

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ
МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ТА
ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ**

МОНОГРАФІЯ

(за загальною редакцією д.е.н, с.н.с. Познанської І.В.)

2024 р.

УДК 331.5-053.81
C69

*Рекомендовано Вченою радою Одеського
національного економічного університету
(протокол № 3 від 8 листопада 2024 року)*

Рецензенти:

С.П.Калініна - доктор економічних наук, професор

Л.В.Ширяєва - доктор економічних наук, професор

А.В.Андрейченко - доктор економічних наук, професор

C69 Соціально-економічна ефективність зайнятості молоді на сучасному ринку праці: методологічний та практичний аспект : монографія / [Познанська І.В., Никифорова В.Г., Збрицька Т.П., Сорока О.В., Петровська О.М., Кривцова М.С., Йолкіна О.В., Новицький М.В, Сало Я.В, Перепельчук Т.В., Мінін В.С., Жукова Т.А.]; за заг.ред. І.В. Познанської. – Одеса: Екологія, 2024. - 236 С. ISBN 978-617-8420-07-9

У монографії аналізуються сучасні тенденції на ринку праці молоді, визначаються чинники, що впливають на рівень їхньої зайнятості, а також розробляються пропозиції щодо вдосконалення державної політики у сфері молодіжної зайнятості. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю адаптації системи професійної освіти та ринку праці з урахуванням нових викликів та можливостей, що виникають в умовах глобалізації та цифрової трансформації економіки, а також забезпечення гідних умов праці для молодого покоління. Наукова новизна дослідження полягає у розробці комплексного підходу до вирішення зазначених проблем, який враховує як теоретичні засади, так і практичні аспекти. Результати дослідження можуть бути використані для розробки ефективних державних програм сприяння зайнятості молоді, а також для вдосконалення діяльності підприємств та організацій, які працюють з молодими кадрами. Практична значимість дослідження полягає у можливості використання його результатів для розробки рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та забезпечення її соціально-економічної адаптації.

Монографія розрахована на широке коло науковців та фахівців, зокрема державних службовців та підприємців, а також всіх зацікавлених осіб.

УДК: 331.5-053.81

© Познанська І.В., Никифорова В.Г.,
Збрицька Т.П., Сорока О.В., Петровська
О.М., Кривцова М.С., Йолкіна О.В.,
Новицький М.В, Сало Я.В, Перепельчук
Т.В., Мінін В.С., Жукова Т.А.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ	6
1.1. Молодь як особлива соціально-економічна категорія на ринку праці.....	6
1.2. Чинники, що визначають соціально-економічну ефективність зайнятості молоді.....	26
1.3. Інституційні механізми регулювання ринку праці молоді.....	41
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ФОРМ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	55
2.1. Сучасні тенденції формування систем зайнятості молоді на вітчизняному ринку праці.....	55
2.2 Аналіз відповідності ринку освітніх послуг зайнятості молоді на ринку праці.....	80
2.3. Дослідження вітчизняного і зарубіжного досвіду боротьби з безробіттям молоді.....	114
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	138
3.1. Розвиток інституціональних форм регулювання ефективної зайнятості молоді.....	138
3.2 Формування методичних підходів для розбудови організаційно- економічного механізму взаємодії ринку праці молоді та ринку освітніх послуг.....	171
3.3. Програмно-цільовий метод як інструмент ефективного управління молодіжною зайнятістю.....	200
ВИСНОВКИ	212
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	214
ДОДАТКИ	229

ВСТУП

Стан, проблеми та перспективи вітчизняного ринку праці багато в чому визначаються особливостями нового етапу розвитку сучасної економіки - економіки знань, що є відкликом на розвиток інноваційної економіки та має соціально-орієнтовану спрямованість. Формування інноваційного бачення розвитку економіки потребує визначення основних обмежень та умов, які в найбільшій мірі здійснюють вплив та окреслюють вимоги до розробки стратегічних орієнтирів формування ефективної зайнятості молоді. Принципова новизна сучасної економіки полягає у тому, що найважливішою складовою соціально-економічного розвитку стають такі компетенції працівника, як мобільність, цифрова грамотність, інформаційна компетентність – все те, що атрибутивно властиве сучасній молоді. Саме тому молодіжний трудовий ресурс виступає основним двигуном економіки за рахунок своєї здатності швидко освоювати нові знання та динамічно реагувати на зміни середовища.

Виявлення особливостей і тенденцій на молодіжному ринку праці, перш за все, визначається кон'юктурою ринку праці, його трансформацією відповідно вимог та викликів світової економічної системи. Дослідження міжнародного та національного ринку праці дозволяє визначити такі основні його ознаки: транзитивність, яка потребує поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними, спрямованими не на захист; гнучкість ринку праці, що може бути забезпечено за умови подолання соціального відторгнення на ринку праці; прекаризаційні процеси на ринку праці та проблеми гідної зайнятості, які проявляються у збільшенні попиту на нестандартні види зайнятості; висока ступінь трудової міграції, яка спричиняє дефіцит висококваліфікованих кадрів на ринку праці України. Молодіжний сегмент ринку праці як частина економічної системи неминуче відчуває у собі зміни у вітчизняній та світовій економіці. Проблеми працевлаштування молоді перманентно актуальні для ринку праці, але в умовах зростання дисбалансу попиту та пропозиції вони набувають особливої гостроти.

На сьогоднішній день у розпорядженні науки та практики немає дієвих інструментів управління профорієнтаційними та міграційними рішеннями молоді, у зв'язку з чим необхідна комплексна концепція формування кон'юнктури молодіжного сегмента ринку праці, яка дозволила б досягти мінімізації професійного, кваліфікаційно-компетентнісного та територіального дисбалансу. Це, у свою чергу, можливе лише на основі розширення концептуальних підходів до дослідження формування ефективної зайнятості молоді на ринку праці.

Багаторічне функціонування системи професійної освіти при певному відриві від потреб ринку праці призвело до її відставання від попиту реальної економіки. Незважаючи на зростаючу увагу з боку держави до проблем професійної підготовки, профорієнтації та працевлаштування молоді, ситуація у молодіжному сегменті ринку праці далека від рівноважного стану.

Зайнятість перебуває на стадії значних трансформацій фундаментального характеру, які вимагають відповідних змін на ринку освітніх послуг. Особи, які прагнуть підвищити свій кваліфікаційний рівень, отримати спеціальну освіту очікують отримати переваги на ринку праці та захищеність від ризиків безробіття. Про необхідність узгодження ринку освітніх послуг із ринком праці написано чимало праць, але професійний та кваліфікаційно-компетентнісний дисбаланс у аналізованому сегменті ринку праці не демонструє стійкої тенденції до зниження. Одже, удосконалення інституційного підґрунтя щодо регулювання ефективності зайнятості молоді, розробка та впровадження дієвого організаційно-економічного механізму, що забезпечуватиме відповідність запиту ринку праці та послуг освіти, що надаються, є актуальною задачею соціально-економічного розвитку країни.

Додатковий вплив на дисбаланс молодіжного ринку праці здійснили протиепідеміологічні обмеження спричинені COVID-19 та воєнна агресія проти України, які призвели до збільшення темпів трудової міграції молоді, нестачі висококваліфікованих трудових ресурсів, занепаду багатьох видів діяльності, втрати трудової орієнтації внутрішньо переміщених осіб та інших негативних наслідків. Особливого значення у цих умовах набуває формування сприятливого соціально-психологічного середовища адаптації молоді до швидкозмінних характеристик ринку праці. Зазначені виклики спричиняють потребу у розробці інструментів подолання кризових явищ та забезпечуватимуть (або компенсуватимуть) дисбаланс молодіжного ринку праці.

Все вищевикладене визначило науково-теоретичну актуальність та практичну значимість дослідження формування сучасних форм сприяння зайнятості молоді на сучасному ринку праці в умовах трансформаційних перетворень економіки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Молодь як особлива соціально-економічна категорія на ринку праці

Інноваційний розвиток, підвищення успішності трансформаційних процесів економіки України, які зумовлені глобалізаційними чинниками розвитку світової економіки, вимагають повного задіяння трудового потенціалу країни. Трудовий потенціал молоді є не тільки невід’ємною, а й особливою за своїми якостями та можливостями, його складовою. Використання або ігнорування конкурентних переваг молоді, може виявитись у покращенні або гальмуванні результатів подальшого сталого розвитку нашої держави, показників якості життя населення взагалі та показників якості трудового життя зокрема, тому, наразі, є актуальним ефективне включення молоді в економічну сферу через застосування механізмів ринку праці.

Відповідно потрібно розглянути визначення поняття «молодь», структуру цієї частини населення та характеристики основних особливостей і конкурентних переваг її складових, функції, які виконує молодь в суспільстві та економіці, чинники, які покращують (або погіршують) ситуацію молоді на ринку праці, вплив глобалізації економіки на можливості молоді на ринку праці, причини недостатньої реалізації її конкурентних переваг.

Поняття «молодь» розглядається в науковій літературі здавна і трактується неоднозначно в наукових працях філософів, фахівців з медицини, психологів, педагогів, економістів, соціологів і представників різних наукових галузей відповідно їх мети та завдань. Аналіз основних теорій молоді, сформульованих в різнопрофільних наукових дослідженнях, дозволив М.І. Хмелярчуку визначити дане поняття таким чином: «молодь – це специфічна соціально-демографічна група суспільства, якій притаманні специфічні риси й потреби демовідтворювальної, мотиваційної, адаптивної до соціальних ризиків і мобільної в залежності від суспільних умов поведінки, і яка переживає період становлення зрілості (фізичної, соціальної, духовної), здобуття економічної свободи, входження й адаптації до світу дорослих» [1, С.9]. І. М. Леган визначає молодь як «соціально-демографічну групу, що в процесі соціалізації набуває певних особливостей фізіологічного, фізичного, освітнього, професійного, культурного та морального характеру. Дане поняття є інтегрованим та вирізняється сукупністю певних ознак: віковою межею, психологічними особливостями, специфікою соціального статусу та соціальної поведінки, а також особливим місцем в соціально-демографічній структурі та громадсько-політичному житті суспільства» [2, С.18] В Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.93 із змінами означено: «Молодь, молоді громадяни - громадяни України віком від 14 до 35 років». [3]

Аналіз вищенаведених визначень поняття «молодь» показує, що акцент робиться на її соціально-демографічних характеристиках: вікових, соціально-статусних та психологічних.

Дослідження молоді як особливої соціально-економічної категорії на ринку праці, у тому числі характеристика її важливих особливостей та виконуваних функцій, які обумовлюють ефективність використання та реалізації молоді у народному господарстві потребує поглибленого обґрунтування. Дослідження цього аспекту поняття «молодь» дало можливість О.О. Юшкевичу дати таке визначення: «Молодь як соціально-економічна категорія – це частка населення з рухливими віковими межами, діапазон між якими збільшується або зменшується у залежності від рівня залучення молоді до продуктивної зайнятості» [4, С.116].

Можна стверджувати, що найважливішим критерієм приналежності молоді до окремої соціально-економічної групи населення є вік. Тому доцільно розглянути вікові межі молоді та їх обґрунтування.

Показники нижньої та верхньої вікових меж молоді значно відрізняються у різних країнах та відповідно визначенням окремих організацій, табл.1.1.1.

Таблиця 1.1.1

Вікові межі «молоді», встановлені у різних країнах та окремих організаціях

№ з/п	Країна, організація	Вікові межі молоді
1.	Країни Європи	Від 13-14 років до 29–30 років.
2.	Країни СНД	Від 16 до 30 років
2.	Російська Федерація	Від 14 до 30 років
3.	ООН	Від 17 до 25 років
4.	США	Від 12 до 24 років
5.	Україна	Від 14 до 35 років

Джерело: розроблено авторами за даними [2, С. 18; 3; 5, С.223]

За даними табл.1.1.1 найбільш широкий віковий молодіжний діапазон (від 14 до 35 років) визначено саме в Україні і закріплено в Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [3]

В Законі України «Про основні засади молодіжної політики» віковими межами молоді теж встановлено 14–35 років [6].

Слід зазначити, що у Кодексі законів про працю (ст. 197), визначено інший віковий інтервал молоді (від 15 до 28 років) [7], що демонструє неузгодженість та недосконалість законодавства України з цього питання.

Як нижня так і верхня вікові межі молоді відрізняються не тільки відповідно різних країн світового товариства, але й відповідно різних авторів та сфер наукового дослідження і не мають єдиного чіткого наукового обґрунтування, що обумовлено різними критеріями, які застосовуються при визначенні їх числових значень. «Наприклад, статистики .. схильні ... період молодості відзначати у межах 16-29 років. В демографії цей показник приймають таким же, оскільки даний віковий проміжок для жінок є найбільш

репродуктивним. Історики відносять до молоді осіб, які володіють виборчим правом, але не досягли 30-ти років. Біологи вважають, що після 25 років молоді особи виходять за межі молодіжного віку. На думку японського спеціаліста у галузі психології здоров'я людини М. Сакамото-Моміями цей показник складає 15-24 роки» [4, С.114].

Ценз нижньої вікової межі «молоді» встановлено в Україні на рівні 14 років. Вчені вважають, що для цього віку характерно самоусвідомлення молодою людиною свого призначення, соціальних прав та місця в суспільстві. З 15 років у переважній частині молоді починається період професійного самовизначення, що пов'язано із поглибленим ознайомленням з пріоритетними для даної особи професіями та спеціальностями та можливим практичним досвідом трудової діяльності з метою особистого матеріального забезпечення. Тому, доцільно вважати, на наш погляд, нижню вікову межу соціально-економічної категорії «молодь» на рівні 15-ти років, що співпадає з нижньою віковою межею економічно-активного населення, відповідно методики МОП. Таку ж думку висловлює О. В. Абашина у своїй статті «Молодь як суб'єкт економічної зайнятості» [5, С. 224].

Для визначення верхньої вікової межі у науковій літературі застосовуються такі критерії, як період закінчення професійного навчання, і завершення підготовки до продуктивної праці у народному господарстві – ці процеси завершуються у віці 28 – 29 років. О.В. Абашина обґрунтовує, що до цих критеріїв також відносяться створення продуктивної сім'ї, репродуктивні чинники та відтворення освітнього рівня - теж визначено термін 28 – 29 років. У її науковій праці для обґрунтування терміну шлюбних процесів розглянуто співвідношення чоловіків та жінок у демографічних групах 15 – 19, 20 – 24, 25 – 29 років, яке на період дослідження характеризувалось у середньому значенням 100 чоловіків на 100 жінок, що створювало сприятливі демографічні умови для створення сімей. Для обґрунтування відтворювальних процесів за точку відліку взято середній вік укладання першого шлюбу жінками - 22 роки, народження першої дитини через рік після укладання шлюбу плюс досягнення дитиною шестирічного віку, що у сумі теж дорівнювало 29-ти рокам. [5, С. 223-225]. Але на початок 2020 року статеві співвідношення чисельності чоловіків та жінок за п'ятирічними віковими групами та типом поселення за даними Державної служби статистики України змінились: чисельність чоловіків у вікових групах 15 – 19, 20 – 24, 25 – 29 рр і у міських, і у сільських поселеннях перевищує чисельність жінок, у віковій групі 30 – 34 рр ситуація теж досить стабільна – у сільських поселеннях співвідношення чисельності чоловіків та жінок із значною перевагою чоловіків у розрахунку на 100 жінок, у міських поселеннях на 100 жінок приходиться 97 чоловіків. [8, С. 18] Тобто у всіх вікових молодіжних групах включно до 35 років сприятливі демографічні шлюбні перспективи. Цей висновок підтверджується статистичними даними середнього віку осіб, які взяли шлюб, у тому числі і вперше - даний показник підвищився із 2002 по 2019 рр для чоловіків на 3,3 роки і склав на кінець

2019 року 32,8 роки, для жінок показник підвищився на 3,5 роки і склав відповідно 30,1 року [8, С. 24]. Термін відтворювальних процесів теж зазнав змін. Середній вік укладання першого шлюбу жінками в Україні підвищився до 26 років [8, С. 25]. До 26 років додаємо у середньому рік на народження першої дитини та 6 років на досягнення дитиною шестирічного віку і у сумі отримуємо 33 роки.

Вищевизначені критерії слід доповнити активною участю молоді у трудовому процесі щодо створення суспільно-необхідних матеріальних та духовних цінностей і, як наслідок, наявністю у неї економічної і психологічної незалежності, що дає можливість самостійно вирішувати усі життєві питання (у тому числі і майнові) – реалізація даних процесів у сучасних умовах в Україні виходить за межі 28 – 29 років.

Тому можна стверджувати, що верхня вікова межа поняття «молодь» коливається між 33 – 35 роками, тобто це той вік, коли завершується фізичне формування молодої особи, вона отримує спеціальність за обраною професією і завершує етап професійного становлення і досягає визначеного статусу: трудового, сімейного, суспільного.

Необхідно відмітити, що значення вікових меж молодіжної групи населення будуть потребувати перегляду із зміною чинників, які впливають на розвиток економіки і державних суспільних процесів в Україні. До таких чинників слід віднести соціальні, економічні, політичні, які обумовлені переходом до інформаційної моделі економіки, який сьогодні стрімко набирає обертів, що «...супроводжується посиленням ролі інноваційних технологій... і потребує залучення знаннєвоємної праці. Початок глобальної трансформації (Четвертої промислової революції), яка, на думку експертів World Economic Forum, характеризується конвергенцією цифрових, фізичних і біотехнологій, спрямованою на зміни способів виробництва, споживання, спілкування, переміщення, генерування енергії та комунікації між людьми, принципово змінює сферу праці, геополітичне безпекове середовище, соціальні цінності та етичні норми» [9, С.29]. Визначені процеси, а також негативні явища в усіх сферах життя населення, що супроводжують пандемію COVID-19, безумовно, будуть впливати на терміни і якість професійного становлення, соціальної зрілості, економічної незалежності, демографічні та відтворювальні характеристики молодого покоління. На нашу думку, а також за думкою інших авторів саме об'явлення пандемії COVID-19 має на меті прискорити процеси переходу до інформаційної моделі економіки, з усіма її наслідками для населення, у тому числі і молоді.

Молодь як соціально-економічна категорія окрім вікових особливостей, характеризується й іншими специфічними для цієї групи населення характеристиками. Але необхідно зазначити, що вчені, які займаються проблемами молоді (Я. В. Кружельницька, Е.М. Лібанова, С. І. Пирожков, І. В. Франюк, Н. В. Анішина, О.В. Абашина, О. О. Юшкевич і інш.), не надали єдиного підходу щодо визначення молоді як соціально-економічної категорії (табл. 1.1.2). Відповідно визначень, наведених у табл.1.1.2 слід відмітити, що

основний акцент у них зроблено на вікових, соціальних, відтворювальних характеристиках молоді і впливу їх на кон'юнктуру ринку праці і подальший процес прогресивного розвитку суспільства.

Таблиця 1.1.2

Підходи щодо визначення молоді як соціально-економічної категорії

№ з/п	Автор(и)	Підходи
1.	О.О. Юшкевич	Молодь як соціально-економічна категорія – це частка населення з рухливими віковими межами, діапазон між якими збільшується або зменшується у залежності від рівня залучення молоді до продуктивної зайнятості
2.	В. В. Онікієнко, Я. В. Кружельницька, Е.М. Лібанова	Виділяють молодь як „найбільш динамічну соціальну групу і порівнюють її з барометром „соціальної погоди” в суспільстві”. Вони вважають, що молодь відрізняється нестабільністю та примхливістю, внутрішньою неоднорідністю.
3.	Є. Сметанін	В молоді вбачає групу людей з високим ступенем адаптації, яка відзначається активністю і є найбільш винахідливою у прагненні знайти себе в нових умовах.
4.	С.І. Пирожков	Вважає, що молодь в суспільстві виступає у двох основних формах: як елемент природного відтворення і як соціальна сила, яка здатна забезпечити складний процес прогресивного розвитку суспільства.
5.	І.В. Франюк, Н.В. Анішина	Вважають, що від стану та динаміки молодіжного сектора значною мірою залежить кон'юнктура ринку праці
6.	О.О. Яременко	Вбачає в молоді активний суб'єкт людського розвитку, фактор поступового розвитку поколінь, забезпечення їх спадкоємності

Джерело: розроблено авторами за даними [5, С. 225]

Грунтуючись на аналізі наукових доробок різних авторів щодо періодів життя молоді та їх особливостей необхідно відмітити, що від віку залежить формування у ранні періоди життя необхідних фізичних, духовних, інтелектуальних якостей людини, які необхідні для участі у виробничому процесі та їх розвиток у більш пізні молодіжні періоди, а також професійне становлення, початок трудової біографії та (або) сімейного життя.

На нашу думку зараз, в Україні, відповідно сукупності сучасних чинників становлення молоді, її ментальності, доцільно виділити такі 3 вікові групи (періоди життя) молоді:

1) 15 – 17 років – настання фізичної зрілості, отримання поглибленої інформації щодо кола професій, які цікавлять молоду особу, завершення навчання у середньому навчальному закладі, здійснення вибору між продовженням навчання на наступному освітньому рівні або початком трудової діяльності;

2) 18 – 24 роки - завершення процесів розвитку та формування людського організму, професійне самовизначення, завершення навчання у навчальних закладах різного рівня акредитації, отримання певного трудового і життєвого

досвіду, формування соціального статусу особи;

3) 25 – 33(35) роки – активна усвідомлена участь у трудовій діяльності, зацікавленість у перспективній праці та побудові кар'єри, розв'язання питань сімейно-побутового влаштування, народження та виховання дітей, досягнення економічної самостійності, незалежності та стабільності, а також визначеного трудового, сімейного і соціального статусу.

Відповідно означених періодів життя молоді слід виділити важливі соціально-економічні функції, які молодь виконує в суспільстві: 1) освітньо-професійна функція - завершення навчання в загальноосвітніх навчальних закладах, вибір професії та первинна професійна підготовка; 2) інтеграційна - залучення молоді вперше до трудової та соціальної діяльності та її адаптація на першому робочому місці; 3) відтворювальна функція – створення сім'ї, народження і виховання дітей; 4) функція соціалізації полягає у завершенні соціалізації і періоду становлення особи, здобутті визначеного соціального статусу. Виконання цих функцій забезпечує відтворення народонаселення, соціуму та трудового потенціалу. [5, С. 226]

Молодь є особливою частиною трудових ресурсів держави і характеризується специфічними якостями. З одного боку - це якості, які надають молоді конкурентні переваги на ринку праці – молодість, здоров'я, сучасні знання, активне володіння інформаційними технологіями, готовність та зацікавленість у змінах, здатність досить легко змінювати місце життя і роботи та інш., з іншого боку, у молоді ще недостатньо життєвого і професійного досвіду – це дещо знижує її конкурентні позиції, але у деяких випадках теж може спрацювати позитивно. Вищевизначені особливості молоді впливають на рівень її конкурентоспроможності та становище на ринку праці.

І. М. Леган пропонує розглядати рівень конкурентоспроможності молоді як «... ступінь можливості молодого працівника (віком від 14 до 35 років) з урахуванням своїх індивідуальних характеристик адаптуватися до конкуренції на ринку праці та зайняти якомога вищу конкурентну позицію на ньому, а також здатність швидко та професійно реагувати на будь-які зміни науково-технічного, соціального, економічного, психологічного, нормативно-технічного характеру та професійно виконувати постановку завдань, вибір способів їх розв'язання, а також аналіз своєї діяльності» [2, С. 22] і виділяє три складові формування конкурентоспроможності молоді як суб'єкта економічної зайнятості: демографічну складову, освітньо-професійну складову та особистісно-соціальну складову. Елементи кожної складової наведені у табл.1.1.3.

Відповідно стану та розвиненості елементів складових формування конкурентоспроможності молоді, наведених у табл. 1.1.3, можливості реалізації окремих молодих осіб на ринку праці є різними, що залежить від сімейного благополуччя, природніх задатків, рівня набутих професійних знань та практичних навичок, а також від особистісних рис.

Молоді люди мають різні демографічні характеристики - вік, стать,

стан здоров'я, сімейний стан, рівень матеріальної забезпеченості та інше, що буде визначати якісні і кількісні характеристики наступних двох складових – освітньо-професійної та особистісно-соціальної.

Таблиця 1.1. 3

Складові формування конкурентоспроможності молоді як суб'єкта економічної зайнятості

№ з/п	Назва складової	Перелік елементів складової
1.	Демографічна	1. Статеві-вікові особливості 2. Стан здоров'я (працездатність) 3. Сімейний стан
2.	Освітньо-професійна	4. Рівень та якість освіти 5. Кваліфікаційна відповідність 6. Професійна компетентність 7. Рівень набутих теоретичних знань, вмінь та практичних навичок 8. Досвід професійної діяльності
3.	Особистісно-соціальна	9. Культура та наявність моральних принципів 10. Здатність до критики та самокритики 11. Відповідальність та працьовитість 12. Надійність 13. Творчість та креативність 14. Адаптивність 15. Комунікабельність та толерантність 16. Організаторські навички 17. Релігійні вподобання 18. Менталітет

Джерело: розроблено авторами за даними [2, С. 28]

Відповідно стану та розвиненості елементів складових формування конкурентоспроможності молоді, наведених у табл. 1.1.3, можливості реалізації окремих молодих осіб на ринку праці є різними, що залежить від сімейного благополуччя, природних задатків, рівня набутих професійних знань та практичних навичок, а також від особистісних Рис. Молоді люди мають різні демографічні характеристики - вік, стать, стан здоров'я, сімейний стан, рівень матеріальної забезпеченості та інше, що буде визначати якісні і кількісні характеристики наступних двох складових – освітньо-професійної та особистісно-соціальної.

Від того, в якій сім'ї зростає і виховується дитина, який у неї природний

стан здоров'я багато в чому залежить її майбутнє, як молодій людині, а в подальшому - дорослої людини. Сьогодні, в ринкових умовах надання освітніх послуг, стан матеріальної забезпеченості сім'ї визначальним чином у переважній більшості випадків впливає на якість і рівень освіти, який може здобути молода людина, у якому навчальному закладі і на протязі якого часу вона зможе навчатись. Чи зможе отримати бажану професію та спеціальність, або ж буде обирати її за рівнем оплати. Також слід відмітити, що контрактні освітянські послуги у 2021 р, внаслідок визначеної державної політики у цій сфері і значного скорочення обсягів державних коштів, які потрібні для підготовки фахівців для народного господарства в Україні, стали удвічі-утричі дорожчі порівняно з їх вартістю дворічної давності. Цей факт впливає на кількість випускників середніх загальноосвітніх навчальних закладів, які розглядають перспективу навчання в українських середніх спеціальних навчальних закладах та закладах вищої освіти. Досить значна частина молоді, особливо сільської, обирає для себе працю і навчання за кордоном, тому що їх батьки не можуть оплатити навчання у вітчизняних навчальних закладах, а у країнах ближнього зарубіжжя молоді люди можуть самостійно заробити кошти на своє навчання у зарубіжних навчальних закладах і кошти на утримання себе. Частина цієї молоді приймає рішення і у подальшому працювати за кордоном, а частина – вирішує змінити місце проживання на постійне проживання за кордоном, тобто ці молоді люди практично втрачені для України як частина населення та трудових ресурсів.

Вартість навчання тісно пов'язана з кількістю абітурієнтів, а саме цей показник сьогодні є визначальним показником того, чи буде існувати навчальний заклад, як самостійна одиниця. І тому руйнівна державна політика у сфері фінансування навчальних закладів та ціноутворення платних освітніх послуг призводить до скорочення чисельності студентів навчальних закладів усіх рівнів і, відповідно, може призвести до руйнування освітянської системи України, що в свою чергу вплине на якість освітньо-професійної складової. А це, в свою чергу, буде призводити до зростання молодіжних міграційних потоків, зменшення кількості і якості підготовлених молодих фахівців і у зниженні темпів росту найважливіших народногосподарських показників, у повільних темпах розвитку (або їх відсутності) освіти, медицини, соціальної сфери в Україні.

Для формування освітньо-професійної складової важливим елементом є набуття професійного досвіду, вміння застосувати на практиці отримані теоретичні знання. Відповідно забезпечення випускників першим робочим місцем є дуже актуальним, але вирішення даних питань на державному рівні припинено.

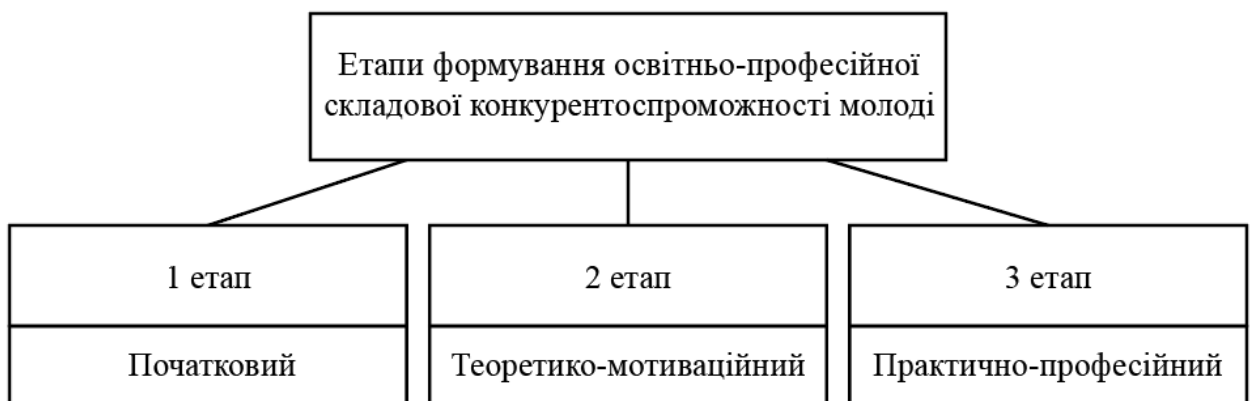
Тому, можна стверджувати, що сьогодні в Україні доступ молоді до високоякісної освіти утруднюється, з одного боку, а, з іншого боку, високий освітній рівень молоді порівняно з освітнім рівнем старшого покоління не завжди забезпечує їй гідне працевлаштування, і гідний заробіток. Також не вирішуються питання можливості отримання професійного досвіду для

випускників навчальних закладів.

Демографічна складова і освітньо-професійна складова визначають і обумовлюють розвиток особистісно-соціальної складової у розрізі усіх її елементів. Сімейні цінності та традиції, виховання в навчальних закладах, праця на підприємствах народно-господарського сектору формують ціннісно-мотиваційну сферу особистості, її моральні якості, визначений культурний рівень, творчість, креативність, комунікабельність, організаторські навички молоді.

У свою чергу можна з упевненістю стверджувати, що існує і тісний зворотній зв'язок. Досягнення високого професійного рівня, отримання вагомого багажу теоретичних знань та практичних навичок у обраній сфері залежать від працьовитості та відповідальності, культури та моральних принципів, самокритичності, творчості та креативних якостей, адаптивності, комунікабельності, організаторських навичок, менталітету молодої особи. Тісний зв'язок складових формування конкурентоспроможності молоді як суб'єкта економічної зайнятості обумовлює необхідність їх гармонічного розвитку.

Ключовим елементом формування конкурентоспроможності молоді як суб'єкта економічної зайнятості є формування її освітньо-професійної



складової, яке відбувається упродовж таких трьох етапів (рис.1.1.1.)

Рис.1.1.1. Етапи формування освітньо-професійної складової конкурентоспроможності молоді

Джерело: розроблено авторами за даними [2, С. 25]

Початковий (1-й етап). Завдання даного етапу полягають у формуванні системи загальноосвітніх знань, набутті навичок відношення до навчання і праці, усвідомленні і формулюванні мети професійної діяльності. Це базовий етап, який є основою для реалізації наступних двох етапів.

Теоретико-мотиваційний (2-й етап). На даному етапі відбувається формування системи теоретичних та спеціальних знань за обраною спеціальністю, покращення навичок та вмінь.

Практично-професійний (3-й етап). Передбачає поглиблення професійних знань, отримання досвіду та стажу роботи за спеціальністю, удосконалення наявних знань і вмінь, набуття додаткової кваліфікації [2, С.

25]. Тобто освітньо-професійна складова формується від теоретичних знань різної складності до високоякісних практично-професійних знань та умінь. Але тільки поєднання підвищення освітнього рівня із кращими особистісними нахилами молоді (самоосвітою, самоудосконаленням), підвищенням показників її фізичного та морального здоров'я, поліпшенням умов праці та покращенням соціального забезпечення буде сприяти покращенню реалізації конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Аналіз складових формування конкурентоспроможності молоді як суб'єкта економічної зайнятості, розуміння відмінностей освітнього і кваліфікаційного рівня, особистісно-соціальних характеристик, суспільно-політичних позицій свідчить про неоднорідність молодіжного сегменту на ринку праці і дозволяє умовно виділити три групи молоді за критерієм конкурентоспроможності, рис.1.1.2.



Рис.1.1.2. Розподіл молоді на групи, відповідно критерію конкурентоспроможності на ринку праці

Джерело: розроблено авторами за даними [2, С. 31]

Молоді люди маргінальної групи – це частина молоді, яка після закінчення навчання у загальноосвітніх навчальних закладах не бажає або не має можливості продовжити його для отримання спеціальності за обраною професією.

Молодь, яка працевлаштовується на робочі місця, які не потребують фахової підготовки, є низькооплачуваними та малоперспективними з точки зору побудови кар'єри. Це молоді люди, навчання яких відбувається безпосередньо на робочому місці та які можуть виконувати найпростіші нескладні обов'язки. Перспективи підвищення конкурентоспроможності у цій групі невисокі, тому що важко працювати і навчатись одночасно, та й платна освіта, медичні послуги та інш. вимагають додаткових коштів.

Молоді люди основної групи – це молодь, яка отримала професійно-

технічну або вищу освіту і спрямовує зусилля на підвищення свого освітнього рівня, може освоювати інноваційні технології, швидко реагувати на зміни, які відбуваються на ринку праці, займається покращенням своїх фізичних і особистісних характеристик. Представники цієї молодіжної групи намагаються працевлаштуватись на перспективну кваліфіковану роботу, з можливістю професійного і кар'єрного зростання, вимагають гідних умов і оплати праці. Ця молодь успішно переборює труднощі та може відповідати новітнім вимогам роботодавців щодо якісних характеристик робочої сили.

Але окремі періоди їх трудової діяльності можуть викликати складнощі, наприклад отримання першого місця роботи, просування за кар'єрними сходинками, запровадження досягнень НТП у виробництво та надання послуг яким не відповідає їх наявний потенціал. Тому їм доводиться погоджуватись на менш привабливе місце роботи, що призводить до часткової втрати кваліфікації та зниження рівня особистої конкурентоспроможності.

Молоді люди елітарної групи – це випускники найпрестижніших українських та закордонних закладів вищої освіти, випускники міжнародних програм MBA і т.д. Вони на найвищому рівні володіють професійними знаннями та навичками, мають стратегічне, системне мислення, вільно володіють однією чи декількома іноземними мовами і можуть претендувати на зайняття найсучасніших інноваційних робочих місць із відповідною надвисокою оплатою праці. Це частина молоді, яку бажають залучити банківські, фінансові компанії, великі транснаціональні корпорації, підприємства, що мають на меті зміну стратегії розвитку. Дана група у повній мірі користується усім арсеналом елементів конкурентоспроможності і досягає повної самореалізації.

Вищеперелічені групи є динамічними через наявність процесу переміщення молоді з однієї групи в іншу завдяки позитивній чи негативній зміні якісних і кількісних характеристик робочої сили.

На реалізацію професійного потенціалу та конкурентних переваг усіх молодіжних груп на ринку праці впливають визначені групи чинників.

Слід відмітити, що існують внутрішньодержавні чинники, які можуть негативно впливати на формування та рівень конкурентоспроможності молодих осіб і на бажання молоді підвищувати цей рівень, на рівень її економічної активності тобто можуть здійснювати антистимулюючий ефект. До таких чинників можна віднести: безробіття на ринку праці, недосконалість молодіжного законодавства, у тому числі і положень трудового законодавства, яке стосується молоді, недоліки у сфері соціальної відповідальності та соціального партнерства в Україні, економічні та політичні кризові явища, криміналізація, тінізація економіки, внутрішні та зовнішні військові конфлікти, наслідки проголошеної пандемії COVID-19.

М.В. Семикіна та С.С. Голбанос пропонують для нівелювання цих чинників використати передові закордонні надбання для підвищення соціальної відповідальності соціальних партнерів (у тому числі держави) та

реалізації спеціальних державних партнерських програм. «Йдеться про програмно-цільові заходи урядів в країнах ЄС, які передбачають заохочення державою підприємців, які забезпечують працевлаштування молоді та професійне зростання; укладання тристоронніх угод між державою, підприємством та молодим працівником щодо навчання та перенавчання молоді; надання державою дотацій випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи; поширення практики створення тимчасових робочих місць для випускників навчальних закладів; відшкодування державою $\frac{3}{4}$ витрат підприємств на працевлаштування молодих людей віком 16-18 років, які не мають середньої освіти і потребують інвестування у професійну освіту» [10, С.30].

Також потрібно звертати увагу на неоднозначний вплив світових процесів глобалізації (зміни попиту та пропозиції робочої сили на світових ринках праці, інформатизацію економіки, освіти і практично усіх сфер людського життя) на формування та можливість реалізації усіх елементів конкурентоспроможності молоді та її конкурентних переваг. «... Для молоді з'являється багато цікавих можливостей, проте одночасно зростають ризики зниження конкурентоспроможності, адже кожного року в світі зникають сотні професій і одночасно з'являються нові, більш затребувані спеціальності, зростає потреба у нових знаннях та навичках, перенавчанні, що потребує додаткових коштів».

Крім того «...на світових ринках праці зростає попит на молодих працівників, які мають сучасну освіту, володіють інформаційними технологіями, розвиненими комунікаційними навичками, здатні працювати у віртуальному просторі, в умовах дистанційної зайнятості, готові до міграції, здатні до швидкого перенавчання, опанування нових знань. Пошук освічених і здібних, енергійних молодих людей, їх подальша підтримка, навчання та перенавчання, нарощування конкурсних переваг стає для багатьох підприємств і корпорацій на Заході запорукою інноваційної активності та утримання майбутніх конкурентних позицій на ринках» [10, С.30].

Тобто одночасна дія внутрішньодержавних та глобалізаційних чинників, визначена політика у сфері залучення кращих людських ресурсів (бажано з країн з низькою вартістю робочої сили, до яких відноситься Україна), яка проводиться зарубіжними підприємствами, негативно впливають на кількісні і якісні характеристики молодіжного сегменту країни. Такі тенденції є сьогодні загрозливими для України, тому що сталий розвиток та успішність трансформаційних процесів в Україні потребують ефективного включення молоді в економічну сферу, тому що саме дана категорія персоналу має особливі якості, які визначаються їх професійним, трудовим і особистісним потенціалом, на відміну від працівників інших вікових категорій. Саме молодь є дуже чутливою до нововведень і спроможна гнучко реагувати на них, може більш швидко освоювати нові технології і устаткування, які відповідають сучасним інноваційним вимогам виробництва і суспільства, здатна генерувати і запроваджувати принципово

нові рішення існуючих економічних, технічних, інформаційних та інших проблем.

Підкреслимо, що питання вивчення поняття «молодь» тісно пов'язано з проблемою взаємовідносин між поколіннями. Тому в рамках дослідження автори приділяють увагу цьому питанню також. Треба відмітити, що ця проблема помітно загострилася ще в ХХ ст., в сучасному суспільстві вона проявилася дестабілізуючими демографічними і соціальними тенденціями, що характеризуються запереченням в суспільній свідомості ідеології радянського часу і стиранням почуття причетності до історії своєї країни і власного минулого. Подібні тенденції негативно відбилися на самосвідомості підростаючого покоління і сприяли віддаленню поколінь через руйнування і заперечення стереотипів і життєвих норм, через забобони і негативні стереотипи, що проєктуються на взаємини між поколіннями. Для сучасного типу культури, за словами американського антрополога і етнографа М. Мід, характерний префігуративний тип (Мід, 1983), в якому переважною формою поведінки для людей виявляється поведінка молодого покоління. Основою такої поведінки є модель, при якій дорослі люди вчать у своїх дітей стереотипам, цінностям, життєвим нормам. Результатом цієї тенденції є незатребуваність досвіду старшого та похилого поколінь. *Взаємодія поколінь є одним з важливих чинників адаптації та соціалізації окремої особистості в суспільстві, а також формування і розвитку соціальної структури суспільства в цілому.* Людське життя поколінь існує в часі: в минулому, сьогоденні і майбутньому, пов'язана з мотивами самозбереження особистості і збереження суспільства в цілому. Очевидно, що люди, які живуть в конкретний історичний час, але які відносяться до різних поколінь, сповідують різні цінності в повсякденному житті і займають різне соціальне становище. Найчастіше професійний досвід, знання і практичні навички старшого покоління суперечать культурним цінностям і духовним орієнтирів молодого покоління.

Маємо засвідчити, що до теорії поколінь як наукового та інтелектуального надбання кінця ХХ ст. в останні роки прикута підвищена увага. За нашим баченням, це пов'язано як мінімум з двома причинами.

Перша причина актуалізації теорії поколінь пов'язана з формуванням нового економічного, управлінського мислення, нової культури у все більшій кількості економічно активного населення, його інститутів. Чи не найбільший інтерес до феномену поколінь останнім часом виявляють роботодавці, для яких забезпечення високої конкурентоспроможності, набуття незаперечних конкурентних переваг безпосередньо пов'язано з залученням, утриманням, розвитком, мотивуванням працівників різних вікових груп (поколінь), розумінням їхніх потреб, пріоритетів, цінностей. Цілком очевидно, що кадрові стратегії та технології не будуть ефективними без урахування особливостей персоналу різних вікових груп, й особливо молодих (не)дорослих, які вперше набувають статус працівника організації.

Підвищений інтерес до поколінних зрушень, поколінної динаміки

виявляли і продовжують виявляти комерційні структури, які прагнуть зрозуміти уподобання, споживацькі настрої представників різних поколінь, зокрема молоді, спонукати їх активніше купувати усе нові товари та послуги.

Інститути громадянського суспільства прагнуть зрозуміти пріоритети, мотиваційні настанови населення різних вікових груп, насамперед молодих (не)дорослих для залучення до активної політичної, громадської діяльності або ж з метою запобігання такій діяльності.

Друга причина підвищення уваги до теорії поколінь пов'язана з глибокими демографічними, соціокультурними, інституціональними змінами в економіці та суспільстві на рубежі двох століть і в подальші роки. Зазначені зміни, що мають глобальний характер, актуалізують проблематику поколінних зрушень, поколінної динаміки, розгляду її у нових термінах — «розлом», «зрушення», «міжпоколінний аналіз».

В основі цієї теорії закладено розуміння покоління як групи людей, які народилися в певний часовий проміжок, потрапили під вплив одних подій і особливостей виховання, а також мають аналогічні цінності. Теорія основана на тому, що через кожні 20 років на ринок праці приходить нове покоління (рис.1.1.3).



Рис. 1.1.3. Теорія поколінь, за Н. Хоувом та В. Штраусом
Джерело: розроблено авторами за даними [11].

Дійсно, покоління — це не просто вікова когорта людей, які народилися у певному календарному діапазоні, наприклад, 1995—2010, 2011—2025 рр., а сукупність осіб, які спільно проживають на певній території, перебували і/або перебувають під впливом суспільно значущих подій — політичних, техніко-технологічних, соціальних, отже, мають спільні практики поведінки, домінантні ціннісні орієнтації, ментальні схеми.

Кожне покоління формувалося в єдиному соціально-історичному контексті і має свій набір якостей та цінностей. Саме цінності і визначають поведінку представників того чи іншого покоління.

Відповідно до цієї теорії, на поточний момент представлені наступні покоління: покоління Переможців, Мовчазне покоління, покоління Бебі-Бумерів, покоління X, покоління Міленіум, або Y, і покоління Z. (табл. 1.1.4)

Таблиця 1.1.4

Коротка характеристика поколінь та прогноз ситуації на ринку праці до 2025 року

Покоління	Цінності	Головні риси	Прогноз ситуації на ринку праці
Бебі-бумери	Ставлять роботу на перше місце, заради роботи готові жертвувати власними інтересами	Оптимізм, зацікавленість в особистісному зростанні та винагороді, колективізм і командний дух	До 2025 року більша частина піде на пенсію
Покоління X	Трудоголіки, не надто амбітні, такі, що не прагнуть жити у своє задоволення	Готовність до змін, можливість вибору, технічна грамотність, індивідуалізм, прагматизм, надія на себе	До 2025 року займатимуть більшу частину керівних посад
Покоління Y	Націлені на отримання всього й одразу, амбітні та мають завищені очікування зарплати	Впевненість в собі, різноманітність, баланс між особистим життям і трудовою діяльністю, можливість роботи в команді, використання сучасних технічних засобів	До 2025 року становитимуть більшу частку на ринку праці
Покоління Z	прив'язані до цифрових технологій є роботі, схильні цінувати власний час та інтереси, відсутній страх втратити роботу	агресивність, конфліктність, потреба в новизні, віртуальна комунікація, гіперактивність	до 2025 року будуть займати певну частку на ринку праці

Джерело: розроблено авторами за даними [12; 13]

Отже, покоління – це набір людей, які народжуються в певний період часу. Найбільш активними та поширеними типами поколінь у сучасному світі є:

- Бебі-бумери – народжені у 1946–1954. Оптимізм, зацікавленість в особистісному рості, але в той же час в побудові колективу.
- Покоління X – народжені у 1966–1976. Готовність до змін, прагнення вчитися протягом усього життя, пошук емоцій, прагматизм, надія на себе.
- Покоління Y – мілленіали, народжені у 1977–1994. Громадянський обов'язок і мораль, відповідальність, але при цьому наївність і вміння підкорятися.

- Покоління Z – центеніали, народжені в 1995–2012. Є першим повністю цифровим поколінням, характерна нетерплячість, егоцентричність, неохочість до субординації, рівноправ'я, толерантність [14].

На сьогоднішній день найбільш активним на ринку праці є покоління Y, яке народилося в період з 1977 по 1994 р, на формування якого значно вплинули розвиток цифрових технологій, заміна живого спілкування віртуальним. Дане покоління є амбітним, товариським, ліберальним, схильним до змін, працездатним, захопленим робочим процесом. Однак їм важко перебувати в тривалих проектах, для них важливий інтерес і різноманітність у трудовій діяльності. Вони фактично завжди знаходяться в межах досяжності, на зв'язку, але вважають, що технології розмивають кордони між роботою та особистим життям [15].

Покоління Z поки не проявляє себе зважаючи на вік і з причини, що дане покоління прозвано «мовчазним» [11].

Покоління Z і як термін, і як явище, можна описати словами *Digital Native* (цифрова людина). Представники його народилися в інформаційному мережевому суспільстві і пов'язані між собою інформаційними системами, мережею, цифровими технологіями. Цифрове середовище для покоління Z є звичним, зрозумілим й єдино прийнятним. [16, С. 310].

Покоління Z тільки виходить на ринок праці, але вже має певні риси. Отже, вважаємо, що сильними сторонами центеніалів є [17]:

1. *Візуалізація і наочність.* Центеніали, буквально кажучи, ловлять інформацію очима, сприймають її як кадри з кліпу. Покоління Z зростає в інформаційно перенасиченому просторі. Витратити час на вивчення багатотомних талмудів центеніали собі дозволити не можуть. Тому побачене поглинається ними набагато швидше і якісніше.

2. *Кліпове мислення.* Цей феномен властивий саме представникам «першого цифрового глобального покоління». Завдяки цій якості представники цього покоління можуть блискавично орієнтуватися і приймати рішення в кризових ситуаціях, що є важливим плюсом в роботі. У робочому процесі дана особливість дозволяє працівникам швидко обробляти інформацію, аналізувати та структурувати її, відрізняти якісну від неактуальною. Представники покоління Z завжди витрачають набагато менше часу на те, щоб знайти будь-якої контент, оскільки виросли, використовуючи безлічі різних ресурсів з пошуку інформації. За допомогою цього стає можливим продуктивно працювати з великими масивами інформації, виявляючи тренди і тенденції. 8-секундний фільтр - одине з властивостей кліпового мислення. Покоління Z виросло в світі, де можливості не мають меж, а часу майже немає. З метою адаптації покоління Z навчилося швидко просіювати та оцінювати великі об'єми інформації. Завдяки цієї якості їм набагато простіше орієнтуватися в великому інформаційному потоці.

3. *Перехресність мислення:* Центеніали мають високу швидкість виокремлення необхідних фактів. Їх знання пронизані лінками, референс, які

допомагають одночасно отримувати і аналізувати інформацію з кількох областей науки.

4. *Зацікавленість в технологіях.* Z-покоління зростає в епоху швидкого розвитку технологій. Їх інтерес до гаджетамів вже не просто розвага. Вони зацікавлені в інноваційних рішеннях, дослідженнях і розробках, які можуть змінити весь світ.

5. *Беруться за кілька справ одночасно.* Вони хапаються за все, що їм цікаво. Прагнуть спробувати максимум з того, що може запропонувати їм світ. При цьому кожне із захоплень для центеніала - це не просто спосіб реалізувати себе, а й зробити внесок в своє майбутнє.

6. *Імунітет до реклами.* Центеніала не здивуєш стандартними методами реклами: банери, спам, листівки та інше. Його зачепить тільки посилення на продукт, яким поділився один з його друзів в соцмережах або багатотисячне кількість лайків під відео в YouTube. Діти покоління Z і самі відмінні маркетологи. Вони знають, коли викласти фото в інтернеті, щоб набрати максимальну кількість лайків або шейрінга. Вони інтуїтивно розуміють процес реклами і самі ним користуються. Сфера digital-маркетингу - ідеальний вибір професії для центеніала.

7. *Підприємливі і працездатні* Про успішне майбутнє центеніали думають ще, будучи школярами. Вони заздалегідь продумують сценарій свого успіху, стратегічно плануючи і розділяючи власні ресурси. З юних років вони мають підприємницьку жилку і прагнення до комфорту. Такі якості стають передумовою для розвитку здорового прагматизму, абсолютної практичності, вмінню робити суто логічні висновки і знаходити власні виходи з різних ситуацій.

8. *Цілеспрямованість.* «Зети» готові витратити години на пошуки потрібного контенту в мережі, будувати власні алгоритми пошуку і концентруватися на цікавій для них інформації. Завдяки цим якостям вони більш перспективні в навчанні і здобутті нових навичок. Вони схильні отримувати навички, ніж знання, проходячи он-лайн курси і використовуючи саморозвиток. Молоде покоління може витрачати значну частину свого часу, щоб навчитися нової або суміжної професії та підвищити свою затребуваність на ринку праці.

9. *Налаштованість на швидкий результат.* Покоління Z не налаштоване на довгострокове планування. Їм притаманний реалізм і націленість на здійсненні завдання. Вони не звикли програвати, «Зети» здатні чітко працювати, встигаючи вчасно, однак завдання повинні бути обумовлені заздалегідь. Представники покоління Z звикли до наявності у них різних зручностей, комфортного життя щодо життєвих умов їх батьків в тому ж самому віці. Нове покоління чекає швидких кар'єрних результатів, не усвідомлюючи, що такого їх батьки домагалися десятиліттями.

10. *Схильність до аутизації.* «Зети» схильні до занурення в свій світ, це в свою чергу веде до обмеження спілкування з навколишнім світом, індивідуалізації. Не можна з точною упевненістю говорити, що це погано. Це

дає молоді здатність концентруватися на поставлених завданнях і зосереджувати увагу на цікавих їм темах.

11. Пріоритети на довгочасне, не матеріальне. Покоління Z не витрачає часу і грошей на порожні речі, що не мають відношення сенсу для людства. Вони бачать свою місію в поступовій зміні суспільства і світу в цілому. Також для них характерна відсутність руйнівного змагального духу і бунтарства і відповідальне ставлення до здоров'я.

Слабкі сторони центеніалов, про які необхідно знати роботодавцям для успішної взаємодії з представниками цього покоління [17]:

1. Поверхнєве вивчення питання. Центеніали не заглиблюються в суть, а ніби зовні сканують предмет, збираючи лише інформацію, яка лежить на поверхні. Однак це не означає, що діти покоління Z легковажні або не вдумливі. Вони просто не витрачають час на те, що не відноситься до їх життя зараз або в майбутньому. Центеніали знають ціну речам так само, як і часу.

2. Швидке прийняття рішень. Центеніали не схильні довго обговорювати або зважувати всі «за» і «проти». Для них цінний час, що витрачений на вибір. Тому найчастіше Z-представники приймають рішення без сумнівів і міркувань.

3. Схильність до психологічних захворювань і депресій. Молоді люди в наш час найменш задоволені своїм життям і своїм майбутнім. Їх турбує освіта, майбутній і віртуальний світ який оточує їх 24 години на добу. Дуже важливу роль відіграє самооцінка і власна гідність. Незадоволення цих двох критеріїв, може привести до серйозних психологічних травм і навіть бажання звести рахунки з життям.

4. Інфантильність. Так звана безперервна молодість стала нормою суспільства. Змінилися цінності, багато представників покоління Z хочуть якнайдовше не дорослішати, на відміну від покоління Y, які прагнули якомога швидше стати самостійними і подорослішати. Зростаючий рівень життя дозволяє батькам «зетів» утримувати їх аж до закінчення університету або навіть надавати матеріальну підтримку і після.

5. Розмиті життєві принципи. У наш час молоде покоління не готове до дорослих проблем. Звиклі до надмірної опіки батьків і нескінченного комфорту, вони не завжди хочуть приймати серйозні рішення. Представники Z не готові до вибору професії, сфери діяльності, місця проживання.

У соціології з метою побудови прогнозів проводять аналіз змін в економічній, політичній, соціокультурній сферах життя суспільства. Вони стосуються і життя дітей, які виступають як учасники сьогодення і творці майбутнього суспільства. Так як дітям вже в цьому належить роль суб'єктів, а далі з віком вона буде розширюватися і закріплюватися. Діти - це представники певного покоління. Часові межі поколінь дозволяють аналізувати життєвий шлях особистості і сімейного роду, а також розглядати історію суспільства як зміну поколінь і будувати імовірнісні моделі майбутнього. Вивчення життя суспільства і побудова прогнозів його

розвитку з точки зору поколінь аналізу сьогодні популярно.

В даний час за кордоном входить в оборот найменування нового покоління, що вступає в життя слідом за Z, - покоління Альфа.

Покоління Альфа так назвали наймолодше за часом існування покоління австралійські дослідники М. Маккріндл і Е. Вулфінгер (McCrindle, Wolfinger 2016). [18] Вони ж висунули припущення щодо його основних поколінних характеристиках. Покоління Альфа (Generation Alpha) складають діти, народжені після 2010 і до 2025 р.

Згідно М. Маккріндлу і Е. Вулфінгеру, таке найменування покоління має підставу з двох причин. По-перше, закінчення перерахування букв латинського алфавіту (Z) як привід звернутися до початку інших алфавітів (наприклад, арабського або грецького), а по-друге, початок народження покоління ознаменовано появою айфона, що, на думку авторів, співзвучне з «Альфою». Поряд з поколінням Альфа звучать пропозиції називати прийдешнє покоління GenTech, Digital Natives, Google babies і NetGen. Такі думки виникають через те, що більша частина інформації черпається його представниками з Інтернету. Представники покоління, які народилися після 2010 р, ледь навчившись ходити, вже готові до змін. Альфи не просто вирости з цифровими гаджетами - вони повністю занурені в них з народження. У ранньому віці ці діти відчують себе комфортно, розмовляючи з голосовими помічниками і проводячи пальцем по екрану смартфона. Вони не розглядають технології як інструменти, використовувані для досягнення цілей, а скоріше, як глибоко інтегровану частину повсякденного життя.

А. Надь і А. Кьолчеї відзначають, що у «альфівців» фізична і психологічна зрілість починається раніше, в той час як стадія дорослого життя (шлюб, діти і кар'єра) відсувається назад, що обумовлено головним чином збільшенням часу, що витрачається на освіту (Nagy, Kölcsey 2017) [19]. За формальними мірками це буде саме освічене покоління, так як у його представників навчання починається в ранньому віці, а освітня, трудова і соціальна активність продовжиться і після 70-80 років. Представники покоління Альфа проводитимуть чимало часу в соціальних мережах, будуть перебувати на зв'язку онлайн, сприймати візуальний образ і інформацію краще, ніж аудіо- та вербальне знання. Багатозадачність є для них основним навиком. Будучи вихованими в системі, яка культивує взаєморозуміння і формування здатності домовлятися, молодь покоління Альфа не визнає диктату і дотримання правил заради правил. Їх діяльність будується більше на внутрішніх мотивах, ніж на зовнішніх.

Таким чином, спостережувані тенденції в Україні та в світі дозволяють нам намітити ключові характеристики покоління «Альфа». Серед них виділяються дві групи (табл. 1.1.5).

Старше покоління сприймає представників Z і Альфа як покоління надчутливе до сучасних технологій та інновацій, які поглинають нові технології з величезною швидкістю. А покоління Z сприймає нові

технологічні пристосування як само собою зрозуміле для придбання особистого досвіду і багажу знань і перетворення навколишнього соціального світу відповідно до власних внутрішніх уявлень про етичні основи особистості.

Сучасні підлітки Z не хочуть спиратися на досвід попередників «як завжди», тому що їх уявлення не збігаються і не відповідають вимогам часу, вони в усе вносять свої ідеї. Саме покоління Альфа стане справжнім двигуном прогресу. Це перше покоління, моральні основи якого і духовний розвиток відбуваються в інформаційному постіндустріальному суспільстві. Покоління Альфа буде метафізичним тому в порівнянні з Z воно буде більш врівноваженим і менш агресивним, бо зростає покоління яскравих творчих і самодостатніх особистостей здатних досягти вищої реалізації, тобто істинних суб'єктів, які живуть в злагоді зі світовим творцем як колективним суб'єктом і своїм індивідуальним творцем «Я».

Таблиця 1.1.5

Ключові характеристики покоління «Альфа»

Характеристики, що успадковані від попередніх поколінь	Характеристики, що сгенеровані саме поколінням «Альфа»
▪ депопуляція; ▪ демократія; ▪ збільшення тривалості дитинства і періоду дорослішання; ▪ різноманітність; ▪ електронно-цифрові пристрої; ▪ труднощі	▪ відмінності, що забезпечуються зусиллями (заслугами) самих представників Альфа; ▪ диференціації на основі знаннєвого і компетентнісного контенту; ▪ девіації як нормативний атрибут в умовах різноманіття патернів; ▪ попит як споживання в розмаїтті його цілей і форм; ▪ прийняття рішень як віддзеркалення власної суб'єктивності і слабо передбачуваних перспектив; ▪ обов'язкові справи у вирішенні нагальних проблем суспільства як безальтернативна необхідність

Джерело: розроблено авторами

Альфа будуть менш формалізованими, бо для них важливо бути не в системі, середовищі, тобто прямій лінії, а в потоці, тобто в просторі. Це дуже важливо, тому що молода людина не примикає до структурних конфесій, інституту релігії і формалізованих і застарілих традицій. У Альфа буде більше прагнення до самодисципліни, ніж до контролю ззовні. Основною психологічною особливістю представників Z і частково Альфа стало

формування кліпового мислення як здатності короткострокового сприйняття навколишнього світу і інформації на основі посилу втіленого в формі відеокліпу. Звідси і феномени музичних роликів та відеокліпів і стрічка теленовин. Феномен кліпу в тому, що в ньому час фрагментарно розірвано і відрізняється від реального часу цілою низкою чинників:

1. Відсутність діяльності в часі і просторі, тому що будь-яка дія відразу призводить до результату (немає радості, драм, переживань - дерево відразу зросло, за зустріччю відразу розставання і ін.)

2. Фрагментарність виключає фактор зв'язку і наступності подій. Подія як калейдоскоп випадковостей, дружба і ненависть поруч і т.д.

3. Час для сприйняття людської цивілізації як цінності скорочується, і немає відображення цінності життєвої мудрості і немає місця традиціям і ритуалам.

4. Посилюється вплив ЗМІ та цифровізації не в кращу сторону. Виховний процес масової культури може сформувати поведінкові новоутворення асоціального характеру. Зменшується роль інститутів освіти на особистість і підвищується роль простору.

Таким чином, молодь як особлива соціально-економічна група суспільства визначається за віковими категоріями, за місцем, яке вона посідає в соціальній структурі суспільства, та за особливостями соціального та економічного становлення і розвитку і є частиною трудових ресурсів суспільства та частиною економічно активного населення України.

Молоді (не)дорослі, які вже сьогодні виходять на ринок праці, — це нове, цифрове, покоління з новими, особливими психофізіологічними рисами.

Необхідно враховувати вплив середовища на формування особистості молоді, а також використовувати переваги «цифрових людей», щоб допомогти їм впоратися з проблемами, що виникають і власними недоліками, активно брати участь в їхньому житті. Отже, ніщо не може зупинити прихід нового покоління на ринок праці і ефективної позицією для роботодавця буде вже зараз почати вивчати звички своїх майбутніх співробітників. Від того, як швидко і ефективно роботодавці налагодять контакт з новим поколінням, багато в чому залежить успіх компанії в майбутньому [17].

1.2. Чинники, що визначають соціально-економічну ефективність зайнятості молоді

Зайнятість населення виступає важливим фактором стійкості соціально-економічної системи та суспільного відтворення, необхідною умовою і формою життєдіяльності людини. В соціально орієнтованій ринковій економіці людина реалізує своє конституційне право на працю, а праця є базисом зростання ВВП, формування рівня життя населення і одночасно економічної могутності держави, її національної безпеки. Тому, безперечно, ефективна зайнятість стає важливою передумовою економічного

зростання, інтегральним показником якості та результативності ринкових реформ, позитивної динаміки соціальних і демографічних процесів [20, С. 17].

Одним із принципів державної політики зайнятості в Україні Законом «Про зайнятість населення» проголошується сприяння забезпеченню ефективної зайнятості для всіх категорій населення. У дослідженні акцентовано увагу на ефективній зайнятості молоді як особливої соціально-демографічної групи з виявленням не лише передумов для формування такої зайнятості, але й переваг самої молоді у її досягненні. Це питання особливо актуально у контексті зміни самої парадигми ринку праці під впливом всесвітньої пандемії та активним розвитком нових форм зайнятості (відділена робота, змішаний графік, використання інтерактивної зайнятості), що в більшій мірі зачіпає інтереси молоді як найбільш активної частини ринку праці.

Для якісного аналізу теоретико-методологічних основ формування ефективної зайнятості молоді вважаємо за необхідне спочатку зупинитися на самому понятті «ефективної зайнятості». Ефективність як основна проблема економічної науки і господарської практики визначається шляхом аналізу співвідношення результатів і витрат людської діяльності.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології та іншими. Економічні результати найчастіше виражаються обсягами виробленої продукції або розміром отриманого прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом 18 продукції (послуг), то ми маємо показники продуктивності, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються прибутковістю (рентабельністю) [21, С. 377].

Вироблена продукція і одержаний прибуток важливі не самі по собі, а лише як передумова забезпечення високого рівня підвищення рівня життя людей (у цьому контексті зазначимо, що, на відміну від наведеного вище, в науковій літературі зустрічається тлумачення ефективності з іншим змістом). Тому поняття ефективності стосується не лише економічних, а й соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності має сенс лише у тому випадку, якщо воно призводить одночасно і до покращення соціальних результатів.

Ефективність зайнятості нарівні з економічною відображає також соціально-економічну та соціально-психологічну результативність трудової діяльності, її екологічні аспекти, наприклад, розвиток творчого характеру самої праці, підвищення змістовності, задоволення потреби у праці тощо.

Найважливішим проявом ефективної зайнятості є зростання продуктивності праці, зумовлене як особистими характеристиками працівника, його вмінням, досвідом, трудовою активністю, так і техніко-

організаційними й соціально-економічними умовами виробництва, які будуть йому створені.

Критичний аналіз наукових підходів дозволяє нам зосередити увагу на тому, *що ефективна зайнятість населення може трактуватись як така зайнятість населення в економіці, результатом якої є максимально повне задоволення потреб суспільства та його членів у матеріальних і духовних благах та послугах з мінімально можливими суспільними затратами.* Ця зайнятість вимагає від працівника прояву трудової активності, постійного нарощування знань і професійних вмінь. Саме така зайнятість має забезпечувати гідний особистий дохід, достатній для забезпечення актуальних потреб працівника та його сім'ї і, в більш широкому плані, всіх недієздатних членів суспільства, а також підвищення освітньо-професійного рівня на основі зростання суспільної продуктивності праці. Зауважимо, що винагорода праці виступає однією з важливих передумов ефективної зайнятості людини. Інша її складова таких передумов – пропорційне зростання тієї частки національного доходу, яка витрачається на суспільні потреби. Ці риси характеризують результативний аспект ефективної зайнятості.

Показником (або сукупністю показників), який виявляє ступінь ефективності зайнятості, є ефективність праці. Виходячи з такого розуміння, *ефективною може визнаватися зайнятість, яка забезпечує ефективність використання наявних трудових ресурсів та їх найбільш повне залучення у процесі суспільного виробництва, забезпечуючи максимальне задоволення особистих та суспільних потреб населення* [22, С.176].

Разом з тим, визначення ефективної зайнятості на макроекономічному рівні, рівнях локальних ринків праці, окремого підприємства чи на рівні окремих працівників, а також з позицій соціальних партнерів, за наявності спільних ознак, має конкретну наповненість, специфіка якої визначається особливостями зазначених рівнів її забезпечення. Основні аспекти щодо визначення та показників оцінки ефективної зайнятості на рівні держави, підприємства та індивіда представлено у таблиці 1.2.1.

Визначення ефективної зайнятості полягає в тому, що вона, на відміну від продуктивної зайнятості, передбачає також і наявність соціального ефекту, а також відповідність ключових параметрів цієї зайнятості загальносвітовим прогресивним тенденціям не лише розвитку ринку праці, а й суспільно-економічного піднесення в цілому. Таким чином, ефективна зайнятість – це така зайнятість, що органічно поєднує соціальну та економічну ефективність.

Дослідивши основні теоретико-методологічні аспекти поняття «ефективна зайнятість» необхідно визначитися з поняттям «молодь» та розглянути її у контексті «ефективної зайнятості» та факторів впливу на неї.

Молодь - соціально-демографічна група, що виділяється на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального положення і обумовлених цими факторами соціально-психологічних властивостей, які

визначаються суспільним ладом, типом культури конкретної країни, а також властивими їй нормами і цінностями, системою виховання. В даний час до неї прийнято відносити індивідів у віці від 14 до 34 років. В умовах ринкової економіки молодь відноситься до найбільш вразливих груп на ринку праці, так званих «груп ризику» [22, С.173].

Спеціальні соціологічні опитування показують, що сучасна молодь приділяє багато уваги можливості самореалізації через ефективну зайнятість. Так, за даними загальноукраїнського соціопитування проведеного на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2018 році у трійці лідерів ціннісних орієнтацій молоді є сімейне щастя, здоров'я та кар'єра [23, С.5]. На питання «Чого найбільше Ви хотіли б досягнути в житті?» - більшість відповідають сімейного щастя (59,9%) та побудувати успішну кар'єру (53%), що корелюється з поняттям ефективної зайнятості, тобто коли людина само реалізується у професії, тим самим досягаючи максимального соціального та економічного ефекту як для себе, так і для суспільства.

Таблиця 1.2.1.

Показники оцінки ефективної зайнятості на різних рівнях

Рівень	Визначення	Показники
Держава	Рівноважний стан між попитом і пропозицією на національному і локальних ринках праці, який забезпечує економічне зростання, підвищення продуктивності праці, добробуту верств населення.	Ефективність суспільного виробництва, зростання обсягів валового національного продукту, підвищення рівня життя населення країни, розвиток прогресивних форм виробничих відносин і прогресивних змін господарського механізму, підвищення суспільної значущості праці; соціальна стабільність в суспільстві.
Підприємство	Досягнення відповідності між потребами підприємства у фахівцях і кількісним та якісним задоволенням цих потреб, яке обумовлює розв'язання поставлених цілей на ринку з максимальним для підприємства ефектом.	Висока продуктивність праці, ефективність і конкурентоспроможність підприємства; отримання високих прибутків, висока якість продукції; відсутність прогулів, порушень трудової дисципліни; задоволеність роботою колективу, позитивна соціальна атмосфера, єдність інтересів та цілей працюючих і підприємства; певний внесок в соціально-економічний розвиток підприємства, зменшення втрат робочого часу, зниження невиробничих затрат; забезпечення формування трудової етики, дисциплінованості, стабільності кадрів, їх заінтересованості в роботі, висока якість праці.

Індивід	Зайнятість, яка, поряд із досягненням високих індивідуальних результатів праці та високим рівнем продуктивності індивідуальної праці на конкретному робочому місці певного виробництва дає змогу працівнику отримувати достатньо високий дохід, відчувати соціальну захищеність себе і своєї родини, реалізовувати та розвивати здібності, навички, професійні знання та досвід.	Задоволення потреби в самовиживанні, в самоствердженні, спілкуванні, незалежності; надійність добробуту і соціальна безпека; максимальне використання трудового і соціального потенціалу особистості.
---------	--	---

Джерело: розроблено авторами за даними [20, С.18-25].

За даними того ж опитування молодь свідомо обирає свою майбутню професію та освіту в більшій мірі орієнтуючись на власні інтереси, захоплення, здібності (49,4% опитаних) та професії, що на її думку гарантують гідну матеріальну винагороду (26,8%), що також свідчить про орієнтацію на ефективну зайнятість. Більш того, велика частка молоді бажає стати підприємцем та мати власний бізнес (приблизно 42% опитаних) та вже пробують себе у цій сфері (приблизно 4%). Тож для цієї категорії населення досягнення ефективної зайнятості важливо та, з огляду на значний людський потенціал на початку трудового життя, необхідно.

Таким чином, поняття «зайнятість молоді» можна визначити як діяльність громадян у віці 14-34 роки, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і таку, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Як й для інших категорій населення, зайнятість молоді має економічний та соціальний ефект.

Економічна ефективність зайнятості молоді полягає у створенні суспільного продукту (національного доходу). Практичний висновок з цього простий: чим більше зайнятої молоді — тим краще використовується її людський потенціал, тим більше виробляється суспільного продукту.

Соціальна ефективність зайнятості молоді відображає не тільки потребу молодих людей у прибутках, але й необхідність особи в самовираженні через суспільно корисну працю, а також відображає ступінь задоволення своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

Говорячи про досягнення ефективної зайнятості молоді з практичних позицій необхідно звернути увагу на необхідні навички для реалізації людського потенціалу молоді та успіху на ринку праці. В цьому аспекті цікавим є опитування проведене Державним інститутом сімейної та молодіжної політики у період з грудня 2020 по лютий 2021 рік. Це опитування серед молоді та роботодавців щодо їх бачення необхідних навичок, потрібних у ХХІ столітті з точки зору кожної групи [24].

Найпотрібнішими у ХХІ столітті, на думку молоді, є навички саморозвитку (69,6%), творчість/креативність (62,2%) та навички роботи в команді (61,4%). Найменш затребуваними для молоді навичками ХХІ століття виявилися тайм-менеджмент (38,3%), лідерство (37,3%), цифрова грамотність (35,8%) та медіаграмотність (25,4%). На думку роботодавців, найпотрібнішими у ХХІ столітті для працівників є навички критичного мислення (73,6%), навички роботи в команді (70,3%), комунікативність (63,7%), інформаційна грамотність (62,6 %), саморозвиток (61,5 %) та ініціативність (60,4 %). Такі результати показують, що є певний розрив у наявних навичках молоді та тих, що необхідні для кращого працевлаштування. Це говорить про необхідність звертати значну увагу на процеси формування особистості в освітньому просторі для створення передумов для майбутньої ефективної зайнятості молоді [25].

Забезпечення ефективної зайнятості молоді необхідно і можливо через її переваги у порівнянні з іншими віковими групами:

- максимальний період майбутньої працездатності;
- високі показники фізичного здоров'я і витривалості;
- порівняно високий загальноосвітній рівень;
- висока міграційна мобільність;
- здатність до адаптації до змін в сфері інформатизації і технології;
- здатність опановувати новими навичками, знаннями та вміннями як фактор ефективності інвестицій в їх професійну підготовку.

Але з іншого боку є певні негативні риси молоді як частини робочої сили, що заважають її ефективної зайнятості:

- невідповідність їх уявлень реальності, ідеалізм, інфантильність;
- недостатній рівень кваліфікації;
- завищений рівень домагань і очікувань щодо майбутньої роботи та оплати праці;
- психологічну неготовність до професійної праці;
- орієнтацію на високий рівень споживання без ув'язки його з необхідністю участі у професійній діяльності [20, С. 85].

При вивченні ефективної зайнятості та шляхів її досягнення важливою умовою виступає врахування різних факторів впливу на молодіжну зайнятість. Необхідно відмітити, що дотепер не існує єдиної думки щодо класифікації факторів впливу на зайнятість населення. Аналізуючи фактори впливу, дослідники переважно беруть до уваги особливості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур; сукупність кадрів із певним рівнем кваліфікації та підготовки на даний момент часу; потребу, дефіцит або надлишок робочої сили (залежно від ситуації на ринку); внутрішні критерії (рівень життя), а також специфічні чинники: структурну перебудову, демонополізацію господарського комплексу; рівень збалансованості економіки; рівень кооперації з іншими країнами; рівень продуктивності та оплати праці; зміну форми власності; розвиток приватизації та рівень соціального захисту безробітних; рівень державного

регулювання та управління ринком праці [26, С. 225].

У дослідженні автори дотримуються думки, що залежно від зв'язку із зовнішнім середовищем, чинники, що впливають на ефективну зайнятість молоді як на державному рівні, так і на регіональному, можна умовно розділити на зовнішні та внутрішні (рис. 1.2.1.).

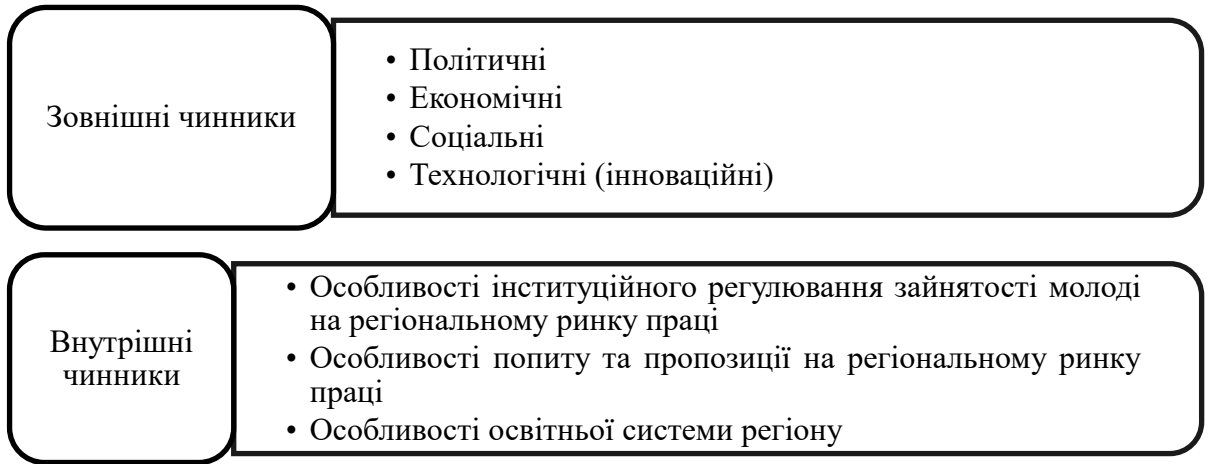


Рис. 1.2.1. Чинники впливу на ефективну зайнятість молоді.

Джерело: розроблено авторами

До зовнішніх основних чинників та умов розвитку зайнятості населення відносяться: політичні, економічні, соціальні, технологічні (інноваційні). Розглянемо їх більш детально.

а) Політичні чинники.

Стабільність політичної ситуації в країні та регіоні, в тому числі і міжнародної політики країни і міжнародних зв'язків в регіоні, ефективність законодавства, якість державного регулювання соціально-економічних процесів і інші, - все це сприятливо впливає на ринок праці і зайнятість молоді.

Державна політика регулювання зайнятості населення в регіонах України, перш за все, спрямована на досягнення балансу в області вирішення соціально-економічних проблем. Кризові тенденції в економіці об'єктивно впливають на зростання соціальної напруженості на регіональних ринках праці, тому сучасна політика зайнятості населення потребує більш ефективних, обґрунтованих і системних підходів.

Управління зайнятістю в регіонах включає складання програм управління працею і зайнятістю в рамках реалізації державної політики в сфері праці та зайнятості. Однак сьогодні в складних соціально-економічних умовах реалізація програм сприяння зайнятості на регіональному рівні утруднена через бюджетний дефіцит, тому найбільш перспективним напрямком підвищення ефективності державної політики у сфері зайнятості є реалізація активних програм служб зайнятості спільно з усіма зацікавленими органами влади та підприємцями по створенню нових робочих місць і сприяння самозайнятості населення. При цьому кожен регіон повинен

самостійно розробляти програми з управління зайнятістю населення, реалізуючи зважений комплексний підхід і використовуючи можливості взаємодії державних структур з підприємцями по створенню нових робочих місць.

Також до групи політичних чинників можна віднести правові фактори, що впливають на ефективної зайнятості молоді, а саме:

- наявність спеціального законодавства по регулюванню ринку праці;
- наявність регіонального законодавства, що визначає напрямки підвищення конкурентоспроможності регіону та ринку праці;
- наявність нормативних правових актів органів місцевого самоврядування з розвитку ринку праці та підтримки молоді на ньому;
- наявність нормативних правових актів щодо захисту інтересів інвесторів на території регіону;
- наявність нормативних правових актів щодо створення та функціонування особливих економічних зон на території регіону, територій випереджаючого соціально-економічного розвитку та інших форм регіонального розвитку.

Політичні чинники чинять безпосередній вплив на ефективність зайнятості молоді. В Україні в якості політичних факторів впливу на ефективну зайнятість молоді слід виділяти проведення ООС та пандемію COVID-19. Бойові дії на Сході України неминуче відобразились на зайнятості молоді. Компанії на Сході України зазнали великих втрат у показниках ефективності. Вони терміново закривали офіси та переводили свій персонал до інших регіонів України. До того ж виріс рівень міграції, особливо – серед молоді, що посилило конкуренцію на ринку праці в інших регіонах країни. Довоєнні умови економічного зростання на Сході України були сприятливими, особливо у Луганській та Донецькій областях. У зазначених областях було зосереджено більшість вугледобувних, металургійних, коксохімічних, хімічних, машинобудівних підприємств, на яких мала змогу працювати значна кількість висококваліфікованих молодих працівників. Географічне положення запасів сировини, матеріалів та ринків також стали сприятливими умовами для підготовки високваліфікованих кадрів та подальшого їх працевлаштування.

Будь-яка економічна криза неминуче негативно впливає на рівень зайнятості населення, а особливо – такої категорії, як молодь. Пандемія COVID-19 спочатку не була економічною, але вплив протиепідемічних заходів повністю заблокував діяльність окремих галузей економіки та позначився на всіх інших секторах. Реальну кількість звільнених людей, які стали тимчасово безробітними, не назве ніхто. Для багатьох компаній відправка працівників у частково і повністю неоплачувану відпустку була першим за пріоритетністю антикризовим рішенням щодо скорочення операційних витрат. Найбільше від цієї кризи постраждали працівники сфери ринкових послуг: дозвілля, розваги, туризму, готелів, громадського харчування, які насамперед потрапляли під удар кризи після промисловості

та будівництва. Удар отримала також зайнятість молоді, внаслідок чого зросли ризики безробіття та роботи не за фахом.

Молодь особливо схильна до соціально-економічних наслідків пандемії. Закриття шкіл та робочих місць затримує навчання та професійну підготовку. Зміни у життєвих циклах молодості в таких умовах відбуваються важче, наприклад, закінчення загальної освіти або програми технічної та професійної освіти і навчання в рамках середньої або вищої освіти, вихід на ринок праці. Технічна та професійна освіта і навчання відіграють ключову роль у підвищенні стійкості молоді. Вкрай важливо, щоб усі зацікавлені сторони забезпечували безперервний розвиток навичок та впроваджували програми навчання для заповнення прогалин у навичках.

Збільшення використання цифрових технологій у робочих процесах під час пандемії COVID-19 прискорило тенденції на глобальному ринку праці, які називали раніше. Стали більш відчутними ризики скорочення робочих місць, що виникають внаслідок автоматизації: невідповідність навичок, необхідним роботодавцями та наявних у молоді, малоефективність системи освіти для підготовки робочої сили майбутнього. При цьому нові дослідження показують, що частина негативних прогнозів не виправдовується, а частина тенденцій, що виникають, не була передбачена раніше. Частина тенденцій, які й раніше проявлялися на ринку праці, лише посилилися під час пандемії (рис. 1.2.2).

Топ-8 найбільш актуальних проблем країни не змінилися у порівнянні з опитуванням, яке було реалізовано у червні 2020 року, однак зафіксовано одну суттєву відмінність: на перше місце топа постала проблема «Високих комунальних тарифів, введення тарифу за транспортування» – 39% опитаних зазначили цю проблему, як найбільш актуальну.

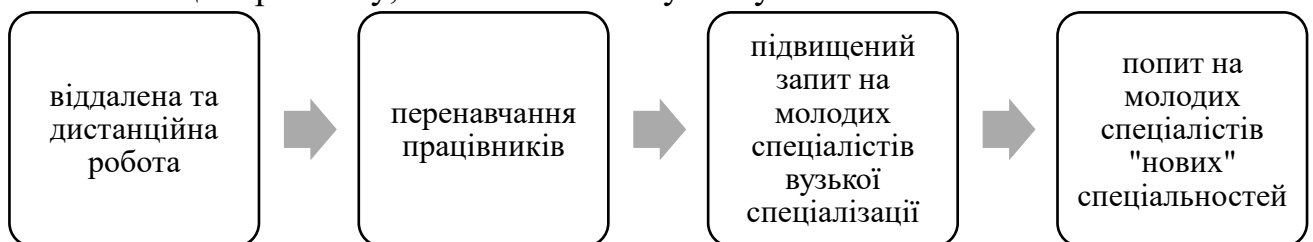


Рис. 1.2.2. Тенденції ринку праці під час пандемії COVID-19.

Джерело: складено авторами за даними [27].

б) Економічні чинники.

До цієї групи факторів можна включити ефективність ринкових механізмів, стабільність системи оподаткування, стійкість банківської системи та інші. Економічні чинники можуть чинити істотний вплив шляхом:

- пільгового оподаткування підприємств, які створюють нові робочі місця;
- прямого фінансування підприємств малого та середнього бізнесу;
- фінансування будь-яких проектів, пов'язаних з підтримкою самозайнятості населення регіону в різних формах (індивідуальний підприємець, фермер і т.д.);

- підтримки великих інвестиційних проектів, реалізація яких пов'язана зі створенням відразу великої кількості робочих місць;
- підтримки інноваційних проектів, пов'язаних з модернізацією та автоматизацією робочих місць з впровадженням передових технологій і т.д.

Вплив економічних чинників можливо оцінити за рівнем продуктивності праці у певних сферах, що характеризує рівень їх розвитку. В цілому можна відмітити, що промисловість залишається пріоритетною сферою економічної діяльності в процесі продукування суспільного продукту та за рівнем продуктивності праці впевнено випереджає інші сфери. Так бачимо, що доля продуктивності праці у сфері промисловості складає майже 40% від загального рівня, що майже у 2,5 рази більше ніж у сфері Оптова та роздрібна торгівля (16,3%).

в) Соціальні чинники: рівень і якість життя населення (заробітна плата, розмір прожиткового мінімуму, забезпечення населення необхідними благами: охорона здоров'я, освіта, захист прав людини, забезпечення житлом та ін.) також мають вплив на розвиток зайнятості населення. У цьому контексті необхідно розглядати рівень соціальних видатків держави як один з критеріїв соціальної зрілості держави та підтримки соціально вразливих верств населення у тому числі молоді.

Ще одним рішенням проблеми виступає практика співзасновництва, коли великі компанії входять в число засновників навчальних закладів. У роботодавців з'являється чудова можливість коригувати професійну підготовку відповідно до компетентнісної моделі необхідного фахівця і отримати працівників, яких не доведеться переучувати в корпоративних навчальних центрах. Навчальні заклади при цьому отримують місця виробничої практики, де студенти зможуть набратися досвіду професійної діяльності, і прикладне поле для дослідницької роботи.

г) Інноваційні (технологічні) чинники.

Інновації мають величезний вплив на розвиток зайнятості населення. Впровадження інформаційних технологій дозволяє швидко здійснювати пошук роботи, відправляти резюме на електронну пошту, навчатися і підвищувати кваліфікацію онлайн в режимі реального часу або дистанційно. Рівень інноваційної активності населення в регіоні, використання нових технологій, мобільність сприяють ефективному розвитку зайнятості в регіоні.

Вплив цифрових технологій та штучного інтелекту на ефективну зайнятість сьогодні є досить сильним. Вони грають провідну роль у формуванні розвитку ефективної зайнятості молоді, забезпечуючи підготовку висококваліфікованої робочої сили. Сьогодні цифровізація та освіта — дві великі системи, які активно впливають на життя сучасного суспільства, в чомусь полярні один до одного, але при цьому, вони динамічно взаємодіють. Сьогодні на ринку праці відзначається високий попит на молодих працівників працівників, які мають цифрові навички. Нові технології дозволяють змінювати і формати, і зміст навчання персоналу, однак стратегія підготовки кадрів для цифрової економіки потребує глибокого та ретельного

аналізу перспектив подальшого розвитку науки та техніки. Наразі одна з головних перешкод на шляху до ефективної підготовки персоналу — нестача фахівців, здатних навчати актуальних компетенцій у цифровій парадигмі. Експерти наголошують на високому рівні інертності освітньої системи на тлі високої рухливості технологій.

Глобальна апробація цифрових розробок сильно впливає на потребу роботодавців у молодих працівниках і вимоги до рівня компетенцій персоналу. Інтенсивний розвиток технологій скорочує життєвий цикл професій. Знижується актуальність тих, які передбачають формалізоване виконання регулярних, простих завдань. Натомість з'являються нові спеціальності та ролі. Ми бачимо, як еволюціонують компетентні парадигми низки професій (наприклад, маркетологів, аналітиків тощо) через те, що вдосконалюється їх професійний інструментарій. Зростає рівень вимог до універсальних компетенцій молодих працівників, так званих, *soft skills* (оперування емоційним і соціальним інтелектом). Посилюються вимоги до адаптивності та гнучкості молодих працівників. Збільшується попит на молодих фахівців, які володіють компетенціями «цифрової спритності» (тобто охочих, що вміють застосовувати новітні технології для підвищення професіоналізму та покращення професійної діяльності в цілому).

Потрібно відмітити, що справжній етап революції в науково-технічній сфері, у тому числі поява цифровізації, показує зовсім інший масштаб, глибину і швидкість змін в економіці, порівняно з усіма попередніми. Змінами сьогодні захоплені, всі суспільні та економічні сфери життя багатьох країн світу. Все більший вплив всі ці зміни надають на всю систему освіти, яка є важливим фундаментом для довгострокового економічного зростання в країні. Сучасні освітні стратегії повинні враховувати нові технології, що впроваджуються, через які зростає попит на молодих працівників, готових продуктивно працювати в технологічних напрямках. Характерним у цій проблемі є те, що не дуже просто виявити зміни, які є основними по відношенню до решти. Тобто всі процеси цифровізації багатогранні і комплексні, багато змін одночасно відбуваються майже у всіх сегментах економіки. При цьому найважливіші зміни зачіпають саме ефективну зайнятість молоді.

Основні переваги цифровізації економічної системи в контексті ефективної зайнятості молоді на ринку праці:

- нові можливості працевлаштування молоді;
- соціальний ліфт та зростання залученості молоді;
- привабливість економіки для молодих кваліфікованих кадрів;
- зростання продуктивності праці молодих працівників;
- більш повне задоволення потреб молоді.

Введення інформаційних технологій незмінно тягне за собою зміну всіх професійних компетенцій практично у багатьох сферах професійної діяльності. При цьому зміна цих вимог у професіях, що відбуваються сьогодні повсюдно, є серйозним викликом як для всієї соціальної сфери в

цілому, так і для державної політики на ринку праці. У таблиці 1.2.2 наведено прогноз перебудови ринку праці в умовах зростаючої цифровізації економіки.

Таблиця 1.2.2.

Прогноз перебудови ринку праці за умов зростаючої цифровізації економіки

Галузі з високим ризиком автоматизації	Галузі з невисоким ризиком автоматизації	Нові галузі
• офісна робота • торгівля • транспорт • логістика • промислове виробництво • будівництво • деякі форми фінансових послуг • деякі види послуг: переказ, податкові консультації тощо	• освіта, мистецтво, ЗМІ • правові послуги • менеджмент • бізнес • медичні послуги • комп'ютерна справа, інженерія, наука • соціальна робота • деякі види послуг: стрижка, косметика, прибирання тощо	• аналіз даних • соціальні мережі • штучний інтелект • виробництво «розумних» машин • електронна торгівля

Джерело: розроблено авторами

Все частіше практично всі робочі місця за останні десятиліття зазнають великих змін, тією чи іншою мірою, після впровадження та використання цифрових технологій. До того ж все частіше використання цих технологій показує, що багато важливих виробничих і технологічних процесів не вимагають присутності та участі в них людини.

Всі нові інформаційні та комунікаційні процеси у поєднанні з технологіями автоматизації та роботизації зробили неов'язковою присутність людини у багатьох технологічних процесах. Слід зазначити, що цифровізація за собою тягне за собою масове зникнення основних та важливих професій, в яких були зайняті люди, це слід враховувати при підготовці молодих кадрів [28].

Внутрішні чинники носять більш конкретну прив'язку до регіону та пов'язані з особливостями інституційного регулювання зайнятості молоді на регіональному ринку праці, особливостями попиту та пропозиції на регіональному ринку праці та особливостями освітньої системи регіону. Розглянемо теоретико-методологічну базу цих чинників більш докладно.

В.В Близнюк виділяє чотири групи передумов, що визначають соціально-економічне середовище для нормального функціонування регіонального ринку праці [29, С. 62]:

1) *правові* – визначають соціально-економічну компетенцію та юридичний статус органів місцевого самоврядування стосовно управління трудовими ресурсам. Вони обумовлюють правове середовище формування

соціального партнерства в регіоні;

2) *економічні*, що обумовлюють сукупність базових ресурсів в регіоні, а також необхідність узгодженості їх використання задля зростання зайнятості;

3) *соціальні* – передбачають формування системи захисту працездатного населення;

4) *організаційні*, які визначають інфраструктурні можливості розвитку та зростання зайнятості.

Зважаючи на те, що належність працездатного населення до складу робочої сили та його активність на ринку праці безпосередньо впливають на рівень доходів населення регіону, а отже й визначають рівень життя, економічна активність та рівень життя населення мають бути у сучасних умовах пріоритетними об'єктами соціально-економічного управління, до якого з дотриманням принципу солідарності, свідомо та активно залучаються представники всіх сторін соціально-трудових відносин. У той же час, фактичний рівень та динаміка зазначених показників можуть розглядатися у якості взаємопов'язаних індикаторів стану соціально-трудових відносин, оскільки взаємовідносин між їхніми сторонами, органами сторін за участі держави та місцевого самоврядування безпосередньо мають бути орієнтовані на ефективну зайнятість (через зростання економічної активності населення) та підвищення рівня життя тощо.

Структурні зрушення економіки, що відбуваються як в цілому в країні, так і в її регіонах, призводять до трансформації національного та регіонального ринків праці, кардинальних змін у структурі зайнятості населення. Зайнятість населення обумовлює соціально-економічний розвиток регіону, а одним із найважливіших його факторів є формування інноваційної структури зайнятості, особливо в молодіжному сегменті ринку праці.

Людство в ХХІ столітті зіткнулося із загостренням соціально-економічних проблем молоді. Фінансова криза, яка переросла в соціально-економічну, призвела до різкого зростання безробіття серед молоді як у всьому світі, так і в Україні, і посилила недовіру молодих людей до уряду.

Проблема молодіжної зайнятості має об'єктивний характер. В умовах вільної конкуренції на ринку праці через відсутність необхідного досвіду роботи та й просто життєвого досвіду молода особа часто не може на рівних конкурувати з досвідченими фахівцями.

Соціологічні дослідження свідчать, що нині існує відчутна нерівність серед молоді у можливостях набуття загальної освіти, духовного і культурного розвитку, професійної підготовки, виборі місця праці. Причин цих явищ є багато: це і соціальні наслідки демографічних, організаційних, структурних диспропорцій в межах цілої країни, які утворювались історично і поглиблювались в умовах економічної кризи, і зростання соціальної нерівності в усьому суспільстві, що особливо позначається на молоді, і відсутність сильної державної соціальної політики, тощо. Наприклад, у порівнянні з міською молоддю у сільських хлопців та дівчат невисокі

можливості набуття якісної освіти, престижних місць працевлаштування, змістовного проведення дозвілля. Все це спричиняє помітне зменшення питомої ваги молоді у складі сільського населення, її масове переміщення у міста і перетворення сільської молоді в них на маргінальний (від лат. *marginalis* - той, що знаходиться на краю, на узбіччі) прошарок.

Разом з тим за сучасних реалій у структурі зайнятості населення в різних регіонах України відбуваються негативні зрушення, що мають руйнівний вплив на розвиток національної економіки й полягають у дисбалансі попиту та пропозиції робочої сили, зростанні масштабів незайнятості, неврегульованості нестандартних форм зайнятості та слабкій соціальній захищеності працівників. За таких обставин з особливою гостротою постає проблема здійснення активних заходів регулювання структурних змін зайнятості населення, актуальність якої зростає в сучасних умовах, коли в Україні склалася вкрай складна і напружена ситуація в соціально-економічній сфері через системну кризу.

Економічний спад та політична конфліктність в суспільстві провокують додаткове навантаження на ринки праці майже всіх регіонів, зростання чисельності безробітних, яка вже досягла 2 млн. осіб. Дослідження структурних змін зайнятості населення за нинішніх реалій соціально-економічного розвитку України є надзвичайно актуальним, тому що зайнятість є основою для відтворення трудового потенціалу, а запровадження активних заходів державного механізму регулювання й розширення зайнятості сприятиме скороченню рівня таких негативних соціально-економічних наслідків, як безробіття та бідність.

Проблема структурних змін зайнятості населення актуалізується також у розрізі окремого регіону, адже за ступенем соціально-економічного розвитку регіони України досить диференційовані. Необхідність подолання істотних диспропорцій у структурі зайнятості населення регіону та забезпечення умов її збалансованого соціально-орієнтованого розвитку вимагає застосування нових підходів та побудови ефективних механізмів трансформації зайнятості населення [30, С. 58].

Однак, незважаючи на вагомі здобутки дослідників проблем ринку праці і зайнятості, слід констатувати, що кожному регіону притаманна своя специфіка, яка зумовлює потребу комплексного підходу до цих питань, зокрема необхідність розробки прикладних рекомендацій щодо регулювання змін у структурі зайнятості населення з урахуванням процесів євроінтеграції, руху до інноваційної економіки.

Для дослідження структури зайнятості регіону доцільно використати системний підхід, на основі якого виокремити такі напрями аналізу: територіально-галузевий розподіл ресурсів праці, робочих місць, робочого часу, використання праці та територіальні відмінності суспільного життя.

Концептуальна модель регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону, має особливості які полягають у:

- 1) модель передбачає регуляторні заходи на ринку праці, що розвивають

положення концепції «флексік'юріті» (забезпечення гнучкої зайнятості та соціального захисту);

2) характеризує дію множини факторів, які впливають на сучасний соціально-економічний та інноваційний розвиток економіки регіонів в Україні, зумовлюючи зміни у структурі зайнятості населення;

3) акцентує увагу на підвищенні ролі служби зайнятості у збалансуванні попиту і пропозиції на регіональному ринку праці [30, С. 203].

Очевидно, що дослідження факторів формування зайнятості молоді має виняткове значення для розробки заходів щодо підвищення її ефективності як на національному, так і регіональному рівнях. Такий аналіз повинен здійснюватися на основі використання законів, закономірностей і принципів розвитку демографії, економіки праці, економічної науки для розробки в подальшому стратегічних програмних документів стосовно ефективного коригування розвитку системоутворюючих факторів.

Ефективність молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації значною мірою залежить лише від єдності та скоординованості дій виконавчої влади, місцевого самоврядування і молодіжного представництва.

Міністерством молоді та спорту разом із представниками державного та громадського секторів, місцевого самоврядування, експертами, молодіжними лідерами розроблено *Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації*, яка була схвалена на засіданні колегії відомства 21 грудня 2017 року та рекомендована до впровадження.

Модель формує новий підхід – від «роботи з молоддю» до «молодіжної участі» та ґрунтується на міжсекторальній взаємодії і враховує територіальні особливості молодіжної роботи відповідно конкретних потреб молоді.

На *національному рівні* центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію молодіжної політики, є Міністерство молоді та спорту, яке в умовах децентралізації має виконувати такі функції:

- нормативно-правове забезпечення;
- формування стратегії розвитку та пріоритетних напрямів молодіжної політики;
- забезпечення підвищення кваліфікації молодіжних працівників;
- методична підтримка з урахуванням міжнародного досвіду та кращих практик;
- фінансування або сприяння в залученні фінансових коштів на реалізацію програм, проектів тощо.

Регіональний рівень має відповідати за реалізацію молодіжної політики в рамках підходів, запропонованих на національному рівні, зокрема:

- в межах Державної стратегії регіонального розвитку (на сьогодні вже сформована державна та регіональні стратегії соціально-економічного розвитку країни до 2027 року, в яких «червоною ниткою» проходить теза про ключову роль молоді в побудові демократичної України);
- Національної молодіжної стратегії до 2030 року;
- Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016 –

2020 рр. (Постанова КМУ від 18 лютого 2016 року № 148) та на 2021-2025 рр. (Постанова КМУ № 579 від 2 червня 2021 р.);

- Наказу №4334 від 19.09.2018 р. щодо порядку реалізації програми «Молодіжний працівник» (із змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства молоді та спорту України від 14 серпня 2020 року № 1025).

Окрім цих базових документів була сформована низка Указів та Розпоряджень Президента, які регламентують окремі аспекти державної молодіжної політики, зокрема щодо: підтримки молодіжних громадських організацій, забезпечення працевлаштування, розвиток молодіжного житлового будівництва, робота з обдарованою молоддю тощо.

На виконання цих законів та указів періодично формувалися відповідні стратегії та державні та регіональні цільові програми. На своєму рівні можуть бути розроблені та ухвалені регіональні програми, орієнтовані на потреби молоді, з урахуванням місцевих особливостей.

Місцевий рівень характеризується тим, що децентралізація передбачає збільшення відповідальності на місцях, перегляд можливостей для реалізації молодіжної політики на місцевому рівні, відповідно функцій основних гравців. На місцевому рівні розробляються моделі молодіжної політики на рівні ОТГ.

Структурно-функціональна модель реалізації молодіжної політики на рівні ОТГ, зосереджує увагу на тому, що молодіжна політика інтегрує в собі усі інші сфери відповідальності по роботі з молоддю: освіту, працевлаштування та ринок праці, культурний розвиток, соціальний захист тощо.

Для ефективної реалізації молодіжної політики в ОТГ важливо передбачити:

- необхідну інфраструктуру молодіжної політики, у тому числі її організаційне та фінансове забезпечення;
- забезпечення діяльності молодіжних центрів і молодіжних працівників;
- розвиток інститутів громадянського суспільства;
- міжгалузеву та міжсекторальну взаємодію у молодіжній роботі;
- оцінювання ефективності молодіжної роботи і звітування перед громадою про стан роботи з молоддю;
- забезпечення умов молодіжної участі та молодіжного громадського контролю [31].

Таким чином, успішна самореалізація та розвиток молоді в Україні залежать від узгодженості дій багатьох заінтересованих сторін: органів державної влади та органів місцевого самоврядування, громадянського суспільства, бізнесу, родини тощо.

1.3. Інституційні механізми регулювання ринку праці молоді

Розвиток людського капіталу є основою національної економічної

політики країни. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати людські ресурси все в більшій мірі визначає економічну силу нації, її добробут. Ринок праці є найбільш складним соціально-економічним інститутом, що поєднує в собі весь комплекс демографічних, політичних, соціальних, економічних та інших процесів, що відбуваються в суспільстві. Державне регулювання ринку праці молоді та реалізація державної політики в цій сфері є одними з найбільш суперечливих та соціально напружених аспектів теоретичних досліджень. Ці проблеми є вкрай значущими для України через тривалі періоди соціально-економічної нестабільності, високий рівень міграції працездатного населення, суттєві диспропорції на ринку праці. Відповідно подальші напрацювання щодо обґрунтування напрямів трансформації державного регулювання ринку праці молоді повинні мати на меті подолання проявів системної соціально-економічної кризи в суспільстві.

Зважаючи на євроінтеграційний вектор розвитку та високі темпи відтоку робочої сили необхідно сформулювати концепт регулювання та розвитку ринку праці молоді в умовах невизначеності глобального середовища. За даними [32] трудова міграція українців складає в середньому 3 млн. осіб, переважно віком 20 до 35 років, з них чоловіки - 55%, з середньою або вищою освітою, які вважають себе забезпеченими або з середнім достатком. Молодіжна міграція зросла за останні роки в 4 рази за різними причинами: з метою підвищення або перекваліфікації, забезпечення потреб сім'ї, прагнення матеріальної незалежності та інш. [33]. Вочевидь, це найбільш вразлива складова соціально-трудового потенціалу країни, соціальний ресурс суспільства, який, у разі збереження тенденцій останніх років, не зможе поповнити соціально-трудова потенціал суспільства.

Слід відмітити, що ринок праці є базисом формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Саме від ефективності функціонування цього виду ринку залежить, наскільки якісно буде використовуватися найбільш цінний ресурс кожної країни – людська праця. Сучасний український ринок праці переживає непрості часи, пов'язані з недовикористанням праці, високим рівнем неформальної зайнятості, невідповідності освітніх програм потребам ринку, невідповідності продуктивності праці та рівня її оплати, відсутності прогресивних структурних зрушень в економіці.

Проблема молодіжної зайнятості існує в будь-якої країні, що на пряму залежить та обумовлено загальною ситуацією в сфері зайнятості, її кількісних і якісних параметрів. Визначення напрямків макроекономічної та соціальної політики повинно містити питання продуктивної зайнятості, особливо у разі, коли сукупний попит на працю не росте та немає можливості успішно реалізувати ніякі програми по інтеграції молоді в ринки праці. Молодіжний ринок праці має дуже специфічну природу, що обумовлено переходом від навчання до трудового життя. Це відсутність досвіду роботи, строгі правила регулювання ринку праці, невідповідність між

навичками і устремліннями молоді та реаліями попиту на ринку праці, перешкоди для підприємництва і самозайнятості, відсутність організації та можливостей для представництва інтересів, що означає малу кількість каналів, за допомогою яких молодь могла б звернути увагу на свої потреби і проблеми.

У зв'язку з цим дуже важливо, щоб національна концепція розвитку спиралася на комплексний, правовий підхід до проблем молоді, що передбачає продуктивну зайнятість і гідну працю. Ця концепція повинна одночасно підтримувати реалізацію економічної політики, що стимулює зростання зайнятості; здорові системи освіти і професійної підготовки; гендерно орієнтовані програми сприяння переходу від навчання до трудового життя; заходи сприяння зайнятості, що відповідають потребам юнаків і дівчат і враховують властиві їм обмеження; а також програми, що забезпечують молоді доступ до більш якісних медичних послуг і участь в процесах прийняття тих рішень, які зачіпають її.

Інституційний механізм регулювання ринку праці молоді функціонує в рамках державної інституціональної системи ринку праці, що постійно змінюється. У дослідженні [34] авторами узагальнено класифікацію інститутів праці, як сталого комплексу правил, принципів, норм, установ та механізмів, які визначають поведінку суб'єктів ринку праці. Виділено державні та недержавні інститути ринку праці.

Державними є: Конституція України; нормативно-правова база з питань регулювання трудових відносин; система освіти, соціального захисту та охорони здоров'я; законодавчі та правоохоронні органи державної влади, державні органи управління ринком праці країни; ЗМІ тощо. Які, відповідно, продукують формальні інститути ринку праці: закони, нормативно-правові акти; нормативні акти, які приймаються на рівні підприємства (колективний договір); органи державного регулювання; профспілки; організації роботодавців; контракти; мінімальний розмір заробітної плати; допомога по безробіттю тощо.

Недержавні інститути ринку праці: родина; суспільство; недержавні заклади сприяння зайнятості населення; профспілки; організації роботодавців та підприємців; громадські організації, до кола компетенції яких входять питання регулювання трудової діяльності; недержавні пенсійні фонди; недержавні заклади освіти та охорони здоров'я. Безперечне існування неформальних інститутів ринку праці: традиції та звичаї; норми і правила поведінки; етичні норми; національні, релігійні, місцеві та сімейні традиції; звички людей; громадські організації; інститути неповної, тимчасової, неформальної зайнятості; неформальні домовленості щодо регулювання тривалості робочого часу, форми та обсягу виплати заробітної плати (тіньові схеми).

Бондаревська К. В. розглядає ринок праці з позиції захисту соціальної безпеки та розподіляє систему інституціонального забезпечення на інститути та інституції. Під інституцією розуміється комплекс правил, що визначають

функціональні обов'язки щодо прийняття рішень, набір процедур, які визначають порядок дій в той чи іншій сфері. Усі правила містять приписи про те, що заборонено, що дозволено або як слід діяти. Працюючими правилами є реально діючі, за якими існує контроль і примус до їх дотримання у разі, коли індивіди роблять вибір щодо своїх дій. Поняття «інститут» має на увазі конкретну організаційну структуру, що забезпечує виконання вищезазначених правил за допомогою відповідних механізмів, інструментів, засобів впливу, політики тощо. Механізм взаємодії інституцій та інститутів являє собою інституційне забезпечення. Враховуючи наявність цілої низки загроз соціальній безпеці на ринку праці молоді, важливим є удосконалення інституційного забезпечення саме у сфері цих соціально-трудових відносин. Тлумачення змісту інститутів ринку праці за визначенням Міжнародної організації праці має певні особливості: по-перше, інститути ринку праці подаються в нерозривному зв'язку (єдності) з політикою (діяльністю відповідних суб'єктів та об'єктів) на ринку праці. По-друге, до інститутів ринку праці, поряд із діяльністю щодо опрацювання та впровадження норм і правил регулювання соціально-трудових відносин (регуляторна політика держави, зміст якої пов'язано з підтриманням балансу між попитом і пропозицією робочої сили на максимально ефективному рівні), відносять обмежувальні рамки, які організують взаємодію між людиною, суспільством і державою за такими основними напрямками, як: встановлення заробітної плати й обов'язковість соціальних виплат (відрахувань) у поєднанні з системою контролю за дотриманням відповідних норм [35]. Враховуючи той факт, що інституційне забезпечення становлять як інститути, так і інституції, доцільно розглянути їх основні складові.

Отже, до функцій інститутів державної влади та місцевого самоврядування належить стратегічне управління процесами у сфері соціально-трудових відносин і координація взаємодії усіх інших суб'єктів ринку праці в контексті забезпечення соціальної безпеки. Проведення політики зайнятості та застосування інструментів державного регулювання соціально-трудових відносин відбувається за допомогою інститутів державного регулювання ринку праці, серед яких Державна служба зайнятості, Фонд соціального страхування, Державна служба праці, Пенсійний фонд тощо). Враховуючи необхідність забезпечення ефективної взаємодії держави, суб'єктів господарювання, сфери освіти відносно забезпечення відповідного рівня зайнятості населення доцільно зазначити важливість інститутів соціального партнерства, до яких доцільно віднести представницькі органи працівників і представницькі органи роботодавців, та інститути освіти, до яких віднесено не лише навчальні заклади різних рівнів акредитацій, а й державні органи координації освітянської галузі. Інститути посередництва являють собою державні та приватні установи, які надають інформаційні, консультаційні послуги з питань працевлаштування та зайнятості, а також рекрутингові агентства, які наразі набувають свого поширення в Україні.

До основних інституцій, які сприяють забезпеченню соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, доцільно віднести законодавче та нормативно-правове забезпечення, що передбачає наявність і застосування основних правових норм, законодавчо закріплених нормативно-правовою базою України та законодавчими документами Міжнародної організації праці. Фінансове забезпечення соціальної складової безпеки на ринку праці передбачає, в першу чергу, цільовий розподіл коштів державного та місцевих бюджетів, що спрямовуються на покращення стану зайнятості населення та оплати праці. Інформаційне забезпечення є важливою інституцією соціальної безпеки. В умовах трансформації економічних відносин та переходу до економіки знань або так званої інформаційної економіки посилюється роль саме інформаційної складової, яка сприяє можливостям пошуку нових джерел покращення стану безпеки на ринку праці. До економічних законів функціонування ринку праці належить, в першу чергу, наявність попиту і пропозиції робочої сили, на рівень яких впливає заробітна плата за допомогою своєї регулюючої функції (оскільки саме оплата праці виступає ціною товару «робоча сила») [35, С.384].

Процес вдосконалення інституційного механізму у сфері соціальної безпеки на ринку праці є безперервним, таким, що потребує постійного нагляду та відбувається у двох напрямках, які стосуються відповідних інститутів та інституцій:

1. формування сучасного, орієнтованого на потреби економіки законодавчого поля, що буде враховувати необхідність чіткого дотримання, усунення наявних протиріч та адаптацію до вимог нормативно-правового середовища ЄС в умовах євроінтеграції України;

2. оптимізація функціонування відповідних соціальних інститутів (органів державної влади та інших суб'єктів інституційного забезпечення), що визначається конкретизацією їх повноважень та функцій, удосконаленням організаційної структури тощо) [35, С.385].

Основною проблемою постає впровадження та адаптація змін у реалії, які дуже складно та повільно відбуваються та стають причиною ускладнень на ринку праці.

Механізм інституційного забезпечення на ринку праці складається, як відомо, з її суб'єктів, що забезпечують процес здійснення впливу за допомогою ресурсного забезпечення, на підставі визначених принципів та методів та заходів, що здійснюють вплив та захищають соціальні інтереси населення, суспільства, працівника, особи у сфері формування, розподілу та використання робочої сили на ринку праці [36].

Важливою умовою подолання сучасних проблем у зайнятості молоді є цілеспрямована послідовна державна молодіжна політика, що реалізується в межах відповідної стратегії. Головним результатом реалізації стратегії державної молодіжної політики зайнятості мали б стати збільшення внеску молодих людей у розвиток країни (в соціально-економічний, суспільно-політичний і соціокультурний розвиток); скорочення рівня безробіття в

молодіжному середовищі; зниження рівня правопорушень серед молоді; підвищення ділової, підприємницької, творчої, спортивної активності молоді; підвищення рівня самоорганізації та самоврядування молоді в житті суспільства [37].

З огляду на тенденції соціально-економічного й суспільно-політичного розвитку України необхідно визначити та прийняти освіту та зайнятість, як стратегічні пріоритети молодіжної політики зайнятості та обґрунтувати напрями розвитку кожної з них і ступінь реалізації в Україні [37].

Через складну економічну ситуацію не вся молодь має змогу навчатися у вищих навчальних закладах, особливо, відкрити власну справу. Складність започаткування власної справи складається з браку коштів та відсутності достатніх знань та підтримки. В Україні існують програми підтримки молодіжного підприємництва, але вони є дуже вузько направлені та недостатньо інформаційно відкритими. Сьогодні відчутною є необхідність створення мережових структур для підтримки розвитку малого та середнього молодіжного підприємництва, які на державному рівні мають здійснювати допомогу молоді втілити свої бізнес-ідеї у реальність.

Основними завданнями державної політики у сфері молодіжної зайнятості є: розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць; стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості; забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення; розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя; забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці, сприяння зайнятості молоді; реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці; забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції [36].

Значний вплив на формування інституціонального механізму ринку праці молоді має державна регіональна політика соціально-економічного розвитку, яка зазнала значних змін у 2020 році. Саме регіони відповідають за реалізацію секторальних стратегій розвитку, для цього необхідно забезпечити спроможність територіальних громад стратегічно планувати розвиток та ефективно управляти ресурсами для розвитку та становлення агенцій регіонального розвитку як реальних суб'єктів регіональної політики [38]. На рівень людського розвитку впливає, поряд з іншим, низька мобільність населення регіонів та його адаптивність до перекваліфікації, що призводить до дисбалансу на регіональному ринку праці. Низька мобільність населення пояснюється низьким рівнем доходів та високою вартістю житла у великих містах та агломераціях, недосконалість транспортного сполучення. Однією із загроз безпеці держави є слабкість органів виконавчої влади, насамперед на регіональному та місцевому рівні, та органів місцевого самоврядування, що часто проявляється у відсутності ініціативи, досвіду та компетенцій щодо розв'язання проблем регіонального та місцевого значення.

Відплив молодих, добре освічених людей до великих агломерацій або за межі держави вже спричиняє зменшення людських ресурсів та втрату інтелектуального потенціалу деякими регіонами, що призводить до зменшення їх можливостей розвитку [38]. Міграція кваліфікованих і молодих працівників і відчуття нерівності перед законом посилюють проблему в Україні та регіонах.

Одним з завдань Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки є формування спроможного та всебічно розвинутого молодого покоління, серед них:

- створення сприятливих умов для інтелектуального самовдосконалення, самореалізації, творчого і особистісного розвитку молоді;
- сприяння професійній орієнтації, працевлаштуванню молоді, її самозайнятості, підвищенню рівня її конкурентоспроможності та професійного розвитку, отриманню відповідних компетентностей;
- сприяння залученню молоді до процесів розроблення, ухвалення та впровадження рішень на регіональному та місцевому рівні;
- сприяння розвитку молодіжних центрів та забезпечення якості послуг, що ними надаються;
- сприяння здійсненню підготовки і підвищенню кваліфікації фахівців у молодіжній сфері [38].

Забезпечення стимулювання та підтримки підприємництва, зокрема молодіжного, у креативних індустріях повинно відбуватися шляхом підвищення рівня компетентностей, полегшення доступу до фінансування та розширення систем наставництва [38]. Все це повинно звернути увагу на проблеми молодіжної зайнятості та стати інструментом реалізації соціально-економічної політики в цій сфері.

Розглядаючи сучасні особливості державної політики зайнятості молоді в Україні, можна констатувати той факт, що за своїм характером вона є пасивною, оскільки направлена на втілення заходів щодо соціального захисту безробітних та виплати матеріальної допомоги по безробіттю, реєстрації та обліку безробітних, інформаційної підтримки. Водночас активна політика на ринку праці передбачає створення нових та оновлення наявних робочих місць, заходи щодо розвитку підприємництва, інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення. Сучасні проблеми у сфері державної політики зайнятості молоді, частково долаються вдосконаленням законодавчої бази та запозиченням досвіду європейських країн.

У цьому контексті вважаємо за необхідне розглянути більш докладно законодавчу базу регулювання ринку праці та інститути ринку праці.

Виокремимо два найбільш поширених підходи до визначення поняття «інститут ринку праці». У вузькому сенсі під інститутами ринку праці розуміють «систему законів, норм або конвенцій, що впливають із колективного вибору, та передбачають обмеження або стимули які змінюють індивідуальний вибір праці та оплати праці» [39; 40, С. 1182]. При цьому Д. Берг і Д. Кучера [41] проводять подальшу різницю між інститутами праці, до

складу яких входять – офіційні та неформальні правила, практики та політики, що впливають на те, як працює ринок праці, та підмножиною інститутів ринку праці, які включають законодавчий захист зайнятості, але явно виключають «неринкові» установи, такі як профспілки та етику праці.

У широкому сенсі до інститутів ринку праці відносять також інфраструктурні установи, що забезпечують цілісність всієї системи функціонування ринку праці. Погоджуємося з Ю. М. Маршавіним, на думку якого, до інститутів ринку праці України необхідно віднести [42, С. 40–41]:

- законодавство про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття, трудове право;
- правові норми та підзаконні акти (у тому числі галузеві і регіональні), що регламентують діяльність на ринку праці підприємств, страхового фонду на випадок безробіття, державної служби зайнятості та інших трудових посередників, органів державної виконавчої влади, профспілок, організацій роботодавців;
- системи оплати праці;
- процедури укладення колективних угод і договорів, порядок вирішення трудових спорів і трудових конфліктів;
- традиції та моральні норми, які визначають ставлення працівників і роботодавців, органів влади і профспілок до укладання та дотримання колективних і трудових договорів;
- еталони соціальної поведінки людей у процесі пошуку роботи, працевлаштування та звільнення, включаючи традиції, що сформувалися в осіб найманої праці і роботодавців з цих питань;
- Верховну Раду України, Президента України, уряд України, Міністерство праці та соціальної політики України, державну службу зайнятості, відповідні підрозділи місцевих органів влади, приватних посередників з працевлаштування;
- структурні підрозділи з питань праці та соціальної політики місцевих органів державної виконавчої влади;
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;
- системи професійної освіти і професійної підготовки кадрів;
- професійні спілки;
- організації роботодавців;
- міграційні служби регіональних органів державної виконавчої влади;
- кадрові служби підприємств;
- ставлення органів влади, громадськості, профспілок, роботодавців до порушень норм трудового законодавства, трудових договорів і угод;
- інформаційні системи і технології, що спрямовані на суб'єктів ринку праці, включаючи засоби масової інформації та інтернет;
- навчальні заклади, засоби масової комунікації, заклади культури, нормативно-правові акти, моральні норми, що впливають на формування мотивації до праці й продуктивної зайнятості.

Важливим змістовним орієнтиром впровадження державної молодіжної політики України є законодавче забезпечення участі молоді в розвитку держави на національному, регіональному та місцевому рівнях із урахуванням власного та міжнародного, зокрема європейського досвіду.

Приведення національного законодавства у відповідність до європейських стандартів є одним із завдань реалізації державної молодіжної політики.

Потрібно зазначити, що українське законодавство у сфері зайнятості населення формувалось в основному на першому етапі ринкових реформ, тому дієвість окремих його норм і положень є застарілою і не відповідає стратегічним напрямам політики зайнятості на сучасному етапі. Тому для підвищення ефективності державного управління процесом зайнятості населення важливо, щоб правові норми щодо регламентації дій держави на ринку праці поєднували інвестиційну, кредитно-грошову, зовнішньоекономічну, податкову і бюджетну політику з політикою зайнятості і визначали відповідальність за недостатню ефективність прийнятих заходів під час зростання безробіття.

Прикладом комплексного підходу неурядових організацій до вирішення питань реалізації прав та інтересів молоді на ринку праці слугує проект Молодіжної доктрини України. Доктрина складається з Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки, Комплексних заходів щодо її реалізації, в яких пропонуються основні етапи й принципи вирішення молодіжних проблем, конкретні заходи щодо вдосконалення законодавчої та нормативно-правової бази забезпечення молодіжної політики.

Законодавство України, що забезпечує розвиток і формування молодіжного сегменту ринку праці, включає величезну низку законів і нормативно-правових актів, які безпосередньо або опосередковано стосуються зайнятості молоді, а також молодіжної політики. Варто наголосити, що в Україні нормативно-правове забезпечення формувалося згідно з міжнародними нормами, встановленими Міжнародною організацією праці (МОП), рівноправним членом якої наша країна стала у 1954 р. Системна і плідна праця з МОП продовжилася і з набуттям Україною незалежності, що дало змогу країні ратифікувати 69 конвенцій, з яких на даний час чинні 61. Серед міжнародних правових актів, які регулюють молодіжний сегмент ринку праці, можна виділити:

- Загальна декларація прав людини (1948), ратифікована 19 жовтня 1973 р.;
- Конвенція МОП № 10 «Про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві» (1921), ратифікована 11 серпня 1956 р.;
- Конвенція МОП № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» (1936), ратифікована 11 серпня 1956 р.;
- Конвенція МОП № 33 «Про мінімальний вік дітей для прийому їх на непромислові роботи» (1946), ратифікована 11 серпня 1956 р.;

- Конвенція МОП № 79 «Про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах» (1946), ратифікована 11 серпня 1956 р.;
- Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964), ратифікована 29 травня 1968 р.;
- Рекомендація МОП № 136 «Щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку» (1970);
- Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» (1973), ратифікована 7 березня 1979 р.;
- Конвенція МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» (1975), ратифікована 7 березня 1979 р.;
- Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» (1988), ратифікована 1 вересня 2001 р.;
- Конвенція ООН про права дитини (1989), ратифікована 28 лютого 1991 р.;
- Європейська соціальна хартія (1996), ратифікована 14 вересня 2006 р. та інші документи.

Нормативно-правове забезпечення є основою державного регулювання ринку праці, здійснюється усіма юридичними засобами впливу на суспільні відносини у сфері зайнятості та встановлює права, обов'язки і гарантії працевлаштування усіх верств населення і молоді зокрема. Основою нормативно-правового забезпечення, що регулює молодіжний сегмент ринку праці, є Конституція України, де закріплено право кожного громадянина на працю і для забезпечення цього права держава створює відповідні умови (стаття 43), а також визначено право громадян на соціальний захист у випадку безробіття (стаття 46).

Також основи трудового законодавства регулюються Кодексом законів про працю України (КЗпПУ), законами України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про колективні договори і угоди», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про загальну середню освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про вищу освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні трудові спори» тощо; постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення», «Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях», «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів», «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за

державним замовленням», «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки, «Про затвердження Типового положення про молодіжний центр праці» тощо; указами і розпорядженнями Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів», «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» та інших нормативно-правовими документів.

Правову основу молодіжної державної політики в Україні закладає Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» [43], прийнята у 1992 р., яка визначає головні напрями державної молодіжної політики, що регулюють, зокрема, сферу зайнятості, а саме: розвиток і захист інтелектуального потенціалу молоді, поліпшення умов і створення гарантій для здобуття нею освіти, спеціальної професійної підготовки та перепідготовки, забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства. Проте ці напрями реалізуються недостатньо ефективно, тому молодь потребує додаткової допомоги задля отримання практичних умінь, навичок і першого досвіду роботи.

Механізми сприяння зайнятості та трудового права молоді закріплені у Законі України «Про основні засади молодіжної політики» [44], де визначено загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян, основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні. Закон визначає, що молоді спеціалісти – це випускники саме державних закладів освіти, що виключає з категорії молодих спеціалістів випускників приватних закладів професійної (професійно-технічної) освіти та ЗВО. Таке ж визначення молодого спеціаліста закладено і у КЗпПУ, де право на працю має особа по досягненню 15 років, натомість Закон України «Про зайнятість населення» встановлює працездатний вік осіб від 16 років, а молоді працівники, згідно з цим законом, – «це громадяни України віком до 35 років, випускники закладу професійно-технічної освіти або ЗВО, які в шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувалися самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжують працювати упродовж трьох років за кваліфікацією, яку вони набули під час навчання, у тому числі незалежно від місця першого працевлаштування». Отже, молоді працівники – це всі особи до 35 років, за умови, якщо ними були виконані всі норми щодо працевлаштування, тоді як особи, які не виконали норми закону і не були працевлаштовані в шестимісячний строк, до цієї категорії не відносяться.

Законодавчо визначено ряд державних гарантій щодо працевлаштування, організації зайнятості та професійної підготовки української молоді.

Гарантії працевлаштування:

- для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (упродовж шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу, встановлюється квота у розмірі п'ять відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб (*Закон України «Про зайнятість населення», стаття 7, 14*). При цьому механізм контролю за виконання норм цього закону є недосконалим. Штрафні санкції встановлені цим законом не за невиконання квоти, а лише за відмову у працевлаштуванні, якщо роботодавець, звернувшись за сприянням для працевлаштування зазначеної категорії громадян до центру зайнятості та надав необґрунтовану відмову у працевлаштуванні направленої до нього особи;

- надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (*Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7*);

- держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим фахівцям – випускникам державних закладів професійної (професійно технічної), фахової передвищої та вищої освіти, потреба в яких була визначена державним замовленням (*Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7*). Проте ці нормативні положення не виконуються повною мірою, про що свідчить частка непрацевлаштованих осіб після закінчення навчання у закладах професійної і вищої освіти;

- передбачена роботодавцям щомісяця компенсація упродовж одного року з дня працевлаштування молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, та якій надано статус безробітного, на нове робоче місце, фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений роботодавцю, за умови якщо особа працевлаштовується за отриманою професією (спеціальністю) строком не менше, ніж на два роки (*Закон України «Про зайнятість населення», стаття 26*). Крім того, молодий фахівець має бути працевлаштований лише на новостворене робоче місце, але роботодавці, переважно, неохоче беруть на нове робоче місце молодь без досвіду роботи. До того ж, право на працевлаштування шляхом компенсації єдиного соціального внеску має тільки квотна категорія молоді, яка вперше наймається на роботу та звернулася до центру зайнятості упродовж шести

місяців після закінчення або припинення навчання;

- працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів. У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф (Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»);

- держава гарантує надання роботи за фахом випускникам ЗВО, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, але молодими фахівцями вони вважаються упродовж трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником (Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням»). Крім того, дані гарантії працевлаштування не завжди є ефективними. Переважно гарантовані робочі місця для молоді є неперестижними та мало оплачуваними і не викликають зацікавленості серед молодого покоління.

Умови працевлаштування молоді:

- державна служба зайнятості за зверненням молодих громадян забезпечує їх безоплатною інформацією та консультаціями щодо вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а у разі необхідності проводить їх професійну підготовку і перепідготовку (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7);

- держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, професійного навчання та вдосконалення її професійної майстерності (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7);

- молоді та молодим сім'ям, які проживають у сільських населених пунктах і працюють у сільськогосподарському виробництві, переробній та обслуговуючих галузях агропромислового комплексу, соціальній сфері села та органах місцевого самоврядування на селі надаються пільгові довгострокові державні кредити на будівництво і придбання жилих будинків і квартир, на оплату вступних пайових внесків при вступі до молодіжних житлових комплексів, житлово-будівельних кооперативів, а також на обзаведення домашнім господарством. При народженні дітей у молодій сім'ї, яка отримала кредит, цій сім'ї передбачена допомога для погашення кредиту за рахунок коштів, що залишаються у розпорядженні підприємств, де працює молоде подружжя (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 10). Також ця стаття закону передбачає надання пільгових довгострокових державних кредитів на будівництво і придбання жилих будинків і квартир для молодих вчених і членів їх родин.

Підтримка підприємницької діяльності молоді:

- держава сприяє створенню молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програми підготовки молоді до підприємницької діяльності, надання інформаційних і консультативних послуг (ЗУ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 8);

- з метою підтримки і сприяння розвитку підприємницької діяльності молоді розробляється та реалізується система заходів підтримки підприємництва молоді, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 8);

- органи місцевого самоврядування можуть встановлювати за рахунок коштів, що надходять до місцевого бюджету, пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 8).

Працевлаштування молоді:

Міністерство соціальної політики України проводить політику адаптації трудового законодавства до сучасних викликів ринку праці: розроблено проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)». Документ передбачає зміни до КЗпПУ щодо застосування гнучкого режиму робочого часу, а також визначення поняття дистанційна праця та врегульовується порядок її застосування. Нормативне врегулювання гнучких форм праці є актуальним для молоді, особливо для осіб, які поєднують роботу з навчанням. З метою забезпечення реалізації права на роботу випускників ЗВО у кожному закладі вищої освіти створено структурний підрозділ сприяння працевлаштуванню його студентів і випускників, які також надають і профорієнтаційні послуги. Діяльність підрозділів закладів вищої освіти щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників здійснюється відповідно до Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників [45].

У сфері молодіжної політики на зниження рівня молодіжного безробіття та покращення соціального становища молоді спрямована Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2021-2025 роки, одним із очікуваних результатів якої є забезпечення надання підтримки молоді у працевлаштуванні та сприяння створенню для неї нових робочих місць.

Для здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю, зокрема, стосовно молоді, Міністерством соціальної політики України впроваджуються *Заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення*, якими передбачається проведення комплексних заходів, спрямованих на детінізацію зайнятості і доходів населення, в тому

числі молоді. Розроблено проєкт Закону України *«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці»*, яким пропонується, зокрема, визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин, встановити принцип презумпції наявності трудових відносин [46].

Держава повинна стати надійним гарантом сприяння ділової, творчої активності, самозайнятості та соціального захисту молоді, отримання освіти, професійної підготовки, перекваліфікації молоді. Державна молодіжна політика повинна сприяти успішній соціалізації та реалізації трудового потенціалу молоді в інтересах суспільства і економічного розвитку країни.

Водночас, стає очевидним, що механізму регулювання ринку праці, який мав бути універсальним щодо усіх складових інституційного забезпечення ринку праці, апріорі неможливо сформувати в умовах невизначеності глобального середовища. Відтак, значно зростає необхідність стратегічного бачення змін в інституційних механізмах регулювання ринку праці молоді, оскільки саме ця категорія працездатного населення має змогу швидко і ефективно відповідати вимогам ринку праці, що постійно змінюються.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ФОРМ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

2.1. Сучасні тенденції формування систем зайнятості молоді на вітчизняному ринку праці

Форми та системи зайнятості молоді неможливо розглядати без системного вивчення сучасних тенденцій у соціально-трудовій сфері загалом, тому вважаємо за необхідне приділити увагу цьому питанню.

Мусимо наголосити, що світ праці та соціально-трудових відносин

нової економіки зараз перебувають на етапі становлення. З кожним днем він набуває нових рис та демонструє інші, нерідко неочікувані, грані.

Як зазначається у працях сучасних українських науковців-економістів за умов великомасштабних, різновекторних змін як у суспільному поділі праці, так і в процесах праці та формах зайнятості зростає значення наукового опрацювання ще вчора атипових, а сьогодні вже звичних аспектів і граней праці в суспільному виробництві початку XXI століття. Проте один із парадоксів сьогодення полягає саме в тому, що соціально-трудова «тканина» нової (цифрової) економіки формується скоріше за законами природи, а не за лекалами й інструментами, що їх опрацювала і запропонувала наукова спільнота.

У роботах Колота А.М. та Герасименко О.О. розроблено та обґрунтовано нову концепцію соціально-трудових відносин, яка за нашою думкою, наразі є найбільш розробленою та відповідною реаліям сьогодення. Мова йде про модель зайнятості «Праця 4.0» та «Індустрію 4.0» [47].

Автори виокремлюють такі метапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку – демографічні зміни, новий формат глобалізації, технологічні інновації, організаційні чинники, глобальна ідеологія.

Означені вище мегапричини, мегатренди трансформації соціально-трудової сфери є водночас основними чинниками трансформації світу праці. Дійсно, нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації нової економіки, нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлює формування нової соціальної, трудової реальності, нового світового господарства, у якому докорінно змінюється життєдіяльність і поведінка людей. Демографічні, глобалізаційні процеси та технології «Індустрії 4.0» докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці та появу нової моделі праці та зайнятості, яку правомірно називати «Праця 4.0».

У авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає насамперед як трудова парадигма, що іманентна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Працю 4.0» автори розглядають як платформу, як інститут, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

Складовою платформи «Праця 4.0» є принципово новий тип процесу праці, складові якого – предмети праці, засоби праці, людина працююча – набувають нових рис та змісту. Що стосується предметів праці, то за умов нової економіки, цифровий, мережевий сегмент якої стрімко зростає, вони (предмети праці) дедалі більше набувають електронної форми. Принципово іншими стають і засоби (знаряддя) праці, що дедалі частіше представлені цифровими устроями, мережевими кіберсистемами тощо. Людина працююча у процесі праці цифрової доби постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх, координатах – мобільності, автономності, самовідповідальності, прозорості, мережевого

контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя.

Цифрові технології, мережеві системи, інші технологічні досягнення «Індустрії 4.0», образно кажучи, пронизують та заповнюють усі ніші суспільного виробництва, включно й виробництва індустріальної доби. Новими, а то й принципово новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформується профіль працівника, до нього змінюються вимоги.

«Праця 4.0» і «Індустрія 4.0» - це, образно кажучи, дві сторони однієї «медалі», що представляє нову економіку, одна сторона якої – соціально-трудова, а друга – техніко-технологічна [47, С.11].

«Індустрія 4.0» уже нині чинить значний вплив на всі складові суспільного буття. У найближчій перспективі в економіці та суспільстві, а отже, й у світі праці та зайнятості, під впливом інформаційно-комунікаційних, інших проривних технологій та зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться карколомні зміни. Існує, як мінімум, чотири групи технологій, які найбільше вплинуть на бізнес і життєдіяльність людей. Ідеться про когнітивні технології, хмарні технології, Інтернет речей і великі дані.

Усе, що пов'язане з «Індустрією 4.0», у тому числі блокчейн, криптовалюта, великі дані, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи і багато-багато іншого нібито із фантастичних романів стрімко увійшло в наше життя, кардинально змінюючи дотеперешні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови, цінності [47, С. 18].

Значний вплив на сферу праці чинять хмарні технології, які є інформаційно-технологічними платформами, що забезпечують доступ за вимогою до загального масиву інформаційних ресурсів, які можуть бути оперативно надані за мінімальних експлуатаційних витрат. Не є перебільшенням твердження, що саме хмарні технології заклали, образно кажучи, фундамент цифрової економіки, що стрімко розвивається. Внесок хмарних технологій у формування цифрової економіки не обмежується технологічною складовою, а охоплює інституціональну, організаційну, економічну компоненти. З упровадженням хмарних технологій пов'язана поява таких феноменів сьогодення, як виробництво за вимогою (production on-demand), програмне забезпечення як послуга (software as a service) і багатьох інших, які стануть ядром більшості бізнес-моделей майбутнього.

Технології «Індустрії 4.0» у поєднанні зі змінами структурного, організаційного, інституціонального характеру обумовлюють формування виробництва нового типу – виробництва з низькою трудо-, фондо- і капіталомісткістю. Глибокі перетворення технічного, технологічного, організаційного, інституціонального характеру, що підпадають під визначення «Індустрія 4.0», обумовлюють стан, коли розмиваються межі (кордони) між фізичними, інформаційними, цифровими, мережевими, біологічними і соціальними сферами життя.

Характерною особливістю феноменів сьогодення нової економіки та її

технологічного фундаменту – «Індустрії 4.0» є інтеграція галузей знань, видів економічної діяльності, сфер життєдіяльності людини. Природа цієї інтеграції пов'язана зі злиттям, об'єднанням у мережу технологій «Індустрії 4.0», що обумовлює глибокі структурні трансформації, нову конфігурацію економіки. Погляд на економіку як на розгалужену, інтенсивно зростаючу, змінювану систему пов'язаних мереж відкриває нові горизонти та формує іншу соціально-економічну реальність.

Новації, що є породженням «Індустрії 4.0», чинять якщо не визначальний, то, принаймні, суттєвий вплив на всі складові процесу використання ресурсів праці, а отже, й на професійно-кваліфікаційну структуру працюючих. В узагальненому плані основними наслідками розбудови та функціонування «Індустрії 4.0» для сфери праці є:

- потенційно вагомі, сприятливі техніко-технологічні передумови підвищення продуктивності праці;
- різке зниження трудомісткості суспільного виробництва та скорочення попиту на працю;
- урізноманітнення форм зайнятості, домінування її атипових форм над типовими, нестандартних – над стандартними;
- зростаюча диференціація робочої сили за рівнем професійної підготовки та рівнем компетентності;
- підвищення вимог до професійної підготовки, особистісних якостей та здатностей зайнятих у новій економіці;
- карколомні зміни в характері та організації праці;
- нові передумови й можливості комунікацій, діалогу та співробітництва;
- посилення контролю за процесом праці, у т.ч. віддаленого;
- підвищення інтенсивності праці у більшості видів трудової діяльності;
- трансформація багатьох видів трудової діяльності від складних і надскладних до спрощених і простих;
- скорочення «життєвого циклу» використання набутих знань і актуалізація їх оновлення та прирощення;
- нові компетентності (здатності, навички), що набувають статусу критично важливих для економічно активної людини за становлення платформ «Індустрія 4.0» та «Праця 4.0», а саме:
- готовність та здатність до самонавчання, перенавчання і неперервної освіти;
- готовність до змін та прагнення до нового;
- здатність адаптуватися до постійно змінюваних умов життєдіяльності;
- уміння працювати в команді;
- готовність до професійної мобільності;
- здатність до розумного, відповідального ризику;
- здатність до критичного мислення;
- уміння та готовність працювати віддалено;
- уміння працювати з великою кількістю даних;
- уміння формулювати та усвідомлювати достеменні цінності трудового

життя.

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбувається на тлі карколомних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих у суспільному виробництві. Чи не найважливішими трендами у царині професійно-кваліфікаційної структури робочої сили нової (цифрової) економіки є:

- поява нових видів трудової діяльності та, відповідно, професій, яких ще вчора взагалі не було у штатних розписах організацій, а сьогодні вони стають масовими з огляду на зміни у суспільному поділі праці, урізноманітнення економічної та трудової діяльності;
- масове вимивання дотеперішніх посад, а то й цілих професій із соціально-трудового ландшафту;
- інтенсивне наповнення як нових, так і традиційних професій новими змістовними характеристиками (трудовими навичками).

Для всіх професій та всіх учасників суспільного виробництва критично важливим стає одночасне:

- володіння найсучаснішими компетентностями у певній сфері професійної діяльності;
- здатність і готовність постійно оновлювати уміння та навички і підвищувати рівень кваліфікації;
- готовність до виконання трудових обов'язків у будь-який час, а нерідко й у будь-якому місці;
- здатність до самовідповідальності, автономності діяльності, самостійного регулювання власної роботи та трудової кар'єри;
- здатність контролювати результати діяльності та оцінювати конкурентні переваги, зиски та недоліки пропозицій щодо виконання трудових завдань;
- здатність сприйняття неминучості високої конкуренції за доступ до трудових завдань.

Отже, для того, аби вписатися у вимоги платформи «Праця 4.0» мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально просунутим, відповідальним, самостійним, здатним працювати в команді (проекті), готовим до змін, володіти професійними компетентностями, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки [47, С. 21].

Важливо усвідомлювати, що трансформація інституту зайнятості – це насамперед небувалі раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості й серед них:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;

- незареєстрована зайнятість у формальному секторі [47, С. 23].

Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій – таких як економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання – змінюють не лише соціально-трудовий ландшафт у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні грані між виробниками і споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Отже, соціальна тканина нової (цифрової) економіки і постіндустріального суспільства набуває неklasичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудових відносин [47, С. 27].

У своїй роботі «Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії» Колот А.М. та Герасименко О.О. розкривають взаємодію нової соціально-трудової платформи «Праця 4.0.» та цифрового покоління (покоління Z) через призму узгодженості, однаправленості і протиріч їх розвитку. Велика увага приділяється демографічному аспекту, якій чинить значні зміни у системі соціально-трудових відносин [48].

Автори наголошують, що постаріння населення — провідна складова нинішніх і майбутніх масштабних демографічних змін — відбувається як «знизу», так і «згори». Йдеться про старіння населення як симбіоз скорочення народжуваності та збільшення тривалості життя.

Із зазначеного можна висувати гіпотезу щодо протиріччя у взаємодії платформи «Праця 4.0» у частині демографічної її компоненти та покоління Z, до якого відносяться більшість молодого працездатного населення України. У складі робочої сили (економічно активного населення) представництво покоління Z щороку буде збільшуватися. Водночас відносна частка молодих вікових груп у складі робочої сили не матиме динаміки зростання передовсім через зниження народжуваності та збільшення зайнятості населення старших (пенсійних) вікових груп.

З огляду на прогнозовані демографічні тренди маємо констатувати, що у найближчій перспективі покоління Z, яке має зазвичай високий рівень освіти, схильність до ризикових професійних рішень, володіє новим, «мережевим» типом мислення, у найближчій перспективі не визначатиме «портрет» сукупного працівника нової (цифрової) економіки.

За означеної вище структури сукупної робочої сили, яка згодом набуватиме усе більше «срібних» ознак, спостерігатимемо загострення проблеми адаптації значної частки економічно активного населення до змінюваних умов життєдіяльності. Звернімо увагу на такі дані. У середині минулого століття на період активного життя одного покоління припадала одна зміна технологічних укладів і дві-три зміни поколінь техніки. За наявними прогнозами, у середині XXI століття у період активної трудової діяльності людині доведеться мати справу з двома технологічними укладами і трьома-чотирма поколіннями техніки. Уже цих даних цілком достатньо, аби

переконатися у відсутності альтернативи постійній адаптації до змінюваних умов життєдіяльності усіх категорій і представників сукупної робочої сили. Можна передбачити, що потенціал адаптації буде на стороні покоління Z.

Водночас принципово важливим є таке: в умовах постаріння робочої сили, збільшення у складі працюючих представників старших вікових груп, продуктивність праці яких є потенційно нижчою, та посилення відмінностей у володінні цифровими компетентностями, можна прогнозувати набуття поколінням Z незаперечних конкурентних переваг щодо індивідуальної продуктивності [48, С.120].

Натомість усі ті карколомні зміни у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих, якими супроводжується становлення та розвиток платформи «Праця 4.0», безпосередньо узгоджуються з особливостями покоління Z. Це стосується таких трендів у царині професійно-кваліфікаційної структури робочої сили цифрової економіки:

- поява нових видів трудової діяльності і, відповідно, професій, яких ще вчора взагалі не було у штатних розписах організацій, а сьогодні вони стають масовими з огляду на зміни у суспільному поділі праці, урізноманітнення економічної і трудової діяльності;

- інтенсивне наповнення як нових, так і традиційних професій новими змістовними характеристиками (трудовими навичками).

Варто підкреслити, що ще зовсім недавно у дослідженнях в царині ринку праці, зайнятості та соціально-трудої сфери в цілому нестандартні форми зайнятості, у тому числі дистанційна робота, аутсорсинг персоналу, неповний робочий час, інші гнучкі форми зайнятості розглядалися переважно як відхилення, аномалія, атиповість із відтінком негативу. Маємо усвідомити, що вчорашня типовість і нинішня атиповість, колишня стандартність і нинішня нестандартність як і багато-багато іншого за умов цифрової економіки помінялися місцями і цілком природно сприймаються представниками покоління Z [48, С. 122].

Глобальна тенденція до зниження трудомісткості суспільного виробництва, яка буде лише посилюватися за масового впровадження техніко-технологічних новацій Четвертої промислової революції, отже, стійкий тренд до скорочення попиту на працю, слід розглядати як один із основних викликів, що постають перед економічно активним населенням в цілому і поколінням Z зокрема.

Попри це, як дотепер, так і в майбутньому, головною продуктивною силою залишатиметься людина праці, яка створює нове покоління техніки, забезпечує її використання, охоплює «полум'ям праці» усе суспільне виробництво. Висококваліфікована праця у більшості сфер економічної діяльності, а особливо у найбільш проривних, прогресивних, буде існувати і за низки негативних трендів, описаних вище. Передбачаємо, що у багатьох, якщо не у більшості сфер економічної діяльності, необхідні будуть кадри, спроможні вирішувати складні завдання, продукувати та впроваджувати новітні бізнес-процеси, бути інноваторами в усіх сферах суспільного буття.

Маємо переконання, що конкуренція за креативні, творчі, висококваліфіковані ресурси праці буде зберігатися, а то й посилюватися, і молоді (не) дорослі мають скористатися шансом зайняти свою нішу на ринку інтелектуальної, інноваційної праці [48, С. 129].

Сучасні тенденції у сегменті молодіжної зайнятості в Україні характеризується:

- низьким рівнем економічної активності осіб наймолодшої вікової категорії;
- збільшенням числа економічно неактивної молоді;
- високим рівнем безробіття молоді та довготривалим безробіттям;
- значним рівнем неформальної та нестандартної зайнятості;
- труднощами в адаптації молоді на ринку праці після закінчення навчання;
- проблемами у самозайнятості та розвитку молодіжного підприємництва;
- високою міграцією молоді.

Розглянемо ці тенденції більш докладно.

Упродовж 2017–2021 рр. рівень *економічної активності* серед старшої вікової групи молоді, як і серед економічно активного населення віком 15–70 років, майже не змінювався, проте серед наймолодшої групи молоді відбулося зниження показника з 30,0% у 2017 р. до 28,1% у 2021 р. (рис. 2.1.1). У цей період простежуються позитивні тенденції щодо підвищення рівня зайнятості при скороченні рівнів безробіття та економічної неактивності. Ця тенденція зберігається за усіма віковими категоріями молоді.

У 2021 р. рівень економічної активності серед осіб у віці 30–34 років становив 80,8%, у віці 25–29 років – 77,7% та був вищим, ніж в середньому серед населення віком 15–70 років (61,8%). Високий рівень економічної активності серед 30–34-річних пояснюється тим, що молодь цього віку вже завершила процес здобуття освіти та вийшла на ринок праці. Невисокі показники економічної активності в наймолодшій когорті переважно пов'язані з тим, що саме в цей період життя молодь отримує освіту, відкладаючи свій вихід на ринок праці (див.табл.2.1.1).

Серед економічно активної молоді більшість тих, хто отримав професійну кваліфікацію у закладах вищої і професійної (професійно-технічної) освіти.

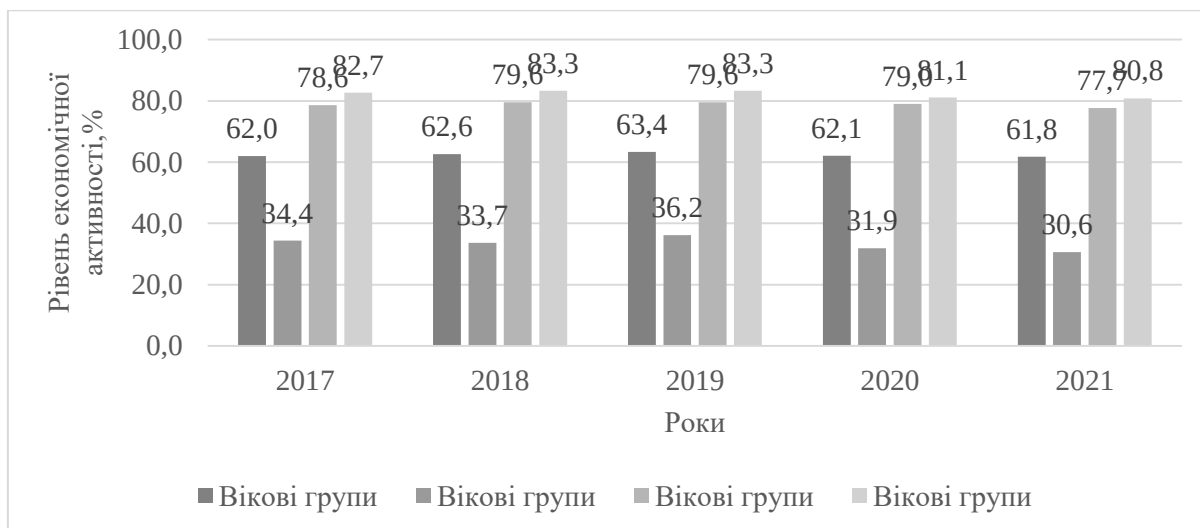


Рис. 2.1.1. Рівень економічної активності молоді за віковими групами, 2017–2021 рр., %

Джерело: розраховано авторами за даними [49]

Таблиця 2.1.1
Динаміка рівня економічної активності молоді за статтю, віком та типом поселення, 2017-2021 рр., %

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське	сільське
15-24	2017	30,0	38,6	31,0	40,2
	2018	30,0	37,2	31,0	38,3
	2019	31,7	40,5	33,8	40,4
	2020	27,9	35,7	29,4	36,4
	2021	28,1	33,0	28,2	35,0
24-29	2017	65,7	90,8	80,4	75,0
	2018	68,6	90,2	82,0	75,2
	2019	67,3	92,2	82,0	76,4
	2020	67,2	90,3	81,6	74,4
	2021	65,1	89,7	80,3	73,1
30-34	2017	73,4	91,8	84,8	77,3
	2018	74,6	91,8	84,8	79,6
	2019	72,2	91,6	83,4	78,8
	2020	70,6	91,4	82,2	78,8
	2021	70,4	90,8	82,7	80,6

Джерело: розраховано авторами за даними [49]

У структурі ж економічно неактивних осіб молодого віку більше 40% та біля 30% мають відповідно лише повну середню чи базову і початкову освіту.

Слід зазначити, що на молодіжному ринку праці існує ще одна проблема - збільшення числа так званої неактивної молоді. Ця категорія молодих людей не зайнята у трудовій діяльності, вони не навчаються, не займаються якоюсь професійною діяльністю, у міжнародній статистиці вона називається NEET (Not in Employment, Education or Training). Цей показник визначає частку невикористаного трудового потенціалу молоді. Згідно з міжнародними дослідженнями, молоді люди, що належать до категорії NEET, мають найбільші труднощі при працевлаштуванні через низький рівень освіти більшості представників цієї категорії. Витоки проблеми безробіття серед молоді чи її небажання працювати загалом беруть початок у школі, коли учневі доводиться обирати майбутню професію. Багато хто просто не готовий визначитися з вибором професії через досить юний вік, немає чіткого уявлення про те, чим вони хочуть займатися в майбутньому.

З числа економічно неактивної молоді у віці 15–34 роки понад половина – це особи, які виконують сімейні обов’язки. Так, у 2021 р. виконували сімейні обов’язки 55,8% від загальної кількості молоді, яка не працювала, не навчалася і не набувала професійних навичок.

У вікових групах 25–29 та 30–34 років частка серед економічно неактивної молоді тих, які виконували сімейні обов’язки, становила відповідно 76,6% та 73,2%. При цьому серед економічно неактивних жінок у цих вікових категоріях сімейні обов’язки виконували відповідно 95,3% та 91,2%, що пов’язано насамперед з тим, що саме в цьому віці молодь формує сім’ю, займається вихованням дітей.

У 2021 р. *рівень зайнятості* серед молоді старших вікових груп порівняно з попереднім роком збільшився: від 69,7% серед 25–29-річних і 74,6% серед 30–34-річних у 2017 р. до 70,4 і 74,0 відповідно у 2021 р. Падіння рівня зайнятості відбулося серед молоді віком 15–24 роки з 27,9% у 2017 р. до 24,8% у 2021 р. (рис. 2.1.2).

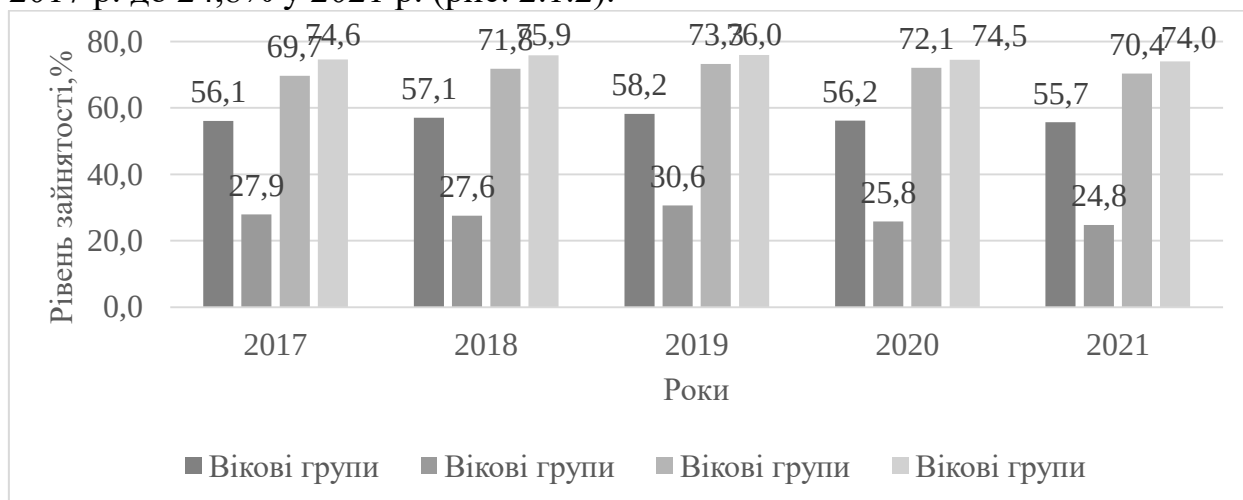


Рис. 2.1.2. Рівень зайнятості молоді за віковими групами, 2017–2021 рр., %
Джерело: розраховано авторами за даними [49]

У 2021 р. рівень зайнятості серед молодих жінок і чоловіків у молодших вікових групах порівняно з 2017 р. знизився, так само як і серед сільської і міської молоді. Серед старших вікових груп молоді цей показник порівняно з попереднім роком зріс як серед молодих жінок, так і серед молодих чоловіків (табл. 2.1.2).

Таблиця 2.1.2

Динаміка рівня зайнятості молоді за статтю, віком та типом поселення,
2017-2021рр.,%

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське	сільське
15-24	2017	24,9	30,7	25,5	32,0
	2018	24,2	30,9	25,1	32,0
	2019	26,8	34,3	28,7	34,0
	2020	22,8	28,6	24,0	28,9
	2021	22,4	27,1	22,7	28,7
25-29	2017	60,1	78,9	71,6	66,2
	2018	64,2	79,1	73,6	68,5
	2019	62,1	84,1	75,4	69,4
	2020	61,7	82,1	75,6	66,0
	2021	59,8	80,5	73,8	64,4
30-34	2017	67,3	81,7	76,4	69,8
	2018	68,9	82,7	77,6	71,6
	2019	67,6	84,1	77,8	72,0
	2020	65,0	83,7	76,0	71,2
	2021	63,9	83,7	75,5	70,9

Джерело: розраховано авторами за даними [49]

Рівень зайнятості сільської молоді був вищим у віковій групі 15–24 роки, тоді як у старших вікових групах цей показник був вищим серед міської молоді. У 2021 р. порівняно з 2017 р. відбулося зростання рівня зайнятості молоді серед старших вікових груп сільської молоді (з 69,8% у 2017 р. до 70,9% у 2021р), в той час як серед міської є тенденція до зниження (з 76,4% у 2017 р. до 75,5 % у 2021 р.)

Найбільша частка зайнятої молоді в чисельності постійного населення

віком 30–34 років спостерігалася у 2021 р. у Харківській (84,6%), Київській (81,8%), Львівській (80,3%) та Черкаській (79,5) областях. У віковій категорії молоді 25–29 років за рівнем зайнятості лідирували м. Київ (79,6%), Черкаська (78,9%), Харківська (76,5%) та Житомирська (74,9%) області.

Найнижчі показники молодіжної зайнятості були в Донецькій, Чернівецькій, Тернопільській областях. Тобто вищий рівень зайнятості спостерігався в областях, де сформовані найбільш сприятливі умови у молодіжному сегменті ринку праці, в тому числі економічні, та в регіонах, ринки праці яких є найбільш динамічними.

Суттєва регіональна диференціація рівня зайнятості молоді свідчить про територіальні та структурні диспропорції на ринку праці країни щодо невідповідності у територіальному розподілі пропозиції робочої сили та попиту на неї. Це обмежує як можливості працевлаштування, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Тому головним завданням ефективної регіональної політики є пошук ефективних механізмів забезпечення сприятливими робочими місцями молоді, ліквідація регіональних диспропорцій і зменшення їх негативних наслідків, які є джерелом соціальної та політичної напруженості та негативно відображаються на кількісних та якісних характеристиках трудового потенціалу.

Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, в усіх молодіжних вікових підгрупах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (9,9%). Показник безробіття молоді віком 30–34 років у 2021 р. становив 8,4%; у віці 25–29 років – 9,4%, а у віковій групі 15–24 років цей показник був на рівні 19,1%, тобто понад ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку. Починаючи з 2017 р. відбулося зниження рівня безробіття як серед молоді, так і серед усього населення (рис. 2.1.3).

Найвищим рівень безробіття був серед молодих жінок віком 15–24 роки (20,3%) та серед міської молоді цієї вікової групи (19,7%). Крім того, зростання рівня безробіття у 2021 р., порівняно з попереднім роком, відбулося саме у цих категоріях молоді. Зниження цього показника у 2021 р. відбулося серед молоді старших вікових груп чоловічої статі, а також серед мешканців міської і сільської місцевості (табл. 2.1.3). Останніми роками в Україні формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Високий рівень довготривалого безробіття пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців. Аналіз вікової структури довготривалого безробіття в Україні свідчить, що серед осіб, які шукають роботу тривалий час, переважає молодь. У 2021 р. у загальній кількості безробітних, які шукають роботу понад 12 місяців, молодь у віці 15–34 років становила близько 40%. Значні обсяги довготривалого безробіття

зафіксовані у віковій групі 30–34 років, хоча особи з цієї вікової групи зазвичай демонструють вищі за середні показники трудової активності.

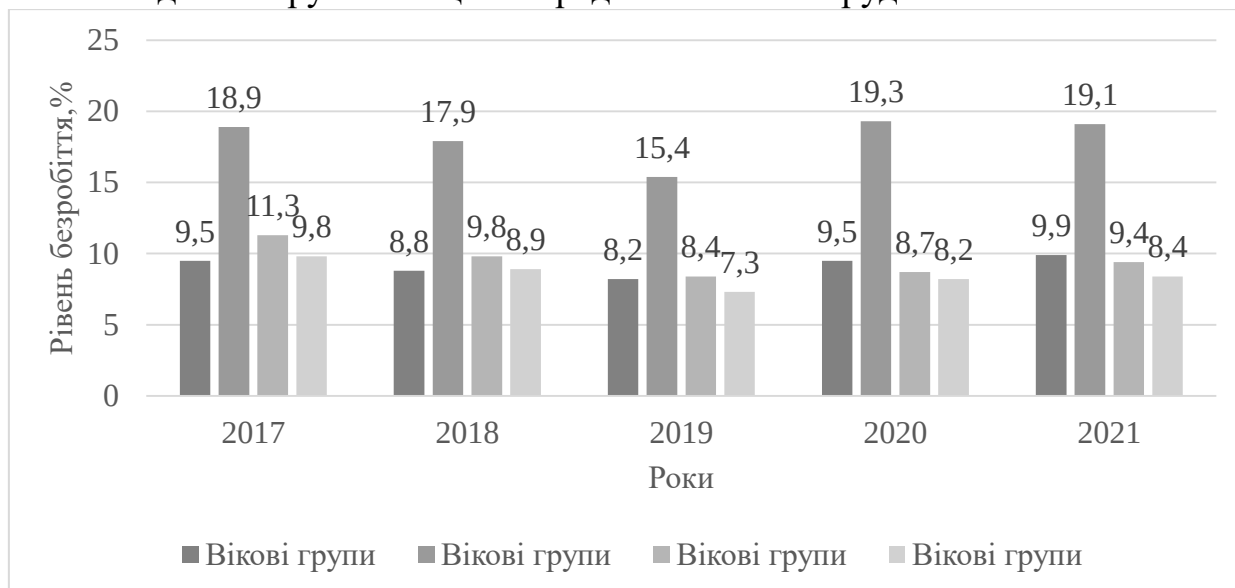


Рис. 2.1.3. Рівень безробіття молоді за віковими групами, 2017–2021 рр., %
Джерело: розраховано авторами за даними [49]

Таблиця 2.1.3

Динаміка рівня безробіття молоді за статтю, віком та типом поселення,
2017-2021рр.,%

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське	сільське
15-24	2017	17	20,3	17,8	20,4
	2018	19,3	16,9	19	16,5
	2019	15,3	15,5	15,1	15,9
	2020	18,5	19,9	18,4	20,6
	2021	20,3	18	19,7	18,1
25-29	2017	8,6	13,1	11	11,8
	2018	6,4	12,2	10,2	8,9
	2019	7,8	8,8	8	9,1
	2020	8,2	9,1	7,4	11,3
	2021	8,2	10,2	8,1	11,8
30-34	2017	8,3	11	9,9	9,7
	2018	7,6	9,9	8,5	9,9
	2019	6,3	8,1	6,8	8,6
	2020	7,9	8,4	7,5	9,6

	2021	9,3	7,8	8,7	7,8
--	------	-----	-----	-----	-----

Джерело: розраховано авторами за даними [49]

Довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризики втрати навичок і професійних вмінь, призводить до послаблення мотивації до активного пошуку роботи, зменшує шанси на працевлаштування, має наслідком зниження рівня життя, поступову деградацію особистості та звужує можливості для самореалізації.

За інформацією Державної служби зайнятості, у 2021 р. статус безробітного мали 377,0 тис. осіб з числа молоді (35,4% загальної кількості безробітних). За сприяння державної служби зайнятості у 2021 р. отримали роботу 298,4 тис. осіб з числа молоді у віці до 35 років. У 2021 р. серед безробітних у віці до 35 років 82% до реєстрації у службі зайнятості мали професійний досвід, з них: 24% раніше працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві; 18% – у торгівлі та ремонті; 15% – у сфері державного управління та обов’язкового соціального страхування; 12% – у переробній промисловості. Решта громадян з різних причин не була зайнята більше 1 року або відносилась до випускників закладів освіти різних типів, що не мали професійного досвіду.

Упродовж 2021 р. кількість випускників, які отримували послуги державної служби зайнятості, становила 14,9 тис. осіб (у тому числі 12,4 тис. випускників закладів вищої освіти та 2,5 тис. випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти). Серед випускників закладів вищої освіти третина здобувала освіту у галузі соціальних наук, бізнесу та права, 13% – мали інженерну спеціальність, 12% – у галузі охорони здоров’я, 11% – гуманітарних наук, мистецтва. Серед випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти 37% становили кваліфіковані робітники з інструментом, 31% – працівники сфери торгівлі та послуг.

У цілому для молодіжного безробіття в Україні характерні певні особливості. Так, вищі рівні безробіття спостерігаються серед молодих чоловіків та осіб, які проживають у сільській місцевості. Шанс потрапити до лав безробітних зменшується зі зростанням рівня освіченості, проте найбільша частка безробітної молоді в Україні мають вищу освіту. За даними Державної служби статистики України, серед безробітної молоді у віці 25–34 років 52% мали повну, базову або неповну вищу освіту та 24% – професійно-технічну.

Безробіття серед молодого населення має цілу низку негативних наслідків, серед яких: погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; погіршення здоров’я через фінансову неспроможність молоді користуватися медичними послугами; зниження якості трудового потенціалу внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; активізація трудової міграції; зростання соціальної напруженості в суспільстві [50, С. 35].

Неформальна зайнятість.

Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми, психологічний

дискомфорт через відсутність роботи спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності. За офіційними даними Державної служби статистики України, у 2021 р. кількість молодих осіб, які працювали на неформальних робочих місцях, становила 1,01 млн або 6,4% від загальної чисельності зайнятого населення віком 15–70 років (у 2019 р. – 1,2 млн, у 2017 р. – 1,4 млн). Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки була більшою серед старших вікових груп молоді (рис. 2.1.4).

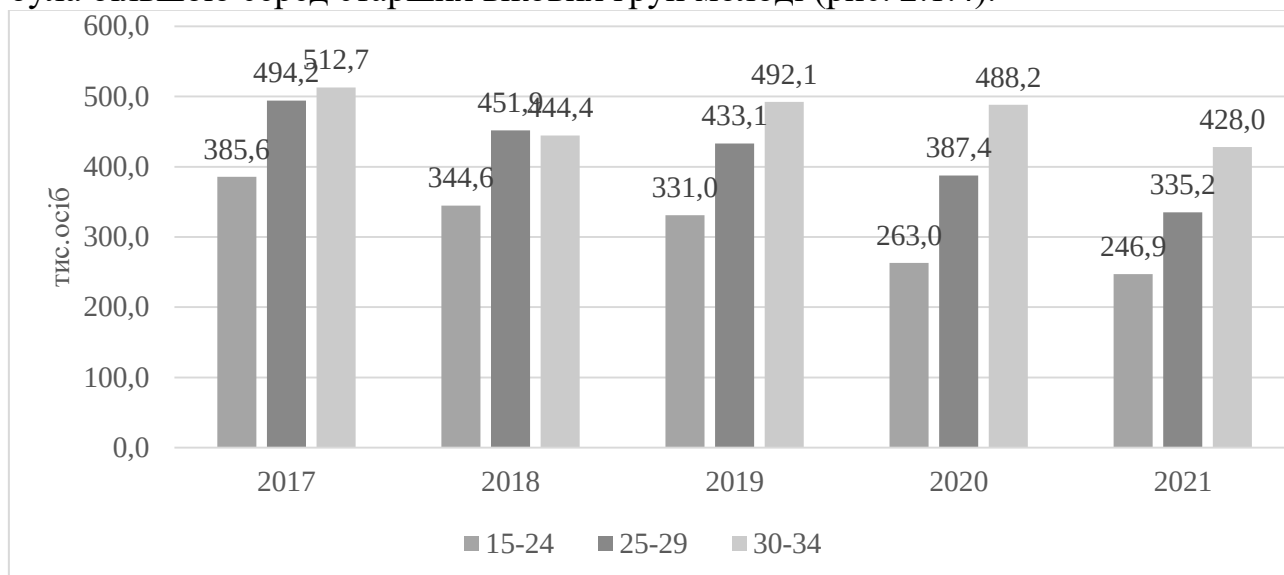


Рис. 2.1.4. Динаміка неформальної зайнятості молоді, 2017-2021рр., тис.осіб

Джерело: розраховано авторами за даними [49]

Переважно неформально зайнятими були молоді чоловіки: 328,3 тис. чоловіків проти 187,2 тис. жінок. Що стосується відмінностей за видом поселень, то сільська молодь більш активно долучалася до неформальної зайнятості у молодшому віці, ніж міська молодь (218,1 тис. сільської молоді проти 126,5 тис. міської), тоді як у старших вікових групах молоді переважали міські мешканці (рис. 2.1.5).

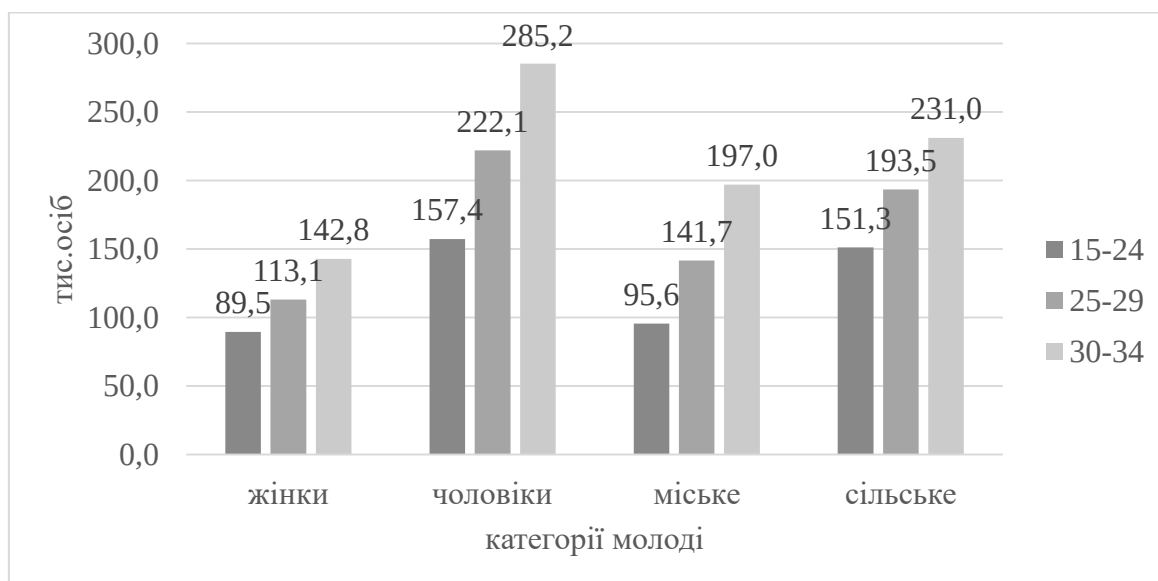


Рис.2.1.5. Зайнятість молоді у неформальному секторі за віковими групами за статтю і місцем проживання у 2021 р., тис. осіб

Джерело: розраховано авторами за даними [49]

Оскільки ринок праці України відноситься до трансформаційної моделі, то за своїми характеристиками неформальна зайнятість в Україні схожа на аналогічні феномени в країнах периферійного капіталізму: значні масштаби поширення неформальної зайнятості, слабка розвиненість промислово-виробничої сфери, розмивання межі між формальною та неформальною зайнятістю. Вторинний характер неформальної зайнятості об'єднує Україну з розвиненими капіталістичними країнами Європи [51].

Разом з тим, неформальна зайнятість в Україні має низку специфічних рис. Оскільки неформальна зайнятість має вторинний характер, то прибутки від неї є нижчими за доходи, отримані одночасно за допомогою офіційної та неофіційної діяльності. Загальна кількість та частка неформально зайнятих розподілені нерівномірно та залежать від регіону та місцевості проживання.

У сільській місцевості неформальна зайнятість є чи не єдиним засобом виживання. Через це в аграрних областях заходу та півночі України частка неформально зайнятих осіб найбільш висока. Цим же пояснюється переважання серед неформально зайнятих осіб, які працюють не за наймом.

Більшість населення, залученого до неформальної економіки, цілком свідомо та добровільно зробила вибір на її користь. Таким чином, неформальна зайнятість перетворилася на стратегію пристосування та діяльності в умовах капіталістичних відносин. Насамперед це стосується самозайнятих. Водночас багато роботодавців схильні порушувати норми трудового законодавства, нав'язуючи працівникам неформальну зайнятість як безальтернативне явище. А поглиблення економічної кризи дає підстави прогнозувати подальше поширення та поглиблення практик неформальної зайнятості.

Найбільш вагомими причинами виникнення неформальної зайнятості в економіці України на даному етапі, є:

- нестабільність податкового законодавства;
- складна система оподаткування;
- високий податковий тиск на роботодавця, високе податкове навантаження на особисті доходи громадян і, зокрема, процент відрахувань до соціальних фондів, що провокує перехід великої частини економіки у «тінь». На рік загальна кількість податків в Україні становить понад 100 (для порівняння, у Швейцарії – 2, у Сінгапурі – 5, Латвії – 7, Китаї – 4) [52, С. 65];
- високе навантаження на фонд заробітної плати, особливо у секторі малого і середнього підприємництва;
- низький рівень заробітної плати у державному секторі економіки, що сприяє «відпливу» частини трудових ресурсів у «тінь» задля отримання більших доходів;
- збереження значної частки неперспективних робочих місць, дефіцит

- гідної роботи;
- дисбаланс між ринками праці та освітніх послуг – перекося у кількісно-якісній структурі, домінування пропозиції над попитом, перевищення попиту на окремі спеціальності і відсутність його на інші, невідповідність рівня кваліфікації потребам роботодавців. Поглиблення диспропорцій, що існують на вітчизняному ринку праці, призводять до збільшення рівня безробіття, зокрема, серед випускників ЗВО [53, С. 89];
 - порушення роботодавцем прав найманих працівників;
 - низька конкурентоспроможність певної частки населення на ринку праці, насамперед через невідповідну освіту та кваліфікацію;
 - зміна трудових мотивацій населення у бік прагнення суб'єктів до самостійності в господарюванні, робота на самих себе;
 - недосконалість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці, забезпечення зайнятості та соціального захисту населення;
 - нерегульована трудова міграція населення як зовнішня, так і внутрішня, представники якої значною мірою стають неформально зайнятими;
 - відсутність ефективної системи контролю та покарання за порушення роботодавцями чинного законодавства у сфері трудових відносин;
 - відсутність системних структурних зрушень, спрямованих на модернізацію економіки, її інноваційний розвиток;
 - фінансова нестабільність економіки та порушення економічної рівноваги;
 - незначне залучення прямих іноземних інвестицій, погіршення інвестиційного клімату в країні, низька інвестиційна активність держави та реального сектора економіки;
 - значні перешкоди на шляху розвитку підприємництва, високий ступінь ризику вітчизняного бізнесу;
 - надмірне регулювання підприємницької діяльності, високий рівень корупції державних службовців.

Наслідки поширення неформальної зайнятості є неоднозначними:

- неформальну зайнятість можна розглядати в якості вимушеної форми адаптації населення в умовах несприятливої соціально-економічної ситуації в країні, що безумовно має позитивні наслідки, зокрема: зниження кількості безробітних та напруження на ринку праці; можливість на певний період часу отримувати дохід, який є вищим порівняно із соціальними виплатами по безробіттю;
- відкриваючи доступ до нових професій і дозволяючи відносно «дешево» здобувати нові навички, неформальна зайнятість є важливим механізмом соціальної, трудової та професійної мобільності;
- така зайнятість часто виступає інкубатором малого підприємництва: на практиці часто відбувається трансформація самозайнятості у підприємництво, що супроводжується створенням нових легальних

робочих місць;

- неформальна зайнятість здатна забезпечувати більш високу зайнятість, у тому числі за рахунок залучення до трудових відносин тих категорій людей, яким в іншій ситуації було б складно знайти роботу в силу специфіки своїх можливостей, наприклад, інвалідам;
- така зайнятість відіграє деяку позитивну роль у забезпеченні зайнятості та доходів населення, у створенні робочих місць тощо [54, С. 7–8].

Разом з тим, неформальна зайнятість супроводжується ризиками, що створюють економічну небезпеку для держави, суб'єктів її господарювання та суспільства у цілому:

- недоодержання надходжень до бюджету та соціальних фондів, які могли б бути спрямовані на розвиток соціально-економічної сфери та підвищення рівня й якості життя населення;
- ускладнення процесів регулювання зайнятості населення;
- ускладнення контролю за грошовим обігом;
- гальмування процесів модернізації економіки та формування усталеної ринкової системи в силу низької капіталоємності та продуктивності праці;
- обмеження можливості отримання повної та достовірної економічної інформації, що негативно впливає на процеси макроекономічного прогнозування, розробку ефективних програм розвитку соціально-економічної системи держави;
- гальмування процесів ефективного використання наявного трудового потенціалу внаслідок поширеності незахищених форм зайнятості;
- втрата професійно-кваліфікаційних навичок особистості, зниження її матеріального та культурного рівня внаслідок тривалої зайнятості у неформальному секторі, що призводить до значного зниження якості трудового потенціалу країни;
- ускладнення здійснення контролю за умовами праці, правами інтелектуальної власності;
- відсутність контролю якості товарів і послуг, що надаються;
- формування у суспільстві атмосфери припустимості порушення податкового, трудового та іншого законодавств;
- сприяння зростанню корупції та тіньової економіки;
- створення сприятливого середовища для кримінальної діяльності тощо [55, С. 175].

Адаптація молоді на ринку праці після закінчення навчання.

Світова соціально-економічна криза внесла серйозні корективи як у ситуацію, що відбувається на ринку праці, так і у взаємини роботодавців та кандидатів на наявні вакансії. Зросла динамічність ринку праці, підвищилися вимоги роботодавців до якості молодих фахівців, а молоді — до змісту, умов та оплати праці. Наслідками цього стали:

- загострення проблеми адаптації та працевлаштування молоді, що має гострий соціальний характер, та пов'язаної з нею проблеми дефіциту

- кваліфікованих фахівців у галузях економіки, що є фактором, що стримує темпи розвитку економіки;
- посилення конкуренції як за людські ресурси, так і за робочі місця, що посилюється розвитком демографічної кризи та процесів трудової міграції.

Під адаптацією молоді до ринку праці ми розуміємо не стільки пасивне пристосування до ринкових умов, скільки активну реакцію на події, що змінюються, у формі самовизначення та інтеграції, демонстрацію власних особистісних установок, що відображаються в ціннісних орієнтаціях та адаптаційних стратегіях у сфері праці. Процес адаптації молоді до ринку праці можна простежити, спостерігаючи за стратегіями адаптації молоді, що формуються, у сферах освіти та зайнятості. За даними сучасних дослідників, більшість випускників загальноосвітніх шкіл, установ професійної освіти різних рівнів не бачить для себе ясного життєвого шляху, не уявляє професійної кар'єри та неадекватно оцінює професійну перспективу.

Багато випускників навчальних закладів змушені після закінчення навчання проходити відповідну перепідготовку. Щорічно з числа випускників кожен четвертий стає потенційним кандидатом на перенавчання, здобуття другої професії. Основною причиною роботи не за фахом є те, що в вищому учбовому закладі освіти дають здебільшого фундаментальні знання — здобувачі не отримують належної практичної підготовки.

Однією з основних причин ускладнень ефективного працевлаштування випускників закладів вищої освіти є відсутність тісного зв'язку між основними суб'єктами цього процесу: навчальним закладом, службою зайнятості як координатором попиту та пропозиції, а також роботодавцями. У результаті ситуація складається таким чином, що освітні установи не надто зацікавлені у майбутньому працевлаштуванні своїх випускників, і до моменту виходу на ринок праці молодий фахівець опиняється на самоті: освітня установа вже за неї не відповідає, а роботодавець ще не відповідає, звідси виникає безліч проблем працевлаштування та адаптації молоді на ринку праці. Проблема трудової адаптації та підготовки до професійної діяльності молоді може бути вирішена за допомогою об'єднання зусиль та співробітництва освітніх установ, роботодавців, державної служби зайнятості населення, кадрових, психологічних служб. Тісна взаємодія перерахованих вище структур є необхідною умовою сприяння працевлаштуванню та адаптації молодих фахівців, зниження рівня молодіжного безробіття.

Крім того, держава не стимулює підприємства та організації до забезпечення робочими місцями випускників установ професійної освіти. Необхідна сучасна система інформування абітурієнтів, навчальних закладів, випускників ЗВО та роботодавців даними про ринки праці та освітніх послуг, які допомагають вирішувати конкретні питання працевлаштування.

Труднощі з влаштуванням на роботу після закінчення ЗВО за спеціальністю пов'язані і з тим, що на ринку праці на деякі спеціальності існує незначний попит (економісти, юристи, соціологи, психологи тощо), а на

інші, навпаки, попит підвищений (технічні спеціальності). Ця проблема має загальнодержавний характер: спочатку держава, населення вкладають суттєві кошти на підготовку відповідних фахівців, а потім змушені витратити чималі гроші ще й на їхнє перенавчання.

З нашої точки зору, основними причинами, що стримують ефективне працевлаштування випускників закладів професійної освіти, є:

- відсутність дієвого механізму, що забезпечує взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг;
- слабка зацікавленість установ системи професійної освіти у працевлаштуванні випускників, організації профорієнтаційної роботи з абітурієнтами та студентами;
- недостатня увага вузів до вивчення змін вимог, що висуваються до кваліфікації працівників на ринку праці, та ємності самого ринку за конкретними професіями та спеціальностями;
- недосконалість кадрової політики більшості українських організацій, орієнтованої в основному на досягнення поточних результатів, а не на перспективний розвиток;
- відсутність у більшості випускників необхідної соціально-трудової культури та навичок самовизначення на ринку праці, розвитку трудової кар'єри, ведення переговорів з роботодавцями з питань працевлаштування.

Молоді спеціалісти, виходячи на ринок праці, стикаються з різними труднощами, які подолати зможуть не всі випускники. Для цієї категорії громадян характерне два основних види безробіття: добровільне і вимушене.

З першою стикаються випускники, які за своїм бажанням не хочуть влаштовуватись на роботу. Найчастіше, це пов'язано із завищеною оцінкою своїх здібностей та можливостей, бажанням отримувати високу заробітну плату відразу за відсутності досвіду та кваліфікації. Такі випускники, зіткнувшись із проблемою влаштування на роботу, просто перестають її шукати і найчастіше живуть за рахунок своїх близьких родичів.

Вимушене безробіття існує незалежно від випускників. Існує кілька причин виникнення проблем працевлаштування у випускників.

Відсутність вільного часу для студентів під час навчання. Студенти не завжди можуть поєднувати навчання та роботу. Цей факт не завжди враховується роботодавцем під час ухвалення рішення щодо випускників, які бажають влаштуватися на вакантні посади.

Роботодавці вважають, що молоді фахівці не мають тих навичок і знань, які потрібні для належного виконання своїх обов'язків і обирають досвідченіших фахівців, ніж новачків.

Робота без оформлення у трудовій книжці. Надалі цей період випадає із загального стажу праці і не враховується роботодавцем при прийомі на роботу, оскільки не оформлено документально.

Невідповідність вимог та умов, що пропонуються роботодавцем. Роботодавець завищує вимоги до випускників, які планують влаштуватися

працювати. У той же час заробітна плата пропонується такою, що не відповідає освіті. Такий варіант не вигідний студентам та випускникам, внаслідок чого вони шукають вищого доходу, але не за фахом.

Розчарування у виборі здобутої професії. Причинами цього можуть бути: вплив батьків, які наполягали на отриманні конкретної професії; навчання тільки заради отримання будь-якого диплома, вступ «за компанію». Такі студенти не зацікавлені у здобутті спеціальності та надалі по ній не планують працювати.

Незатребуваність спеціальностей чи навчального закладу. Надлишок на ринку праці фахівців однієї професії призводить не тільки до конкуренції між здобувачами, а й до переваги роботодавця до певного навчального закладу.

Некоректно складене резюме. Багато претендентів при складанні свого резюме допускають безліч недоліків і помилок: забувають вказати обов'язкові дані – контакти, за допомогою яких з ним можна зв'язатися; невідповідність мети із запропонованою вакансією; наявність зайвої інформації. Однією з головних помилок, яких припускаються претенденти – перебільшення власних навичок.

Відсутність навичок самопрезентації. Це один із найважливіших моментів при працевлаштуванні. Приходячи на співбесіду, випускник має вміти зарекомендувати себе перед роботодавцем, щоб із кількох претендентів вибрали саме його. Здобувач може мати багато знань і навичок, але не вміти піднести себе правильно, через що зазнає невдачі.

Вирішення проблеми працевлаштування випускників багато в чому залежить і від активності самих студентів. У переважній більшості випадків інформацію щодо потенційного місця роботи студенти отримують від друзів, родичів, знайомих; майже половина випускників черпають інформацію в інтернеті та ЗМІ. Важливим способом пошуку роботи може бути звернення до служби зайнятості та участь студентів у ярмарках вакансій або днях кар'єри. Успіхів у пошуку роботи може добитися тільки той випускник, який відкритий до змін, комунікабельний, розвинув у собі здатність до постійного навчання та перенавчання, вміє адаптуватися у мінливих обставинах.

Ефективне вирішення проблем працевлаштування випускників залежить і від набуття студентами практичного досвіду роботи з профілю підготовки за час навчання у ЗВО, від профорієнтації студентів для роботи у конкретних підприємствах та організаціях. З цією метою необхідно не лише підвищувати ефективність навчальних практик, а й розширювати практику тимчасового найму студентів старших курсів та молодих спеціалістів на разові роботи (рекламні акції, маркетингові дослідження, соціологічні опитування, зайнятість на громадських роботах, діяльність як волонтери та ін.)

Тимчасова зайнятість студентів старших курсів, а також випускників не лише дозволить їм здобути практичний досвід, а й заробити позитивну репутацію. Для значної частини студентів робота під час навчання є реальним способом заробити кошти на навчання, що допомагає здобути

практичні навички та вміння за спеціальністю, що отримується у ЗВО. У сучасних умовах це можливість відповідати вимогам роботодавця, оскільки інші способи входження у професію (практика, стажування під час навчання) не вирішують цієї проблеми. Але треба відмітити, що поряд з отриманням такого необхідного трудового досвіду молодь все більше занурюється у неформальну та нестандартну зайнятість.

Існує безліч різних форм нестандартної зайнятості, але зараз переважають: неповна зайнятість; понаднормова зайнятість; тимчасова зайнятість; зайнятість на основі цивільно-правових договорів; зайнятість у компаніях, які здійснюють лізинг персоналу; вторинна зайнятість; фрілансерство; самозайнятість; неформальна зайнятість.

Молодь сьогодні традиційно займає лідируючі позиції у сфері нестандартно зайнятих порівняно з іншими віковими категоріями. Самоорганізація трудового простору надає молоді більше шансів знайти своє місце на ринку праці, знижується їхня залежність від державного сектору зайнятості. Молоді люди не бажають витратити час на зайву формалізацію під час укладання трудового договору, прагнучи якнайшвидше перейти на бажане місце роботи. Цей факт, безумовно, підвищує їхню конкурентоспроможність у очах роботодавця, оскільки відсутність чітко налагодженої системи соціально-трудова відносин між працівником та роботодавцем дозволяє фірмам економити на витратах на персонал, що є причиною частих утисків прав молодих співробітників у частині заробітної плати, надання соціального пакету та пенсійного забезпечення.

Самозайнятість, як форма нестандартної зайнятості, в нашій країні відносно новий феномен. Причинами, через які молоді люди схильються до подібної форми зайнятості, є: суттєві бар'єри, що створюються державою, для вступу молоді на ринку праці; недосконалість законодавчої бази у сфері забезпечення гідних умов праці та заробітної плати.

Безумовно, існування такої форми трудових відносин пом'якшує безробіття та соціальну напруженість у країні, оскільки вона передбачає самостійний пошук трудової діяльності та створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їх власних коштів з метою отримання постійного доходу та задоволення своїх особистих потреб та самореалізації. Проте дуже часто самозайнятість переходить у приховану зайнятість чи неформальну самозайнятість, коли доходи не декларуються і як наслідок йде ухилення від сплати податків. У цьому випадку держава зазнає значних збитків.

Неможливо не погодитись з багатьма дослідженнями, що формування досконалих ринкових відносин не буде існувати без ефективного функціонування підприємницької діяльності, що вимагає створення умов, які сприяють організації підприємництва усіх категорій населення і молоді в першу чергу.

Підтримка та розвиток молодіжного підприємництва, як з боку державних органів управління, так і міжнародних та громадських

організацій, є запорукою підвищення рівня зайнятості серед молоді та створення нових малих підприємств і додаткових робочих місць.

На сьогодні, за дослідженням «Цінності української молоді», діючих підприємців серед молоді лише приблизно 5%, це катастрофічно малий показник, а 38% тільки прагнуть займатися підприємництвом, проте їм заважають різні обставини (недостатній рівень знань, складні економічні та політичні умови, недосконала податкова система для молодіжного підприємництва, відсутність стартового капіталу тощо) [56].

Аналіз регіональних програм розвитку дрібного та малого бізнесу засвідчує широкий спектр проблем, що стають на заваді активному та успішному розвитку цієї сфери бізнесу. При цьому на фоні значного масиву статистичних даних практично не наводяться висновки щодо пріоритетів політики розвитку дрібного та малого підприємництва. Абсолютні значення опису даної ситуації дають нам мало інформації. У світовій практиці задіяні різні показники розвитку економічної інфраструктури, зокрема малого та середнього бізнесу (як правило це відношення кількості різних господарських одиниць на частку економічно-активного населення: 1 тис., 10 тис. Однак особливості та специфіка розвитку молодіжного підприємництва в Україні такі, що кількість реально діючих дрібних підприємств від їх номінальної кількості сильно різниться, що не враховується в соціальному контексті.

На регіональному рівні молодіжне підприємництво в своїй більшості має ті ж проблеми, з якими стикається малий бізнес загалом. Вони за останній десяток років практично не змінилися: складне адміністрування податків; надмірна зарегульованість підприємницької діяльності; недосконалість державної підтримки розвитку підприємництва; проблеми доступу до кредитних та інших фінансових ресурсів; недостатній рівень залучення інвестицій; недостатнє фінансування регіональних програм підтримки й розвитку малого підприємництва [57].

Слід зазначити, що вітчизняні та закордонні фахівці за результатами сучасних тематичних досліджень щодо проблем розвитку молодіжного підприємництва, діагностики наявних потреб та актуальних проблем, одностайно вказують на практичну відсутність сприятливих умов для відкриття і ведення бізнесу загалом та для молоді зокрема. Зараз для України характерними є досить повільні темпи залученості до підприємництва молоді через адміністративні, правові, фінансові, організаційні проблеми, а саме відсутність комплексної, перш за все фінансово-кредитної, методико-інформаційної, інвестиційної, освітньої підтримки, а також системного аналізу й сприяння на державному, регіональному та місцевому рівнях.

Міграція молоді.

Міжнародна міграція висвітлює всі проблеми глобалізації, а саме збільшення диференціації країн за соціально-економічним розвитком, зростання конкуренції на національних ринках праці, посилення тиску на

іммігрантів з боку роботодавців. Потоки міграції з кожним роком зростають і охоплюють майже всі країни. Розвитку такої міграції сприяють також висока швидкість поширення інформації, сучасні засоби зв'язку між організаціями та людьми з різних країн, швидкий розвиток пасажирських сполучень і засобів комунікації.

Особливі умови, що склалися в Україні та спонукають до збільшення міграційних потоків:

- територіальна близькість до країн Європи;
- анексія Криму та початок антитерористичної операції;
- епідемія COVID-19;
- початок повномасштабної війни з Росією.

Міграція молоді не є відірваною від міграційних процесів загалом. Чинником зростання трудової міграції серед молоді є складна економічна та політична ситуація в країні. Але водночас трудова міграція з України відбувається не перший рік. Якщо проаналізувати, то міграція з України вже має двадцятирічний історичний досвід. У 90-х роках, коли відкрились кордони, наші люди почали їздити за кордон спочатку як «човники», а далі вони побачили можливості працевлаштування, що давало їм достойний заробіток. Зараз виросло уже покоління дітей, батьки яких були заробітчанами. І, відповідно, багато хто з них зараз теж мігрував до батьків. Так, тимчасові мігранти перетворились на постійних, живучи цілими сім'ями за кордоном.

Ще один чинник – це знання іноземної мови. Якщо раніше обмеженнями для виїзду за кордон були незнання мови, недостатня інформованість, то сьогодні все змінилось. І молодь уже вільно вивчає іноземні мови та завдяки Інтернету знає про те, де можна отримати стипендію, потрапити у якусь програму для навчання за кордоном.

На міграційні процеси впливають і ті фактори, що наші країни-сусіди, такі як Польща, теж, як і Україна, потерпають від демографічних проблем. Попри всю антимиграційну риторику деяких політичних сил, вони зацікавлені у тому, щоб наша талановита та перспективна, демографічно активна молодь переїжджала у їхні країни.

Більшість українських мігрантів є вихідцями з західної частини країни, яка географічно ближче до Європейського Союзу і менш промислово розвинена. На кожну з інших частин України (північ, схід, південь, центр) припадало всього від 6 до 9% від загального числа мігрантів. Рівень освіти мігрантів нижчий, ніж у середньому по Україні: лише 16% мігрантів мали вищу освіту проти 48% українців загалом [58]. Частка чоловіків серед українських трудових мігрантів становить 70%. Винятком є лише гендерна структура українських мігрантів в Італії – 71% становлять жінки.

Половина українських мігрантів походить із сільської місцевості, тоді як частка сільського населення в Україні загалом становить 31%. Це означає, що частка сільського населення серед мігрантів є значною. Слід зазначити, що вікові групи 30-40 і 40-50 років є найбільш представлені серед

українських мігрантів і становлять трохи більше половини загальної кількості мігрантів (52%).

Лише 58% мігрантів були працевлаштовані в Україні до того, як вони мігрували. З-поміж них, 70% відмовилися від роботи в Україні через низьку заробітну плату; близько 15% – через те, що вони були звільнені або їх тимчасовий контракт закінчився; і 15% - з інших причин. Ці цифри свідчать про те, що еміграція безпосередньо створила відтік від 1,3 до 1,6 мільйона працевлаштованих осіб з українського ринку праці, або від 8 до 10% від загального числа зайнятого населення України [59].

Після анексії Криму та початку антитерористичної операції на Донбасі відбулося не лише збільшення масштабів зовнішніх міграцій населення України, але й зміна структурних характеристик виїжджаючих: зросла частка молоді серед мігрантів, зокрема, за рахунок збільшення обсягів учбової міграції.

Дослідження показують, що українська молодь охоче зголошується на навчання за кордоном з метою набуття робітничої професії. Тобто будь-яке навчання в інших країнах, зокрема, в Польщі розглядається молодими людьми як своєрідний соціальний ліфт, напрям підвищення соціального статусу. Натомість навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти України вважається неprestижним. Як наслідок, навіть в умовах підвищеного попиту на кваліфікованих робітників на українському ринку праці професійно-технічну освіту планують отримати лише 14% учнів шкіл. У той же час на здобуття вищої освіти налаштовані 85%. При цьому 73% молодих людей, які хочуть отримати вищу освіту, обмежитись професійно-технічною освітою не погодилися б навіть за умови вищої зарплати та стабільності.

Переважна частина молоді, яка виїжджає на навчання за кордон, розглядає набуття освіти в європейському закладі і отримання відповідного диплому як своєрідну перепустку на європейський ринок праці. Цьому сприяє той факт, що країни-реципієнти зазвичай розглядають осіб, які закінчили навчання у їхніх ЗВО, як один із найбільш бажаних контингентів іммігрантів. Законодавством Євросоюзу передбачено дозвіл іноземцям на перебування в ЄС щонайменше упродовж 9 місяців після завершення навчання. Цей час може бути успішно використаний для пошуку робочого місця [60, С. 28].

Криза COVID-19 ускладнила ситуацію з міграцією тим, що уряди багатьох країн змушували мігрантів повертатися до своїх домівок. Це призвело до масового повернення українців – у 2020 році від 500 000 до 2 мільйонів осіб повернулися (шляхом примусової висилки або навмисного повернення) до закриття кордонів України. Однак це стосується не всіх категорій мігрантів. Так, більшість країн доклали зусиль для утримання на своїй території медиків (різного рівня кваліфікації), домашніх працівників та різного роду обслуговуючого персоналу. Зокрема, Велика Британія продовжила візи близько 2800 медичним працівникам-мігрантам, до яких

належать лікарі, медсестри та фельдшери [61].

Відстеження повернення мігрантів було ускладнене, особливо в західній частині України, де частка населення, що шукає роботу в сусідніх країнах ЄС (особливо в Італії) є найбільшою в Україні. Відповідно, західні області особливо сильно постраждали від пандемії COVID-19 через повернення інфікованих працівників в Україну [62, С. 10].

Повномасштабна війна, розв'язана Росією проти України, зумовила радикальні зміни у всіх сферах життєдіяльності, особливо відбулись великі зміни у міграції населення. Люди, та зокрема більшість молоді, була змушена тікати/виїжджати через обстріли своїх міст, сіл та селищ до більш спокійних або взагалі перетинати кордон з іншими країнами. Молодь, що мала роботу у своїх містах до війни, зараз або безробітні, або працюють дистанційно. Через значні масштаби руйнації виробничого, інфраструктурного потенціалу, ускладнена реалізація експортного потенціалу (металургія, сільське господарство); розрив логістичних ланцюгів постачання та коопераційних зв'язків між підприємствами, молоде покоління назавжди втратили своє робоче місце там.

Це може спричинити дуже негативні та складні наслідки для країни, адже йде вплив за кордон населення продуктивного віку з досить високим рівнем освіти, дітей та молоді, а також посилення ризиків їх не повернення.

Результати загальнонаціонального опитування «Україна під час війни. Зайнятість і доходи», проведеного соціологічною групою «Рейтинг» 23-24 липня 2022 року свідчать, що 90% українців хотіли б виїхати за кордон на постійне місце проживання. Серед охочих виїхати жити за кордон:

- трохи більше жителів сходу України (13%), у решті макрорегіонів цей показник у межах 8-10%;
- більше охочих виїхати серед респондентів молодше 50 років (13-15%), чоловіків (13%);
- серед охочих попрацювати за кордоном дещо більше жителів сходу (34%) та заходу (32%) України, молоді віком до 35 років (42%), чоловіків (38%) [63].

Ризики щодо міграційних процесів молоді можуть бути різними:

- пошук кращого житла за кордоном, або ж місця проживання в спокійних регіонах України;
- неофіційне працевлаштування, чи то трудова експлуатація, таким чином низький рівень доходів;
- ризик психологічного та емоційного вигорання через ситуації, що трапляються з тобою, важке адаптування;
- погане ставлення від роботодавців, так і від працівників-колег;
- не володіння мовою тої чи іншої країни;
- не визнання професійних здібностей;
- працевлаштування не по спеціальності;
- низька заробітна плата і тому низький рівень життя тощо.

Також негативними наслідками трудової міграції є створення загроз

щодо трудових ресурсів безпеки держави і дефіцит працівників у деяких галузях і регіонах, недостатній соціальний і правовий захист трудових мігрантів та ризики щодо їхнього страхового (пенсійного) забезпечення, негативний вплив на сімейні стосунки, виховання дітей і рівень народжуваності. Варто зазначити, що сусідні європейські країни (такі, як Польща, Чехія, Німеччина) цілеспрямовано вживають заходів щодо спрощення процедури працевлаштування професійних кадрів з України, особливо молодих спеціалістів. Наразі попитом користуються висококваліфіковані робітники (газоварювальники, токарі, слюсарі високого розряду), а також фахівці в галузі фізичних, математичних, хімічних наук, ІТ-сфери, медичні працівники тощо [50, С. 51].

Втрата людських ресурсів – це величезна проблема для такої країни, як Україна. Адже, окрім міграційних процесів, ми зараз переживаємо і жахливий демографічний спад. І тут держава перша зацікавлена в тому, щоб повернути працездатних мігрантів та створити їм вдома усі необхідні умови. Має бути стратегія економічного та соціального розвитку країни. А такий примітивний підхід, що будуть робочі місця, буде зарплата і ніхто нікуди не поїде, уже не працює. Адже різниця в зарплаті між Україною та Німеччиною настільки велика, що українці все одно намагатимуться мігрувати.

Для подолання цієї проблеми слід змінити соціально-економічну політику держави, а саме викоренити корупцію, змінити нинішню економічну модель з деіндустріальної на інноваційну, встановити гідну оплату праці. Ось ці три речі, які необхідно зробити. Бо ніякі субсидії, матеріальні допомоги чи навіть безкоштовне житло не стримають молодь в Україні.

Оплата кваліфікованої роботи має становити принаймні 3–5 прожиткових мінімумів. Але це має бути реальний прожитковий мінімум, а не той, який станом на липень 2022 року становить 2600 грн. Реальний прожитковий мінімум в Україні є вдвічі, а то і втричі вищим за нинішній офіційний. Тоді це стимулюватиме людину працювати та розвиватись у своїй рідній країні [60, С. 28-29].

На прикладі багатьох країн світу можна зробити висновок, що повернення на Батьківщину і зменшення міграції відбувається не тоді, коли є робочі місця та гідна зарплата, а набагато раніше. Люди додому повертатимуться тоді, коли бачитимуть у своїй країні перспективи розвитку. Коли є усвідомлення того, що саме вдома молоді люди мають якісь можливості. Наприклад, у Китаї раніше спостерігалася величезна міграція за кордон. Навіть зараз рівень життя у цій країні є значно нижчим, ніж, наприклад, в США. Але саме в Китаї спостерігається повернення з еміграції насамперед кваліфікованих працівників, бізнесменів, які бачать у цій країні можливість для реалізації. Там менша конкуренція, кращі умови для ведення бізнесу. Зрештою, патріотизм, можливість прислужитися власній державі – це не останній з аргументів за повернення додому. І от коли в Україні з'явиться перспектива ведення бізнесу, розвитку потенціалу, то насамперед інтелектуальна молодь почне повертатися з-за кордону [60, С.29].

2.2 Аналіз відповідності ринку освітніх послуг зайнятості молоді на ринку праці

Формування соціально-економічних передумов молодіжного ринку праці

Проблеми ринку праці є одними з глобальних соціально-економічних проблем сучасного світу. Дослідження проблем становлення ринку праці молоді започатковується в Україні лише з початком ринкових перетворень та формуванням перехідних процесів в економіці. Необхідність оптимізації основних параметрів національного ринку праці потребує переходу до якісно нового стану його найважливіших сегментів, серед яких особливе функціональне значення має молодіжний. Сучасний розвиток цього сегмента характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу молоді та її пропозицією, реформованістю регіональної, галузевої та секторної структури зайнятості, ускладненням процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності, а також недосконалістю механізму його державного регулювання. Актуальність вирішення, гострота та складність цих проблем обумовлюють потребу наукового аналізу формування соціально-економічних передумов молодіжного ринку праці.

У будь-якій державі молоді фахівці становлять інтелектуальний і професійний потенціал майбутнього розвитку країни. Формування конкурентоспроможної української економіки та її інтеграція до світового простору потребують не тільки покращення організаційної і технологічної структури національної економіки, а й реформування ринку праці і підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ньому. Сьогодні роботодавці не мотивовані стосовно працевлаштування молоді, не створені умови для молодіжного підприємництва та самозайнятості. Випускники ВНЗ зустрічаються з низкою проблем на ринку праці, з гарантіями, які законодавчо закріплені, але, на жаль, на практиці майже не реалізуються. Вони відчують себе незахищеними, їм важко адаптуватись до проблемних умов суспільного повсякдення.

Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших його складових. З одного боку, у молодому віці людина має високу мобільність, вона відкрита, готова до змін і пошуку роботи, а з іншого — їй не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Недосконала законодавча база, відсутність чіткої державної стратегії забезпечення зайнятості молоді, невідповідність освітніх послуг з підготовки кадрів реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді перетворюють безробіття молодих людей на одну з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України [64].

Найбільш економічно активними є молоді люди у віці 30-34 років

(83,3%), а слідом за ними йдуть молоді люди у віці 25-29 років (79,6%).

Ефективне функціонування ринкової економіки неможливе без розвиненого ринку праці, адже ринок праці є необхідною ланкою у всьому ланцюгу макроекономічного процесу, дієвим механізмом узгодження економічних інтересів його суб'єктів. Водночас неналежне функціонування ринку праці може породжувати ряд проблем – бідність, безробіття, інфляцію, соціальну напруженість у суспільстві тощо [65].

Ситуація на ринку праці України поки що далека від стабілізації, питання про активізацію державного регулювання ринку праці та зміни деяких уявлень про те, хто і як має здійснювати таке регулювання, поставлене досить гостро. З кожним роком чисельність молодого населення в Україні зменшується, що суттєво впливає на економіку країни (рис. 2.2.1.).

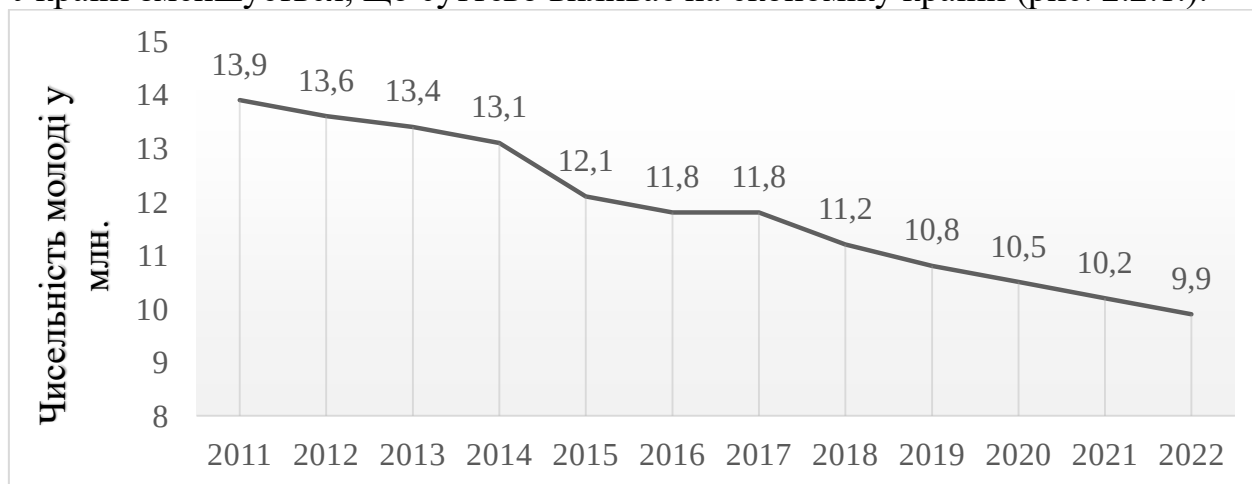


Рис. 2.2.1. Динаміка чисельності молодого населення України 2011-2022 рр.

Джерело: розраховано авторами за даними [49]

Соціально-економічний потенціал країни наразі і на майбутнє прямопропорційно залежить від трудової активності молоді, для якої участь в економічній діяльності є безпосередньо значущим фактором соціокультурного та професійного становлення. Ринкова економіка, з одного боку, значно розширила межі прикладання сил та здібностей молоді у сфері праці, з іншого – зумовила ослаблення державної підтримки молоді у соціально-трудовій сфері, зруйнувала старі інституціональні основи трудової соціалізації молоді за несформованості нових.

Регулювання ринку праці набуває, сьогодні, особливого значення, так як лише на рівні регіону можуть бути найбільш повно враховані їх соціально-економічні, демографічні, екологічні та інші особливості. Зайнятість необхідно розглядати як систему відносин, що виникають в межах суб'єктних структурних складових [66].

Зважаючи на те, що належність працездатного населення до складу робочої сили та його активність на ринку праці безпосередньо впливають на рівень доходів населення регіону, а отже й визначають рівень життя, економічна активність та рівень життя населення мають бути у сучасних

умовах пріоритетними об'єктами соціально-економічного управління, до якого з дотриманням принципу солідарності, свідомо та активно залучаються представники всіх сторін соціально-трудових відносин. У той же час, фактичний рівень та динаміка зазначених показників можуть розглядатися у якості взаємопов'язаних індикаторів стану соціально-трудових відносин, оскільки взаємовідносин між їхніми сторонами, органами сторін за участі держави та місцевого самоврядування безпосередньо мають бути орієнтовані на ефективну зайнятість (через зростання економічної активності населення) та підвищення рівня життя тощо [13].

Структурні зрушення економіки, що відбуваються як в цілому в країні, так і в її регіонах, призводять до трансформації національного та регіонального ринків праці, кардинальних змін у структурі зайнятості населення. Зайнятість населення обумовлює соціально-економічний розвиток регіону, а одним із найважливіших його факторів є формування інноваційної структури зайнятості, особливо в молодіжному сегменті ринку праці.

Людство в ХХІ столітті зіткнулося із загостренням соціально-економічних проблем молоді. Фінансова криза, яка переросла в соціально-економічну, призвела до різкого зростання безробіття серед молоді як у всьому світі, так і в Україні, і посилила недовіру молодих людей до уряду.

Проблема молодіжної зайнятості має об'єктивний характер. В умовах вільної конкуренції на ринку праці через відсутність необхідного досвіду роботи та й просто життєвого досвіду молода особа часто не може на рівних конкурувати з досвідченими фахівцями.

Для всіх країн світу зайнятість населення посідає провідне місце у системі соціальних та економічних проблем і разом з показниками рівня життя є важливим індикатором соціальних процесів. Перехід від планово-централізованого до вільного руху трудових ресурсів змінює систему інтересів, мотивів і стимулів діяльності економічно активного населення, що, відповідно, впливає на джерела наповнення ринку праці, сегментацію та напрями державного регулювання зайнятості населення [67].

Для західної соціології молодіжні проблеми набувають дещо іншої пріоритетності та змісту. Центральною з них вважається напруження між молоддю та суспільством, яке робить можливим конфлікт між індивідуальностями та існуючим соціальним устроєм. В основі цього напруження лежить амбівалентність молоді, яка здатна привести і до політичного активізму, і до інтенсивної само-трансформації особистості, і до її втечі у світ наркотиків або релігії. Тому одним із завдань молодіжної політики у розвинутих країнах є створення таких умов для молоді, коли б ця амбівалентність якомога лагідніше скеровувалась у просоціальному напрямку через надання найрізноманітніших можливостей для соціально корисної діяльності молоді як на рівні держави та регіонів зокрема.

В Україні поряд з загальносвітовими тенденціями, проблемні питання щодо молодіжного ринку праці часто пов'язані з значними складнощами щодо виходу молоді на ринок праці та пошуком першого робочого місця.

Роботодавці часто нарікають на неспроможність системи професійної освіти надати випускникам потрібні для успішної трудової діяльності навички. Дослідники зазначають, що, навіть відмічаючи у вимогах до претендентів на вакансію необхідність певного освітнього рівня, роботодавці всерівно воліють бачити серед своїх працівників осіб, котрі володіють також і низкою базових умінь та навичок. Під цим же кутом зору роботодавці розглядають і проблему доцільності та рентабельності подальшої перепідготовки кадрів, роблячи вибір на користь підвищення кваліфікації осіб, які протягом певного проміжку часу працюють у компанії, а не на залучення молодих фахівців, котрі такого досвіду роботи не мають [13].

Безробіття – це дзеркальне відображення стану економіки. Отже, кардинальні зміни на ринку праці для молоді стануть реальністю за умови зростання виробництва та суттєвого збільшення кількості робочих місць. Сьогодні складається така ситуація, коли значна кількість роботодавців відчуває потребу в кваліфікованих працівниках, а багато випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів не можуть знайти себе на ринку праці через невідповідність якості робочих місць, що пропонуються роботодавцями, високим очікуванням випускників вищих та профтехнічних навчальних закладів.

У цьому контексті доцільно насамперед звернути увагу на відповідність отриманих спеціальностей випускниками професійних та вищих навчальних закладів потребам ринку праці в Україні [68].

Ступінь конкурентоспроможності робочої сили на повному ринку праці в першу чергу залежить від рівня професійної освіти – чим він вище, тим вище рівні економічної активності і зайнятості і тим нижче неформальна зайнятість і безробіття.

Найважливіший фактор, який необхідно враховувати при розвитку виробничої й соціальної інфраструктури, створенні робочих місць – стан демографічної ситуації.

Вивчати й прогнозувати структуру й динаміку молодіжного безробіття, трудові мотивації молоді, вчасно виявляти й зм'якшувати проблеми забезпечення її зайнятості дозволяє моніторинг молодіжного сегмента ринку праці.

Основною причиною безробіття молоді віком до 25 років є те, що значна частка осіб цього віку ще навчається у закладах вищої або професійної освіти, а також вперше працевлаштовується і практично не має досвіду роботи та професійних навичок. Цю проблему посилює ще те, що в Україні не існує належного правового механізму, який би регулював умови переходу молоді на ринок праці та стимулював роботодавців працевлаштовувати таку молодь [69].

Структура молодіжного ринку праці включає ринкову інфраструктуру.

Інфраструктура ринку праці — це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками (суб'єктами ринку

праці) з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в державі [70].

Інфраструктура ринку праці включає державні і недержавні заклади сприяння зайнятості, нормативно-правове середовище, громадські організації і фонди, кадрові служби підприємств і фірм, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Ринкова інфраструктура виступає інституційною формою організації потоків трудових взаємодій. Вона являє собою сукупність інститутів, установ щодо забезпечення зайнятості, зниженню безробіття, сприяння раціонального вибору в напрямку своєї професійної підготовки, формуванню професійної орієнтації молодого покоління, інформуванню про стан ринку праці, регулювання трудової міграції та ін. До неї відносяться ціла мережа державних і недержавних бірж праці, фондів зайнятості, перепідготовки кадрів, регулювання міграції робочої сили, організацій профспілок, а також освітні центри та ін.

Формування інфраструктури молодіжного ринку праці містить удосконалення мережі служб зайнятості, системи інформаційного забезпечення про стан ринку праці, системи соціального захисту [71].

Основною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів. У країнах з розвинутою ринковою економікою провідною силою регулювання ринку праці є колективно-договірна система. Безперечною перевагою колективно-договірного регулювання ринку праці є гнучкість прийняття взаємовигідних рішень, яку не можна порівняти ні з законодавчими, ні з адміністративними методами. Умови колективного договору набирають форму угоди між роботодавцями та працівниками, яка зобов'язує обидві сторони діяти у відповідності з цими умовами, не вдаючись до крайніх заходів — страйків чи масових звільнень, що забезпечує економічну та соціальну стабільність [72].

У 2021 р. Верховна Рада України ухвалила закон «Про основні засади молодіжної політики». В законі визначено мету, завдання, принципи та пріоритети молодіжної політики в Україні; встановлено повноваження центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо молодіжної політики; гарантії та механізми участі молоді у її формуванні та реалізації; особливості організаційних і правових засад утворення та діяльності молодіжних та дитячих громадських об'єднань. Також було сформовано засади для розвитку молодіжної інфраструктури, визначено нову інституцію «Український молодіжний фонд». Ці засади мають враховувати сучасні потреби молоді [6].

Відповідно до Положення «Про Державну службу зайнятості України» її основними завданнями щодо молодіжного ринку праці є [73]:

- реалізація державної політики у сфері зайнятості молодого населення;
- внесення Міністрові пропозицій щодо формування державної політики у сфері молодіжної зайнятості;

- сприяння молоді у підборі підходящої роботи;
- надання роботодавцям послуг з добору працівників;
- участь в організації та проведенні громадських та інших робіт тимчасового характеру та залучення до них молоді;
- сприяння молодим громадянам в організації підприємницької діяльності;
- участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхових випадків, сприяння мобільності робочої сили;
- організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітної молоді з урахуванням попиту на робочу силу на ринку праці;
- проведення професійної орієнтації населення.

З метою сприяння професійному самовизначенню молоді фахівці місцевих центрів зайнятості надають їй необхідні профорієнтаційні послуги, інформують про вакансії та вільні робочі місця, проводять психодіагностичні обстеження на визначення нахилів та здібностей. А також спільно з місцевими відділами освіти, центрами соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді організовують заходи з надання профорієнтаційної допомоги школярам.

Однією з форм підтримки молоді на ринку праці в частині ефективної зайнятості є *молодіжні центри праці* – це спеціалізовані державні установи, які діють на госпрозрахунковій основі. Центр у своїй діяльності взаємодіє з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, установами, закладами освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, органами внутрішніх справ, служби зайнятості, підприємствами, організаціями та об'єднаннями громадян.

Метою діяльності молодіжних центрів праці є вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді, надання допомоги молодим людям у підготовці до співбесіди та написанні резюме, підтримка підприємницької ініціативи молоді шляхом надання консультацій з бізнес-планування та надання юридичних консультацій щодо трудового законодавства.

Діяльність молодіжного центру праці спрямована на пошук та впровадження нових форм та методів працевлаштування молоді. Головним завданням молодіжного центру праці є надання молоді щоденної та різноманітної допомоги з питань тимчасового та постійного працевлаштування, правового та економічного захисту, створення нових робочих місць, координація та розвиток молодіжних програм.

До основних завдань Молодіжного центру праці відносяться: забезпечення прав та інтересів молодих громадян на ринку праці; організація зайнятості молоді у позанавчальний час; залучення молоді до

підприємницької діяльності, створення відповідних умов функціонування та ефективного розвитку молодіжного підприємництва; надання молоді послуг, пов'язаних з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією; вивчення та поширення передового вітчизняного та міжнародного досвіду з питань забезпечення зайнятості та професійної підготовки молоді.

Серед передумов формування молодіжного ринку праці необхідно також виділити нормативно-правову та законодавчу базу, яка існує в Україні та надає гарантії працевлаштування та зайнятості молоді (п.1.3.).

Як вже зазначалося у процесі аналізу інституційних механізмів регулювання ринку праці молоді (п.1.3.) держава гарантує основні умови та механізми забезпечення молоді роботою за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам державних закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, з врахуванням визначеною потреби у державного замовлення.

Надається державна підтримка для створення та розвитку бізнес-центрів молоді, бізнес-інкубаторів з метою реалізації стартапів молоді та підтримки підприємницьких ініціатив, забезпечення інформаційних та консультативних послуг молоді для забезпечення їх потреб на ринку праці. Для цього розроблено та реалізовано комплекс заходів та стимулюючих факторів для стимулювання молодіжного підприємництва, зокрема довгострокового пільгового кредитування, підтримка інфраструктурного забезпечення для реалізації стартапів.

Але всього цього не достатньо для вирішення комплексної проблеми працевлаштування молоді. Необхідно визначити пріоритети для формування молодіжної політики та молодіжного ринку праці на всіх рівнях: державному, регіональному та місцевому.

Нині у структурі зайнятості населення в різних регіонах України відбуваються негативні зрушення, що мають руйнівний вплив на розвиток національної економіки й полягають у дисбалансі попиту та пропозиції робочої сили, слабкій соціальній захищеності працівників, неврегульованості нестандартних форм зайнятості, та зростанні масштабів незайнятості. За таких обставин з особливою гостротою постає проблема здійснення активних заходів регулювання структурних змін зайнятості населення, актуальність якої зростає в сучасних умовах, коли в Україні склалася вкрай складна і напружена ситуація в соціально-економічній сфері через системну кризу та війну.

Безсистемність правового поля щодо працевлаштування молоді знижує її потенційні шанси. За крайні роки із приходом COVID-19, а тепер і широкомасштабної російсько-української війни ринок праці вимагає інших характеристик до кандидатів, що одночасно є і плацдармом для молодих спеціалістів, але також і погіршує стан на українському ринку праці [74].

Війна підвищила ризики та невизначеності, створивши бар'єри для вільного руху факторів виробництва, у т.ч. робочої сили, призвівши до руйнування інститутів ринку праці та їх ефективного функціонування.

Проблеми в економіці у поєднанні зі значними внутрішніми переміщеннями та потоками біженців, призводять до масштабних втрат у сфері зайнятості та доходів. Зростання рівня безробіття, соціальне відчуження, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці, у т.ч. по відношенню до молоді, поширення бідності — серед головних негативних соціальних наслідків війни [75].

За оцінками 2022 року Україна втратить 50% свого ВВП через російське вторгнення. Було зруйновано сотні підприємств, внаслідок чого було втрачено 30% робочих місць. За даними Financial Times, до кінця року рівень безробіття в Україні становитиме 25% — рекорд у Європі [76].

На національному рівні важливо забезпечувати координацію Міністерства молоді та спорту України і з іншими міністерствами щоб деталізувати та вирішувати комплексно потреби молоді, пов'язані з працевлаштуванням та розвитком потрібних компетенцій. Це дозволить правильно формувати необхідне нормативно-правове забезпечення, методичну підтримку, програми тощо.

На регіональному рівні потрібно комплексно долучати до питань регулювання працевлаштування структурні підрозділи з питань молоді обласних державних адміністрацій, центри зайнятості, заклади освіти, громадські об'єднання та міжнародні фонди, крім того, молодіжні та дитячі громадські організації, щоб враховувати саме інтереси молоді.

Для ефективної реалізації молодіжної політики на місцевому рівні важливо передбачити:

- необхідну інфраструктуру молодіжної політики, у тому числі її організаційне та фінансове забезпечення;
- забезпечення діяльності молодіжних центрів і молодіжних працівників;
- розвиток інститутів громадянського суспільства;
- міжгалузеву та міжсекторальну взаємодію у молодіжній роботі;
- оцінювання ефективності молодіжної роботи і звітування перед громадою про стан роботи з молоддю;
- забезпечення умов молодіжної участі та молодіжного громадського контролю.

На місцевому рівні має координуватися політика окремими структурними підрозділами відповідальними за молодіжну політику. Це сприятиме розвитку молодіжної інфраструктури та неформальної освіти молоді (саморозвиток, інтереси, курси, тренінги) [77].

Тож, підсумовуючи можна казати, що молодіжний ринок праці формується в умовах численних проблем та негативних тенденцій пов'язаних з соціально-економічним становищем України у період повномасштабної війни. Ці тенденції обумовлені впливом багатьох факторів, починаючи з демографічних (міграція, депопуляція), соціально-особистісних (становлення та розвиток молоді на тлі війни) та закінчуючи економічними (дисбаланс попиту та пропозиції, міграційні настрої молоді, неформальна та

нестандартна зайнятість та інше). Для подальшого аналізу та розробки методичних підходів до підвищення соціально-економічної ефективності зайнятості молоді нам необхідно більш детально вивчити сучасні тенденції на ринку праці молоді.

Сучасний стан молодіжного ринку праці

Процеси у сфері зайнятості населення та загальний стан ринку праці є одними з основних соціально-економічних параметрів економіки, які визначають розвиток, виживання та конкурентоспроможність національної економіки.

Молодь являє собою велику перспективну частину економічно активного, працездатного населення, яка має суттєвий трудовий потенціал. У майбутньому саме молодь стане тією опорою національної економіки. Тому, існує необхідність у дослідженні рівня зайнятості молодого населення в Україні. Аналіз чисельності молоді, які були на обліку в Державній службі зайнятості та взаємодію Державною служби з працездатним населення у віці до 35 років наведено у табл.2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Чисельність молоді (у віці до 35 років), які взаємодіяли з Державною службою зайнятості в Україні у 2019-2021 рр.

Показники	2019	2020	2021	Відхилення 2021 року до 2019 року	Темпи приросту/ зниження 2021 до 2019 рр.,%
Отримали послуги, тис. осіб	766,9	762,1	676,1	-90,8	-11,9
Мали статус безробітного, тис. осіб	337,4	410,2	369,5	32,1	9,5
Всього отримали роботу (у тому числі до набуття статусу безробітного), тис. осіб	282,3	177,6	130,4	-151,9	- 53,8
Проходили професійне навчання, тис. осіб	39,5	25,6	22,1	-17,4	-44,1
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	48,5	22,9	14,5	-34	-70,1

Джерело: розраховано авторами за даними [78]

За даними наведеними у табл. 2.2.6 можна проаналізувати діяльність

Державної служби зайнятості щодо зайнятості молоді. У 2021 році порівняно з 2019 роком було зменшення надання послуг молоді на 90,8 тис. осіб, або на 11,9%. Зменшення наданих послуг відбувалось поступово, протягом трьох років. У 2020 році порівняно з 2019 роком кількість молоді, яка отримала послуги зменшилась на 4,8 тис. осіб, тобто на 0,6%. У 2021 році порівняно з 2020 роком кількість молоді, яка отримала послуги зменшилась на 86 тис. осіб, тобто на 11,3%.

За наведений період, з 2019 року по 2021 рік відбулось зростання кількості безробітної молоді на 32,1 тис. осіб, тобто на 9,5%. Така зміна була обумовлена тим, що у 2020 році порівняно з 2019 роком відбулось суттєве збільшення кількості безробітної молоді з 337,4 тис. осіб до 410,2 тис. осіб, тобто на 72,8 тис. осіб, тобто на 21,5%; а також за рахунок зменшення кількості безробітної молоді у 2021 році в порівнянні з 2020 роком з 410,2 тис. осіб до 369,5 тис. осіб, тобто на 40,7 тис. осіб, або на 9,9%.

За аналізований період суттєво зменшилась кількість молоді, яка отримала роботу. З 2019 року по 2021 рік кількість молодих людей, яка знайшла роботу знизилась з 282,3 тис. осіб до 130,4 тис. осіб, тобто на 151,9 тис. осіб або на 53,8%.

Також за досліджуваний період знизились темпи професійного навчання, так як кожного року, починаючи з 2019 року, кількість молоді, яка проходила професійне навчання поступово зменшувалась. У 2021 році порівняно з 2019 роком кількість молодих людей, що проходила навчання знизилась з 39,5 тис. осіб до 22,1 тис. осіб, тобто на 17,4 тис. осіб, або на 44,1 %. Таке зниження обумовлено зниженням кількості молоді, яка навчалась у 2020 році порівняно з 2019 роком на 13,9 тис. осіб, тобто на 35,2% та зниженням кількості молоді, яка навчалась у 2021 році порівняно з 2020 роком на 3,5 тис. осіб, тобто на 13,7%.

З 2019 року по 2021 рік відбувалось зниження кількості молоді, яка брала участь у роботах тимчасового характеру. У 2021 році порівняно з 2019 роком кількість молоді, яка брала участь у роботах тимчасового характеру знизилась з 48,5 тис. осіб до 14,5 тис. осіб, тобто на 34 тис. осіб або на 70,1%. Таке зниження характеризується поступовим зниженням чисельності молоді, з 2020 року по 2019 рік на 25,6 тис. осіб, або на 52,8% та зниженням чисельності з 2021 року по 2020 рік на 8,4 тис. осіб або на 36,7%.

Аналізуючи наведені дані можна надійти висновку, що за період з 2019 року по 2021 рік існувала тенденція до зниження кількості наданих послуг та молодих осіб з статусом безробітного. Також існувала тенденція до зменшення чисельності молоді, яка отримала роботу, яка проходила професійне навчання та приймала участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру.

Така загальна тенденція свідчить про те, що темпи знаходження роботи молоддю суттєво знизились і більшість молодих осіб, що приходили до Державної служби зайнятості вставали на облік для отримання статусу безробітного. Діяльність самої Державної служби зайнятості також

погіршилась, адже кількість наданих послуг, рівень взаємодії з молоддю і забезпечення молоді роботою і професійним навчанням суттєво знизився.

Ситуацію щодо зайнятості молоді у 2019-2021 роках не можна назвати позитивною. Економічна криза COVID-19 загострила велику кількість проблем на ринку праці, з якими стикається молоде населення. Але, у 2022 році прогнозується катастрофічні проблеми на ринку праці, що у свою чергу, сильно зачепить молоде населення. Війна, яка розпочалась у лютому 2022 року зумовила суттєву міграцію населення, *по-перше*, за кордон у інші країни через що люди виходять зі складу економічно активного населення України, *по-друге*, міграція спостерігається усередині самої країни, адже люди втікають від бойових дій. Проте важливо відзначити, що навіть ті люди, які є внутрішніми мігрантами і можуть бути економічно активними, вони місце роботи і виходять на ринок праці, як безробітні. Це, у свою чергу, збільшує навантаження на одне вільне місце та створює більшу проблему щодо зайнятості для молоді, так як роботодавець, при обрані на роботу, надасть перевагу більш досвідченішому працівникові з іншого регіону, аніж недосвідченому молодому працівнику.

Також важливим є той факт, що молодь є доволі мобільною віковою категорією, і від початку війни, саме молоде покоління почало масово виїжджати. Таким чином, кількість економічно активної молоді в Україні зменшилась.

Частково з послабленням руйнівних дій війни допоміг досвід у боротьбі з кризою пандемії COVID-19. Збільшення досвіду у населення дистанційної роботи, збільшення цифровізації під час робочого процесу дозволило більше адаптуватись до швидких змін робочого процесу, що не дозволило більш сильного вивільнення робочої сили на ринок праці.

Окрім аналізу взаємодії державної служби зайнятості з молоддю, необхідно проаналізувати зміни щодо безробітної молоді, та який відсоток молоді отримував фінансову допомогу по безробіттю. Аналіз динаміки безробітної молоді в Україні наведено у табл. 2.2.2.

Таблиця 2.2.2

Динаміка безробітної молоді, яка була на обліку у Державній Службі зайнятості в Україні у 2019-2021 рр.

Показники	2019	2020	2021	Відхилення 2021 року до 2019 року	Темпи приросту/ зниження 2021 до 2019 рр.,%
Отримали послуги, тис. осіб	766,9	762,1	676,1	-90,8	-11,9
Мали статус безробітного, тис. осіб	337,4	410,2	369,5	32,1	9,5

Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб	282,3	177,6	130,4	-151,9	- 53,8
Мають статус безробітного на кінець періоду, тис. осіб	100,4	140,9	78,3	-22,1	-22
Безробітна молодь на кінець періоду, яка отримує фінансову допомогу, тис. осіб	80,9	119,1	66,2	-14,7	-18,2
Питома вага молоді, яка на кінець періоду отримує фінансову допомогу, %	80,6	84,5	84,5	-	-

Джерело: розраховано авторами за даними [78]

За даними наведеними у табл. 2.2.7. можна проаналізувати зміни чисельності молоді, яка мала статус на кінець кожного року у періоді, що досліджувався. На кінець кожного року з 2019 по 2021 роки чисельність молоді, яка мала статус безробітного зменшилась з 100,4 тис. осіб до 78,3 тис. осіб, тобто на 22,1 тис. осіб або на 22%. Таке зменшення обумовлено збільшенням чисельності безробітної молоді у 2020 році порівняно з 2019 роком на 40,5 тис. осіб або на 40,3% та зменшенням кількості безробітної молоді у 2021 році порівняно з 2020 роком на 62,6 тис. осіб або на 44,4%.

При цьому на кінець кожного року звітного періоду спостерігалось зменшення чисельності молоді, яка отримувала фінансову допомогу. З 2019 року по 2021 чисельність такої молоді зменшилась з 80,9 тис. осіб до 66,2 тис. осіб, тобто на 14,7 тис. осіб або на 18,2%.

Таке зменшення було викликано збільшенням кількості молоді, яка отримує фінансову допомогу у 2020 році порівняно з 2019 роком на 38,2 тис. осіб або на 47,2% та зменшенням чисельності молоді, яка отримує фінансову допомогу у 2021 році порівняно з 2020 роком на 52, 9 тис. осіб або на 44,4%.

При зменшенні кількості безробітної молоді на кінець кожного року у звітному періоді та зменшенні кількості молоді, яка отримує фінансову допомогу по безробіттю, у цей ж період відбувалось збільшення питомої ваги молоді, яка отримує фінансову допомогу від держави з 2019 року по 2021 рік на 4,5 %.

Така тенденція свідчить про те, що з кінця 2019 по кінець 2020 року більша частина молоді, яка стала безробітною, отримувала фінансову допомогу з безробіття від держави. Сталий показник питомої ваги молоді, яка отримувала фінансову допомогу серед усіх безробітних свідчить про те, що у 2021 році порівняно з 2020 роком серед молоді, яка перестала мати статус безробітного була пропорційно однакова кількість тих, хто отримував

фінансову допомогу і тих, хто не отримував фінансову допомогу від держави.

Молодь, при появі на ринку праці, має найбільші труднощі саме у пошуку першої роботи. Після випуску з навчальних закладів існує проблема першого працевлаштування, через що існує можливість отримання статусу безробітного, а також фінансової допомоги від держави задля більш стабільного проходження періоду пошуку першої роботи. Чисельність випускників навчальних закладів, які перебували на обліку в центрах зайнятості наведено на рис. 2.2.2.

Дані, які наведені на рис.2.2.3. дозволяють проаналізувати, що у 2021 році порівняно з 2019 роком кількість випускників навчальних закладів, що була на обліку у центрах зайнятості зменшилась з 3 тис. осіб до 2,9 тис осіб, тобто на 0,1 тис. осіб або на 3,3%.

Таке зменшення було обумовлене збільшенням кількості випускників навчальних закладів на обліку у центрах зайнятості у 2020 році порівняно з 2019 роком на 2,9 тис. осіб або на 97% та зменшенням чисельності осіб на кількості випускників навчальних закладів на обліку у центрах зайнятості у 2021 році порівняно з 2020 роком на 3 тис. осіб або на 103,4%.

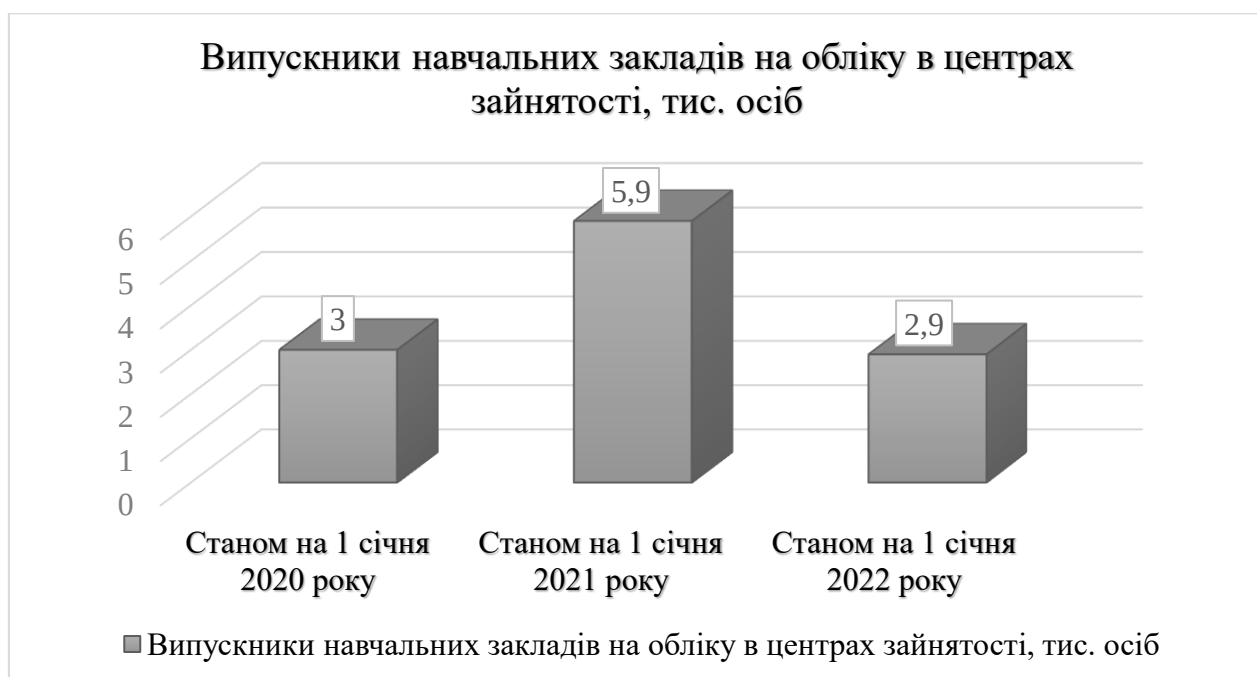


Рис. 2.2.2. Кількість випускників навчальних закладів, які перебували на обліку в центрах зайнятості за 2019-2021 роки, тис. осіб.

Джерело: розраховано авторами за даними [79,80,81]

Суттєве збільшення кількості випускників на обліку у центрах зайнятості може бути обумовлено тим, що економічна криза 2020 року, яка була обумовлена пандемією COVID-19, сповільнила пошук роботи на ринку праці і спонукала молодь, яка тільки що закінчила навчання, до постанови на облік у центри зайнятості для пошуку роботи і отримання фінансової допомоги у період пошуку першого місця роботи.

Задля визначення рівня освіченості зареєстрованих безробітних

необхідно дослідити яку структуру має освіта серед усіх зареєстрованих безробітних. Таке дослідження дозволить проаналізувати, люди з якою освітою мають найбільші проблеми при пошуку роботи. Аналіз безробітних за рівнем освіти наведено у табл. 2.2.3.

Наведені дані у табл.2.2.3. дозволяють стверджувати, що є доволі негативна ситуація щодо розподілу безробітних за рівнем освіти. Протягом трьох років, з 2019 по 2021 роки в Україні відбувалось суттєве збільшення безробітних з вищою освітою з 687,1 тис. осіб до 857,0 тис. осіб, тобто на 169,9 тис. осіб або на 24,7%. Таке збільшення обумовлене збільшенням у 2020 році порівняно з 2019 роком кількості безробітних з вищою освітою на 69,8 тис. осіб, або на 10,2% та збільшенням у 2021 році порівняно з 2020 роком показника на 100,1 тис. осіб або на 13,2%.

За досліджуваний період відбулось збільшення чисельності безробітних з професійно-технічною освітою з 440,1 тис осіб до 469,0 тис осіб, тобто на 29 тис. осіб або на 6,6%. Така зміна була обумовлена зростанням численності безробітних у 2020 році порівняно з 2019 роком на 64,4 тис. осіб або на 14,6% та зменшенням кількості безробітних з 2021 року по 2020 рік на 35,5 тис. осіб або на 7,0%.

Таблиця 2.2.3

Структура зареєстрованих безробітних за освітою
в Україні за 2019-2021 роки

Структура безробітних за освітою	2019	2020	2021	Відхилення 2021 року від 2019 року.	Темпи приросту/ зниження 2021 від 2019 рр.,%
Безробітні з вищою (повна, базова та неповна) освітою, тис. осіб	687,1	756,9	857,0	169,9	24,7
Безробітні з професійно-технічною освітою, тис. осіб	440,1	504,5	469,0	29	6,6
Безробітні з повною загальною середньою освітою, тис. осіб	306,0	355,0	335,8	29,8	9,7
Безробітні з базовою, початковою загальною середньою або не мають освіти, тис. осіб	54,5	57,8	49,8	-4,7	-8,6
Всього безробітних, осіб	1 487,7	1 674,2	1 711,6	223,9	15,1

Джерело: розраховано авторами за даними [82,83,84]

За аналізований період відбулось збільшення кількості безробітних з

повною загальною середньою освітою з 306,0 тис. осіб у 2019 році до 335,8 тис. осіб у 2021 році, тобто на 29,8 тис. осіб або на 6,6%. Таке збільшення відбулось за рахунок зростання численності безробітних у 2020 році порівняно з 2019 роком на 49 тис. осіб або на 16% та зменшення кількості безробітних з 2021 року по 2020 рік на 19,2 тис. осіб або на 5,4%.

Протягом аналізованого періоду лише однієї освітньої категорії був темп зниження безробіття, а саме: безробітних з базовою, початковою загальною середньою або не мають освіти. З 2019 року по 2021 рік кількість безробітних в цій освітній категорії зменшилась з 54,5 тис. осіб до 49,8 тис. осіб відповідно, тобто було зменшення на 4,7 тис. осіб або на 8,6%. Така зміна у чисельності може свідчити про те, що або ці безробітні змогли влаштуватись на роботу або підвищити свій рівень освіти і перейти у іншу категорію за освітою.

Загалом можна відзначити, що відбулось найбільше зростання кількості безробітних з вищою освітою на 24,7% та з повною загальною середньою освітою на 9,7%. Це свідчить, *по-перше*, що саме ці категорії мають найбільший приріст осіб щороку, так як саме повна середня і вища освіта є в людей асоціацією необхідних освіт, які потрібно отримати, *по-друге*, що через велику кількість входження нових осіб в дані категорії, не усі безробітні цих категорій встигають знайти роботу, табл.2.2.4.

Таблиця 2.2.4

Динаміка питомої ваги безробітних за освітою
в Україні за 2019-2021 роки

Структура безробітних за освітою	2019	2020	2021	Відхилення 2020 року від 2019 року.	Відхилення 2021 року від 2020 року.	Відхилення 2021 року від 2019 року.
Безробітні з вищою (повна, базова та неповна) освітою, %	46,19	45,21	50,07	-0,98	4,86	3,88
Безробітні з професійно- технічною освітою, %	29,58	30,13	27,40	0,55	-2,73	-2,18
Безробітні з повною загальною середньою освітою, %	20,57	21,20	19,62	0,64	-1,59	-0,95
Безробітні з базовою, початковою загальною середньою або не мають освіти, %	3,66	3,45	2,91	-0,21	-0,54	-0,75
Всього безробітної молоді, %	100	100	100	-	-	-

Джерело: розраховано авторами за даними [82,83,84]

За даними наведеними у табл. 2.2.4. можливо відзначити основні

структурні зрушення, які відбулись протягом трьох років з 2019 по 2021 роки. У 2020 році порівняно з 2019 роком зменшилась питома вага безробітних з вищою освітою, безробітних з базовою, початковою загальною середньою та безробітних без освіти. При цьому збільшилась питома вага безробітних з професійно-технічною освітою та безробітних з повною загальною середньою освітою. Але у 2021 році на ринок праці було вивільнено велику кількість безробітних з вищою освітою, через що питома вага безробітних з цієї категорії стала більше 50% та обумовила зменшення питомих ваг усіх інших категорій освіти.

Окрім аналізу динаміки безробітних усіх років за рівнем освіти необхідно провести аналіз, як розподіляються безробітні віком до 35 років за рівнем освіти, адже молодь більше зустрічається з проблемою пошуку роботи після закінчення навчальних закладів. Аналіз структури безробітної молоді за рівнем освіти наведено у табл. 2.2.5. Дослідження статистичних даних, що наведені у табл.2.2.5, дозволяють відзначити що кожна з категорія безробітних за освітою має власну унікальну тенденцію. *Категорія безробітних з вищою освітою* має тенденцію до загального збільшенням безробітних протягом усього досліджуваного періоду.

Таблиця 2.2.5

Структура безробітної молоді (у віці до 35 років) за рівнем освіти в Україні у 2019-2021 роки

Структура безробітної молоді за освітою	2019	2020	2021	Відхилення 2021 року від 2019 року.	Темпи приросту/ зниження 2021 від 2019 рр.,%
Безробітні з вищою (повна, базова та неповна) освітою, тис. осіб	300,6	309,9	320,8	20,2	6,7
Безробітні з професійно-технічною освітою, тис. осіб	153,3	163,4	157,0	3,7	2,4
Безробітні з повною загальною середньою освітою, тис. осіб	114,4	123,0	103,1	-11,3	-9,8
Безробітні з базовою, початковою загальною середньою або не мають освіти, тис. осіб	15,4	13,8	14,5	-0,9	-5,8
Всього безробітної молоді, осіб	583,7	610,1	595,4	11,7	2,0

Джерело: розраховано авторами за даними [82,83,84]

Так, у 2021 році порівняно з 2019 роком відбулось збільшення кількості

безробітних з 300,6 тис. осіб до 320,8 тис. осіб, тобто на 20,2 тис. осіб або на 6,7%. Таке збільшення обумовлене збільшенням у 2020 році порівняно з 2019 роком кількості безробітних з вищою освітою на 9,3 тис. осіб, або на 2,9% та збільшенням у 2021 році порівняно з 2020 роком показника на 10,9 тис. осіб або на 3,5%.

Категорія безробітних з професійно-технічною освітою має тенденцію до збільшення кількості безробітних протягом 2019-2021 років з максимальним значенням кількості безробітних у 2020 році та наступним зменшенням кількості безробітних у 2021 році порівняно з 2020 роком. Так у 2021 році порівняно з 2019 роком чисельність безробітних зросла з 153,3 тис. осіб до 157,0 тис. осіб, тобто на 3,7 тис. осіб або на 2,4%. Така зміна була обумовлена тим, що у 2020 році порівняно з 2019 роком відбулось збільшення кількості безробітної молоді на 10,1 тис. осіб, тобто на 6,4%; а також за рахунок зменшення кількості безробітної молоді у 2021 році в порівнянні з 2020 роком на 6,4 тис. осіб, або на 3,9%.

Категорія безробітних з повною загальною середньою освітою має тенденцію до зменшення кількості безробітних протягом 2019-2021 років, при чому у 2020 році порівняно з 2019 роком було збільшення кількості безробітної молоді, але воно було перекрито зменшенням кількості безробітної молоді цієї освітньої категорії у 2021 році порівняно з 2020 роком. Таким чином, у 2021 році порівняно з 2019 роком відбулось зменшення чисельності безробітної молоді з повною загальною середньою освітою з 114,4 тис. осіб до 103,1 тис. осіб, тобто на 11,3 тис. осіб або на 9,8%. Це зменшення обумовлено збільшенням кількості безробітних у 2020 році порівняно з 2019 роком на 8,6 тис. осіб або на 8,3% та зменшенням кількості безробітної молоді у 2021 році порівняно з 2020 роком на 19,9 тис. осіб або на 16,2%.

Категорія безробітних з базовою, початковою загальною середньою освітою або ті безробітні, які не мають освіти має тенденцію до зменшення кількості безробітних протягом 2019-2021 років, при чому у 2020 році порівняно з 2019 роком було суттєве зменшення кількості безробітної молоді, і воно не було перекрито збільшенням кількості безробітної молоді цієї освітньої категорії у 2021 році порівняно з 2020 роком. У 2021 році порівняно з 2019 роком відбулось зменшення чисельності безробітної молоді з повною загальною середньою освітою з 15,4 тис. осіб до 14,5 тис. осіб, тобто на 0,9 тис. осіб або на 5,8%. Таке скорочення чисельності безробітного молодого населення цієї категорії обумовлено зменшенням чисельності безробітної молоді у 2020 році порівняно з 2019 роком на 1,6 тис. осіб або на 11% та збільшенням кількості безробітних у 2021 році порівняно з 2020 роком на 0,7 тис. осіб або на 5,1%.

Також необхідно визначити, які структурні зрушення були серед безробітних за рівнем освіти. Аналіз структурних зрушень наведено у табл. 2.2.6.

Таким чином за аналізований період можна відзначити, що були різні

структурні зрушення щодо безробітної молоді з різним рівнем освіти. За увесь період з 2019 по 2021 рік найбільшою була питома вага безробітних з вищою освітою і яка протягом усіх трьох років складала більше 50%. У 2020 році порівняно з 2019 роком збільшилась питома вага безробітної молоді яка отримала статус безробітного мала професійно-технічну освіту та молоді з повною загальною середньою освітою. При цьому у 2020 році порівняно з 2019 роком. У 2021 році порівняно з 2020 роком відбулась діаметрально протилежна ситуація, і відбулось збільшення питомих ваг безробітної молоді з вищою освітою і базовою, початковою загальною середньою освітою та без освіти.

Одним з найважливіших показників, які характеризують стан ринку праці в Україні є зайнятість населення. Загальний аналіз зайнятості вказує на переваги і проблеми всієї національної економіки, дозволить визначити сильні та слабкі місця ринку праці.

Важливим напрямом статистичного аналізу є дослідження зайнятості населення країни за віковими групами. Такий аналіз дає змогу визначити, які вікові групи є у зоні ризику, та потребують державного впливу. Динаміка зайнятості населення у різних вікових групах за 2019-2021 роки наведено на рис. 2.2.3.

Таблиця 2.2.6

Динаміка питомих ваг безробітної молоді (у віці до 35 років) за рівнем освіти в Україні у 2019-2021 роки

Структура безробітної молоді за освітою	2019	2020	2021	Відхилення 2020 року від 2019 року.	Відхилення 2021 року від 2020 року.	Відхилення 2021 року від 2019 року.
Безробітні з вищою (повна, базова та неповна) освітою, %	51,5	50,8	53,9	-0,7	3,1	2,4
Безробітні з професійно-технічною освітою, %	26,3	26,8	26,4	0,5	-0,4	0,1
Безробітні з повною загальною середньою освітою, %	19,6	20,2	17,3	0,6	-2,8	-2,3
Безробітні з базовою, початковою загальною середньою або не мають освіти, %	2,6	2,3	2,4	-0,4	0,2	-0,2
Всього безробітної молоді, %	100	100	100	-	-	-

Джерело: розраховано авторами за даними [82,83,84]

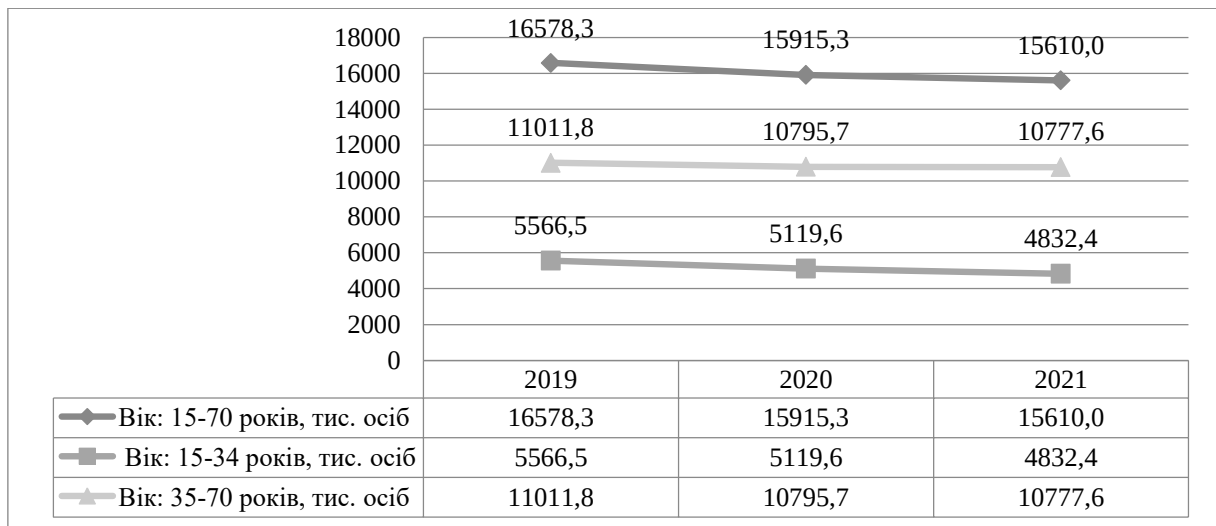


Рис.2.2.3. Зайнятість населення за віковими групами, за 2019-2021 роки
Джерело: розраховано авторами за даними [85]

Наведені результати свідчать, що впродовж 2019-2021 років ситуація на ринку праці щодо зайнятості населення за віковими групами є доволі негативною. За увесь час досліджуваного періоду, з 2019 по 2021 роки, на ринку праці була тенденція до зменшення кількості зайнятих усіх віків, як вікової групи 35-70 років, так і зайнятих вікової групи 15-34 років.

Зайнятість всього населення України у 2021 році порівняно з 2019 роком зменшилась на 968,3 тис. чоловік, тобто на 5,8%, що було обумовлено зменшенням працюючих віком 35-70 років на 234,2 тис. осіб, тобто на 2,1%, та молодих працюючих вікової категорії 15-34 роки на 734,1 тис. осіб, тобто на 13,2%.

Аналіз зайнятого населення за віковими групами серед населення всього працездатного віку дозволяє зробити висновок щодо ситуації з зайнятістю молоді на ринку праці. За 2020 та 2021 роки зменшення кількості зайнятої молоді було більше, аніж зменшення кількості зайнятих дорослих. Така тенденція показує, що в умовах економічної нестабільності більшість роботодавців буде наймати та зберігати на робочому місці переважно дорослих працівників, та в умовах скорочення штату персоналу буде звільняти саме молодь. Це ще раз підкреслює, що в Україні Державні методи, що існують в Україні та які спрямовані на збільшення зайнятості молоді, не до кінця враховують специфіку цієї вікової категорії, складність формування та існування соціальних і трудових відносин між молоддю та роботодавцем.

Дані, наведені на рис. 2.2.3., дозволяють стверджувати, що на ринку праці України, становище молоді є доволі складним та державні служби у сфері зайнятості повинні відреагувати заходами, які б покращили ситуацію, щодо зайнятості молоді та дозволили більш ефективно проявити потенціал молодого населення, що, у свою чергу, позитивно вплине на економіку України.

Окрім загальної динаміки зайнятого населення в Україні, необхідно визначити, як зайнятість молоді змінилась у різних регіонах України. Більш

детальний аналіз зайнятості молодого населення України наведено у табл.2.2.7.

За даними наведеними у табл. 2.2.7 можна стверджувати, що протягом трьох років з 2019 року по 2021 рік по всім областям України відбувалось скорочення зайнятої молоді, а саме з 5566,5 тис. осіб у 2019 році до 4832,4 тис. осіб у 2021 році, тобто на 734,1 тис. осіб або на 13,2 %.

З 2020 року по 2019 рік за усіма областями відбувалось скорочення кількості зайнятої молоді. З 2021 по 2020 рік скорочення чисельності зайнятої молоді відбувалось за усіма областями за винятком Чернівецької області, де було підвищення зайнятості молоді.

Найменше відносне скорочення чисельності зайнятої молоді у 2019-2021 роках спостерігалось у таких областях: Чернівецька, скорочення на 3,3 тис. осіб або на 2,9%; Закарпатська скорочення на 14,3 тис. осіб або на 7,5%; Київська скорочення на 19,9 тис. осіб або на 7,6%; Волинська скорочення на 10,7 тис. осіб або на 8,1%; Миколаївська скорочення на 14,9 тис. осіб або на 9,3%. Найбільше відносне скорочення чисельності зайнятої молоді у 2019-2021 роках спостерігалось у таких областях: Рівненська скорочення на 42,4 тис. осіб або на 25,7%; Донецька скорочення на 50,8 тис. осіб або на 20,0%; Івано-Франківська скорочення на 41,5 тис. осіб або на 19,9%; Сумська скорочення на 30,7 тис. осіб або на 19,6%; Чернігівська скорочення на 25,5 тис. осіб або на 17,1%.

Таблиця 2.2.7

Структура зайнятості молодого населення (віком до 35 років) в Україні по областях у 2019-2021 роках, тис. осіб

Області України	Зайнята молодь у 2019 році, тис. осіб	Зайнята молодь у 2020 році, тис. осіб	Зайнята молодь у 2021 році, тис. осіб	Відхилення 2021 року від 2019 року, тис. осіб.	Темпи приросту/ зниження 2021 від 2019 рр.,%
Автономна Республіка Крим	-	-	-		-
Вінницька	217,4	204,1	195,1	-22,3	-10,3
Волинська	132,1	123,7	121,4	-10,7	-8,1
Дніпропетровська	466,2	438,9	417,9	-48,3	-10,4
Донецька	254,5	217,0	203,7	-50,8	-20,0
Житомирська	190,1	168,1	158,2	-31,9	-16,8
Закарпатська	191,1	178,3	176,8	-14,3	-7,5
Запорізька	236,8	216,0	210,0	-26,8	-11,3
Івано-Франківська	208,2	184,1	166,7	-41,5	-19,9
Київська	263,0	246,6	243,1	-19,9	-7,6
Кіровоградська	128,5	116,9	115,1	-13,4	-10,4

Луганська	96,9	84,8	84,1	-12,8	-13,2
Львівська	387,9	357,4	344,2	-43,7	-11,3
Миколаївська	160,2	149,6	145,3	-14,9	-9,3
Одеська	351,5	326,8	300,5	-51	-14,5
Полтавська	198,5	184,1	168,0	-30,5	-15,4
Рівненська	165,1	162,6	122,7	-42,4	-25,7
Сумська	156,8	139,9	126,1	-30,7	-19,6
Тернопільська	141,3	125,0	117,6	-23,7	-16,8
Харківська	406,7	374,1	344,1	-62,6	-15,4
Херсонська	154,9	149,7	133,5	-21,4	-13,8
Хмельницька	172,4	155,4	153,2	-19,2	-11,1
Черкаська	184,3	164,1	154,3	-30,0	-16,3
Чернівецька	113,1	105,7	109,8	-3,3	-2,9
Чернігівська	148,8	136,3	123,3	-25,5	-17,1
м. Київ	440,2	410,4	397,7	-42,5	-9,7

Джерело: розраховано авторами за даними [82,83,84]

Найбільше відносне скорочення чисельності зайнятої молоді у 2019-2021 роках спостерігалось у таких областях: Рівненська скорочення на 42,4 тис. осіб або на 25,7%; Донецька скорочення на 50,8 тис. осіб або на 20,0%; Івано-Франківська скорочення на 41,5 тис. осіб або на 19,9%; Сумська скорочення на 30,7 тис. осіб або на 19,6%; Чернігівська скорочення на 25,5 тис. осіб або на 17,1%.

Проведене досліджування статистичних даних рівня зайнятості за 2019-2021 роки дає підстави стверджувати, що існуюча динаміка до зменшення показників зайнятості населення є обумовленою загальним погіршенням економічної ситуації в Україні, масового скорочення персоналу на підприємствах, що негативно впливає на баланс пропозиції і попиту на ринку праці.

Основною причиною погіршення економічної ситуації в цілому та показників зайнятості на ринку праці протягом 2019-2021 років є факт того, що у 2020 році через епідемію COVID-19 на території України українською владою був ведений адаптивний карантин, який призвів до загального спаду економічної активності, підвищення скритого безробіття, що особливо торкнулося молоді.

Для того, щоб дізнатись, як постраждало населення від пандемії, а особливо молодь, Український центр вивчення громадської думки «Соціоінформ» провів дослідження одразу після пом'якшення карантину щодо наслідків з якими зіткнулись працюючі на своєму робочому місці. Опитування проводилось у Львові, в особистих інтерв'ю взяли участь 800

осіб, молодь віком від 18 років і старше. Похибка репрезентативності дослідження становить +/- 3,5% [86].

За результатами дослідження, головним інструментом оптимізації для роботодавців стала пропозиція працівникам піти у відпустку за власний рахунок. Про такі наслідки говорять 13,9% осіб (або 16% від зайнятого населення). Ще 9% респондентів (або 14,6% від працюючих) отримали пропозицію погодитись на зменшення заробітної платні. Про не виплату зарплати під час карантину згадали 6,2% опитаних респондентів (або 7,2% від тих хто працює). І хоча у відсотковому співвідношенні ця цифра не виглядає критичною, у кількісному вимірі ідеться про тисячі людей, які ризикують втратити або вже втратили роботу. Та найбільше проявів дискримінації у робочих стосунках, за результатами, зазнала молодь – люди від 18 до 35 років [86].

Якщо проаналізувати дані дослідження у зрізі вікових груп (18-35 років, 36-55 років та 56 років і старше), то виявиться, що кожен з негативних наслідків карантину найбільше зачепив молодшу аудиторію. Про не виплату зарплати говорять аж 10% молоді 18-35 років, у неоплачувану відпустку запропонували піти 22% працюючої молоді, а про зменшення зарплати говорять 18% молоді, рис.2.2.4.

Зараз наша країна переживає дуже нелегкі часи. Повномасштабна війна вплинула на різні сфери життя українців, зокрема на економічне становище та можливість професійної реалізації. Третина населення досі не працює. І, здавалося б, ця проблема мала оминати молодь, а натомість, торкнулася її найбільше.

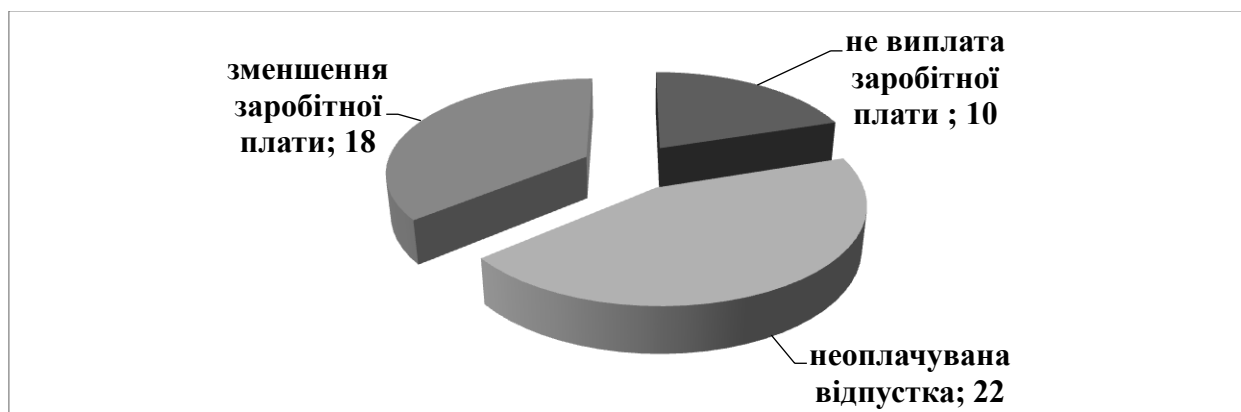


Рис.2.2.4. Негативні наслідки карантину на діяльність молоді (18-35 років), станом за 2019-2021 рр, %

Джерело: розраховано авторами за даними [87]

Згідно з дослідженням, проведеним програмою “Мріємо та діємо” у червні цього року, близько 60% молоді віком 18-34 років, які мали роботу до війни, її втратили, а 20% — працюють віддалено або мають часткову зайнятість. А у квітні 2022 року було проведено опитування програмою «U-Report», де взяли участь молоде покоління з 18-35 років (3 977 респондентів),

із них 76% мали роботу та постійний заробіток до війни, а 24% - не працювали, рис.2.2.5.

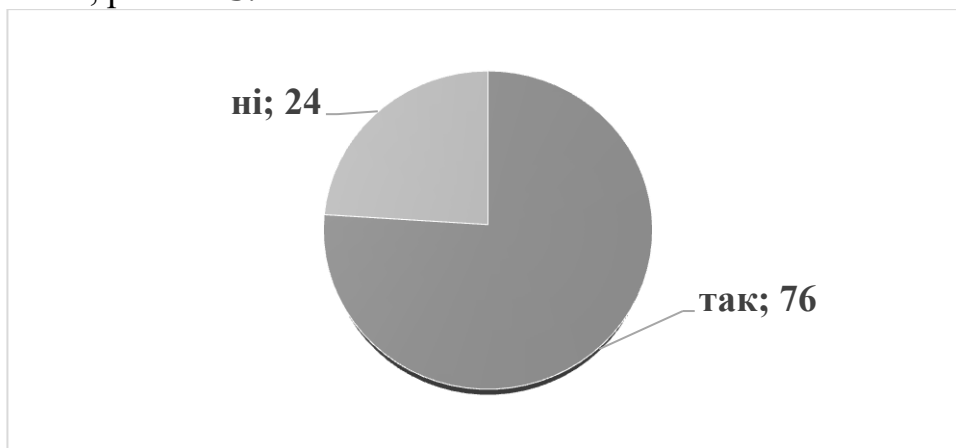


Рис.2.2.5. Відповідь на питання «Чи були ви працевлаштовані до війни?», %

Джерело: розраховано авторами за даними [88]

Війна вплинула на працевлаштування молодих спеціалістів і 50% продовжило попередню діяльність, 15% - продовжує навчання, 17% - втратили роботу, 9% - розпочали волонтерську діяльність, рис.2.2.6.



Рис.2.2.6. Відповідь на питання «Як війна вплинула на вашу діяльність?», %

Джерело: розраховано авторами за даними [88]

Військові дії внесли корективи у діяльність абсолютної більшості компаній на території України. Оплата праці під час війни в Україні зменшилась. На жаль, для багатьох роботодавців стало актуальним питання перегляду умов оплати праці персоналу у бік зменшення. І це вплинуло не тільки на молоде покоління, а на все населення нашої країни.

І знову постають ризики оплати праці молодим спеціалістам під час війни, а саме:

- одностороння зміна умов оплати праці;
- неможливість виплати заробітної плати;
- відпустка за власний рахунок;
- призупинення дії трудового договору;
- введення простою;
- відсутність працівників на робочому місці;
- і взагалі в країні, пільгові категорії.

Логічним виходом із ситуації для багатьох стала б одностороння зміна умов праці персоналу для відповідності фактичному стану речей. Наприклад, переведення працівників на неповний робочий час із пропорційною зміною окладу. Якщо у звичайний час подібна дія виглядала б дуже ризикованою з точки зору дотримання трудового законодавства, то в сьогоденній ситуації такий крок може бути цілком обґрунтованим. А також відпустка за власний рахунок залишається способом виходу роботодавців із проблемних ситуацій у кризові часи. А ще класичним варіантом економії фонду оплати праці є оголошення простою. Тому будь-яке рішення про зміну умов оплати праці у період воєнного стану має бути виваженим та обдуманим з погляду відповідності трудовому законодавству [88].

*Для покращення становища молоді на ринку праці у воєнні часи було започатковано проєкт «Твоя кар'єрна перемога» за підтримки кар'єрного порталу *Happy Monday* (ГО Професіонали майбутнього) в межах програми «Мріємо та діємо».*

Його мета – надати допомогу молодим чоловікам та жінкам, дівчатам та хлопцям з професійним розвитком та пошуком роботи. Проєкт дозволить молоді ознайомитися з можливостями, націленими на працевлаштування та кар'єрний розвиток, які з'являються попри війну. Це посприє подоланню стереотипів, пов'язаних з пошуками роботи та побудовою кар'єри у поточних обставинах. А це велика складова стійкості країни і впевненості у тому, що ми переможемо та відновимо добробут молодих українок та українців. Планується консультаційну програму від експертів з кар'єрних питань, освітні заходи для опанування актуальних навичок та публікацію вакансій в нових місцях перебування.

Крім того, будуть працювати з роботодавцями над збільшенням кількості професійних можливостей для молоді, у тому числі ВПО, аби останніх не виключали з числа кандидатів лише через їхній поточний соціальний статус. Це важлива та потрібна зараз ініціатива, яка дозволить дівчатам та хлопцям більш впевнено почуватись на ринку праці в поточних обставинах.

Один з важливих напрямів діяльності проєкту – робота з роботодавцями над збільшенням професійних можливостей чи їх адаптацією під поточні потреби для молоді 18–35 років. Для цього шукають партнерів серед компаній, які готові разом з *Happy Monday* творити

можливості для хлопців та дівчат, зокрема, відкривати вакансії, дружити до молоді, включаючи ВПО, ділитися професійними можливостями (стажування, курси, освітні програми, конкурси, стипендійні програми тощо) або створювати та запускати власні освітні програми чи проєкти з працевлаштування молоді [89].

Отже, молодіжний ринок праці характеризується підвищеною чутливістю до будь-яких соціально-економічних змін у країні, починаючи з карантину і закінчуючи воєнним станом, у якому зараз знаходиться країна. Аналіз показує, що як правило, зміни ці негативні, бо призводять до підвищення молодіжного безробіття, вимушеної неформальної зайнятості та значних труднощів у працевлаштуванні. Одним з найважливіших факторів, що можуть здійснити позитивний вплив на молодіжному ринку праці є підготовка кваліфікованих фахівців у відповідності з попитом ринку та часу, що забезпечується ефективним функціонуванням ринку освітніх послуг.

Забезпечення функціонування сучасного ринку освітніх послуг

В умовах тотальної цифровізації усіх сфер життя людини питання пошуку нових підходів до забезпечення якісної освіти стоїть дуже гостро. Діджитал та цифрові технології створюють особливі умови для всіх учасників освітнього процесу, надаючи можливість отримувати та взаємодіяти з інформацією на якісно іншому рівні. Це в свою чергу, накладає підвищені вимоги як до викладачів, так й до учнів/студентів. Сфера освіти та ринок освітніх послуг стрімко змінюються під впливом цифрових та діджитал технологій, що потребує швидкої та адекватної трансформації самих освітніх послуг. Актуальним це питання є й для України, особливо зараз в контексті воєнних дій та подальшої повоєнної відбудови, коли кардинально зміниться попит на певні спеціальності. У зв'язку з тим, вважаємо за необхідне приділити увагу питанню функціонування ринку освітніх послуг України.

Говорячи про переваги та зміни, які вносить цифровізація в освітній процес треба відмітити, наступні тенденції:

1. Учителі шкіл або викладачі ЗВО можуть швидко знаходити нові сучасні матеріали, розвивальні ігри, завдання, кейси для учнів та студентів, спілкуватися з колегами по всьому світові, спільно формувати проєкти, подавати на гранти, знаходити інформацію про професійні заходи, семінари, конференції, міжнародні обміни, а також розповсюджувати власні напрацювання. Цифрові технології спрощують оцінювання та звітність.

2. Для молодих спеціалістів або людей, які прагнуть до навчання впродовж життя, доступні понад 1500 освітніх онлайн-платформ у всьому світі, де абсолютно безкоштовно від кращих викладачів всесвітньо відомих навчальних закладів або експертів-практиків можна отримати нові знання та навички.

3. Людям з інвалідністю цифрові технології дають можливість отримати

доступ до освітніх послуг у будь-який час незалежно від місцезнаходження. Особливо актуальним є навчання цифровим технологіям дорослого населення (35+), щоб йому було легше адаптуватися до турбулентних змін сучасного світу.

В табл. 2.2.8. представлені перші кроки до цифрової грамотності учасників освітнього процесу [90].

Українська система освіти, за деякими показниками, потребує покращення та модернізації, порівняно з провідними країнами: Великобританія, США, Сінгапур, Китай, щоб унеможливити нестачу цифрових кадрів у майбутньому. Це включає оновлення застарілих програм професійної освіти і підвищення кваліфікації.

У середньостроковій та довгостроковій перспективах українська система освіти на всіх рівнях потребує масштабнішої трансформації на основі гнучкої освіти протягом усього життя. При цьому слід зосередити увагу на розвитку особистих, соціальних і практичних навичок для вирішення міжпредметних завдань, орієнтованих на застосування сучасних методів навчання.

Для більш швидкого оновлення актуальності освітніх програм необхідно скоротити час адаптації системи освіти до вимог ринку, необхідно розвивати взаємодію освітніх та дослідницьких організацій між собою, з бізнес-спільнотою та з державними органами.

Таблиця 2.2.8.

Перші кроки до цифрової грамотності учасників освітнього процесу

Критерії	Пояснення
Аналіз ситуації	Проведення незалежного якісного та кількісного дослідження щодо наявності цифрових навичок учасників освітнього процесу, визначення критеріїв впливу чинників на розвиток цифрових навичок, головних перешкод до користування цифровими технологіями та конкретними інструментами
Якісний навчальний контент	Для формування та розвитку цифрових навичок. Розробка та популяризація безкоштовного онлайн- та офлайн-курсів щодо навчання цифрових навичок
Перегляд та оновлення навчальних програм	Підвищення кваліфікації та підготовки педагогів, упровадження дистанційного та змішаного (blended learning) навчання
Вимірювання та сертифікація	Адаптація методології вимірювання та впровадження незалежної сертифікації рівня цифрових навичок відповідно до сучасних потреб на основі прийнятої Європейської рамки цифрової компетентності (DigComp).
Створення онлайн-платформи	Для навчання та оцінювання цифрових навичок педагогів з інтеграцією незалежних міжнародних сертифікаційних програм
Модернізація змісту освіти	Впровадження компетентнісного підходу в системі освіти — наскрізна компетентність, інтегрована в різні дисципліни.
Запровадження потужної програми профорієнтації	У школах, профтехучилищах та ЗВО з метою виявлення найздібніших учнів та студентів і про пропозиції стажування та

	проходження практики в ІТ-компаніях або ІТ-стартапах, зокрема з елементами дуальної освіти
Популяризація цифрової грамотності населення	Через формальну та неформальну освіту дорослих
Гармонізація нормативної бази	Яка регулює сертифікацію цифрових навичок у педагогічних працівників, а також підвищення заробітної плати при підтвердженій цифровій компетентності

Джерело: складено авторами за даними [90]

Повсюдна цифровізація бізнес-процесів та цілих галузей у найближчі десятиліття призведе до часткового заміщення людської зайнятості машинним та вивільнення значної частки робочої сили, що створить нові труднощі для компаній та держави. Водночас цифрові технології та платформи зможуть надати і помітний позитивний вплив на ринок праці: вони вже полегшують пошук кадрів, скорочують терміни пошуку роботи, підвищують продуктивність співробітників, покращують ситуацію із залученням кадрів до економіки за допомогою віддалених робочих місць та забезпечують доступ до якісної освіти.

Кроки на шляху до створення нової екосистеми вищої освіти, наведено в табл.2.2.9:

Таблиця 2.2.9.

Кроки на шляху до створення нової екосистеми вищої освіти

	Алгоритм дій	Розкриття змісту
1	<i>Змінити організаційну модель державних університетів</i>	З форми бюджетної установи на форму неприбуткового або прибуткового суб'єкта господарювання. Це вирівняє права та обов'язки державних і приватних ЗВО, дасть університетам фінансову та управлінську автономію, змогу повноцінно співпрацювати з корпоративним сектором економіки, зокрема через механізми державно-приватного партнерства, залучати інвестиційні ресурси та нові технології і змусить університети підвищувати ефективність роботи та якість освіти.
2	<i>Скасувати вимогу диплома державного зразка</i>	Значно посилить конкуренцію серед університетів, змусить університети підвищувати якість освіти та очистити освітнє поле від неефективних ЗВО.
3	<i>Скасувати заочну форму здобуття вищої освіти</i>	Заочна форма здобуття вищої освіти не здатна виконувати функцію навчання практичних знань та навичок. Замість заочної форми потрібно запроваджувати комбіновану форму освіти, що поєднує очне навчання з отриманням практичного досвіду на підприємстві, онлайн, дистанційне тощо.
4	<i>Трансформувати державне замовлення на підготовку фахівців у систему з двома базовими версіями:</i>	✓ <i>Підтримка талановитих випускників шкіл.</i> У формі «освітніх ваучерів» на отримання освіти за рахунок державного бюджету для талановитих випускників шкіл. ✓ <i>Підготовка спеціалістів для фундаментальної науки та стратегічно важливих для економіки і промисловості фахівців,</i> висококваліфікованих спеціалістів із стратегічного планування та державного управління під цільове замовлення органів влади, державних підприємств на тендерній основі для університетів усіх

		форм власності.
5	Стимулювати інвестиції та інновації для розвитку інноваційної та креативної економіки. <i>Для цього потрібно:</i>	1. <i>Створити</i> дієвий механізм державно-приватного партнерства у сфері освіти та науки. Це дасть університетам можливість залучати приватні інвестиції на свій розвиток і модернізацію, наукові розробки, створювати університетські стартапи на паритетних із бізнесом умовах, спільно комерціалізувати результати інноваційної діяльності. Також це стимулюватиме розвиток системи дуальної форми освіти за рахунок залучення інвестицій бізнесу в матеріально-технічну базу університетів, спільної розробки навчальних програм та подальшого працевлаштування випускників. 2. <i>Розробити</i> та запровадити правові механізми діяльності ендаумент-фондів. Це дасть університетам можливість користуватися пасивним доходом від залучених коштів для фінансування будь-яких цільових програм. 3. <i>Забезпечити</i> податкові пільги для стартапів, де університет є мажоритарним акціонером: відсутність податків із фонду оплати праці та ПДВ до моменту комерціалізації. Це дасть змогу залучати приватні ресурси в інноваційні розробки, комерціалізувати наукові результати та дасть стимул розвитку університетської науки. 4. <i>Змінити</i> чинне законодавство, що дозволить ЗВО здійснювати власну підприємницьку діяльність з використанням об'єктів інтелектуальної власності, розроблених на кошти державного фінансування (за моделлю The Bayh-Doyle Act, США). Це дасть змогу університетам створювати дочірні компанії на базі власних розробок як незалежно, так і з бізнес-партнерами.

Джерело: складено авторами за даними [90]

Щоб досягти хороших результатів, політики та лідери бізнесу повинні використовувати переваги автоматизації та водночас контролювати переміщення працівників, спричинені технологіями цифрової економіки. Майбутні зміни на ринку праці роблять виклик існуючим моделям навчання та підготовки кадрів, а також бізнес-підходам до формування професійних умінь та навичок. Тому першим пріоритетним завданням є забезпечення сталого зростання попиту робочої сили. Іншим пріоритетним завданням є переосмислення перехідних процесів у сфері цифровізації ринку праці та підтримання доходів працівників, які опинилися у перехресних потоках автоматизації. Від держави, бізнесу та навчальних закладів потрібні скоординовані дії щодо підготовки до очікуваних змін, а також перепідготовки та працевлаштування персоналу, що вивільняється.

Головне – зрозуміти, що перехід на нові технології вже відбувається і ця тенденція лише посилюватиметься. І від того, як швидко ми зрозуміємо необхідність інтеграції сучасних технологій у свою повсякденну роботу, залежить швидкість та успіх цієї трансформації.

Але не треба забувати, що трансформація освіти в Україні проходить у тому числі під впливом воєнного часу, що вносить свої зміни у всі освітні процеси. Через війну у 2022 році вступна кампанія в Україні зазнала суттєвих змін. Скасовано традиційне ЗНО, натомість запроваджено єдиний мультипредметний тест. А вступити на контрактну форму навчання на

більшість технічних спеціальностей, зокрема на ІТ, можна і без такого тесту – лише за мотиваційними листами [91]. У цьому контексті виникають певні ризики.

Перш за все, вступ на бюджетну і на комерційну форми навчання має проходити в однакових умовах – на основі тесту. Якщо результати в кількох абітурієнтів збігаються, тоді можна враховувати оцінку за рекомендаційний лист. Сам тест є відносно простий. У ньому є низка питань з української мови, з історії України чи з математики, які належать до шкільної програми 5 класу. Щоб скласти мультипредметний тест цього року, треба відповісти хоча би на одне питання з 20. Але це тестування зняли з контрактної форми навчання і, головне, для інженерних спеціальностей.

Найбільший ризик – питання оцінки мотиваційних листів. Не зрозуміло хто їх оцінював, за якими критеріями оцінки та як можна перевірити самостійність виконання цих мотиваційних листів? Непрозорість критеріїв буде призводити до конфліктних ситуацій. Один і той самий мотиваційний лист в різних університетах може бути оцінений по-різному. Більше того, навіть різні люди в конкретному університеті будуть оцінювати цей лист по-різному. Оскільки неможливо перевірити самостійність написання мотиваційного листа абітурієнтом, буде велика кількість підстав вважати, що люди, які не здатні здобувати рівень вищої освіти, пройдуть і будуть навчатися в університетах. На загал, такі правила вступу можуть погіршати якість студентів, які прийдуть вчитися цього року. Питання в тому, як це вплине на настрій, на мотивацію вчитися. Очевидно, якщо треба докласти більше зусиль, щоб навчатися, то люди і стараються більше. Якщо докладати зусиль не треба, або треба мінімально, то такий підхід буде продовжений і в процесі навчання. Якщо університети будуть відраховувати таких студентів, загальний рівень вдасться втримати. Якщо ж буде негласна заборона на відрахування цих студентів, тоді вчитись ніхто не буде. Бо для чого старатися більше, якщо оцінку і так поставлять. Це загальна проблема українського менталітету – коли немає зовнішнього тиску, лише невелика кількість людей готова самостійно працювати. Очевидно, замість того, щоб рухатися з якістю освіти вперед, ми почнемо рухатися в зворотній бік. Таке становище є неприпустимим та потребує негайної реакції суспільства та освітнього середовища, бо у подальшому в Україні будуть затребувані висококваліфіковані спеціалісти для відновлення економіки держави та її сталого розвитку.

Професії які будуть затребувані у повоєнний період

Інженерні спеціальності. Тут є парадокс: на ті спеціальності, які вимагають високого рівня знань і значних зусиль під час навчання, спрощуються умови вступу. Беруть всіх, хто готовий йти і вчитися на контракт. *Будівельні спеціальності,* адже є велика кількість руйнувань житлового фонду. Архітектура, вся інженерія буде затребувана. Велика

кількість знищених заводів, які треба буде відбудовувати. Очевидно, вони будуть будуватися з нуля, з врахуванням нових технологій та обладнання, які треба ставити та вміти обслуговувати.

ІТ-фахівці, оскільки це є можливість працювати на світовому ринку. Український внутрішній ринок просто знищено внаслідок війни, велика кількість компаній не мають можливості інвестувати в ІТ-продукти, будуть користуватися тим, що є.

Економістів, фінансистів, юристів генерували велику кількість на ринок праці, і не всі в змозі були знайти роботу і до війни. Очевидно, що і після війни явно не першим ділом будуть шукати економістів.

Гуманітарні спеціальності, все, що стосується психології, реабілітації потрібно вже на вчора. Велика кількість людей, які пережили жахіття війни, були в окупації, пережили тортури з боку російських військ – їм вже потрібна допомога. Плюс велика кількість воїнів, які повернуться з війни. З цією травмою зіткнулися всі. Якщо після 2014 року це була невелика кількість людей, які приїжджали в мирний тил і не розуміли, як всі живуть, то зараз вся Україна проходить через цей болючий період. Такі професії будуть затребувані, питання – чи будуть люди на цим звертатися.

Велике значення будуть набувати професійно-технічні спеціальності, такі як будівництво, транспортна, машинобудівна або електромеханічна галузь, що маю критичне значення для відбудови інфраструктури економіки. У цьому аспекті окрема увага повинна бути до розвитку та підтримки професійно-технічної освіти.

В умовах військової агресії Росії професійна (професійно-технічна) освіта нашої країни також зазнала чималих втрат, що істотно позначилося на її контингенті, інфраструктурі, механізмі функціонування тощо. З метою організації дистанційного навчання на вебсайті МОН розміщено онлайн-ресурси, які можуть використовуватися для дистанційного навчання за різними професіями й галузями, зокрема будівельною, транспортною, машинобудівною, електромеханічною галузями. Запущено модуль «Професійна освіта онлайн» у складі вебплатформи дистанційного навчання «Всеукраїнська школа онлайн». Значних втрат зазнав контингент закладів П(ПТ)О, а саме 49 128 осіб. Цей показник охоплює плановий випуск здобувачів П(ПТ)О впродовж січня-лютого 2022 р.; осіб, які проходять службу в ЗСУ чи ТрО; здобувачів, що не розпочали навчання після 24 лютого 2022 р. із різних причин (зазвичай це особи, які залишилися на тимчасово непідконтрольній території України або дані про місцеперебування яких відсутні).

Кількість закладів профосвіти/професійно-технічної освіти (ЗП(ПТ)О) станом на 1 січня 2022 р., і тих, що готові забезпечувати освітній процес, станом на 1 серпня 2022 р. за регіонами, наведено на рис.2.2.7. [92]

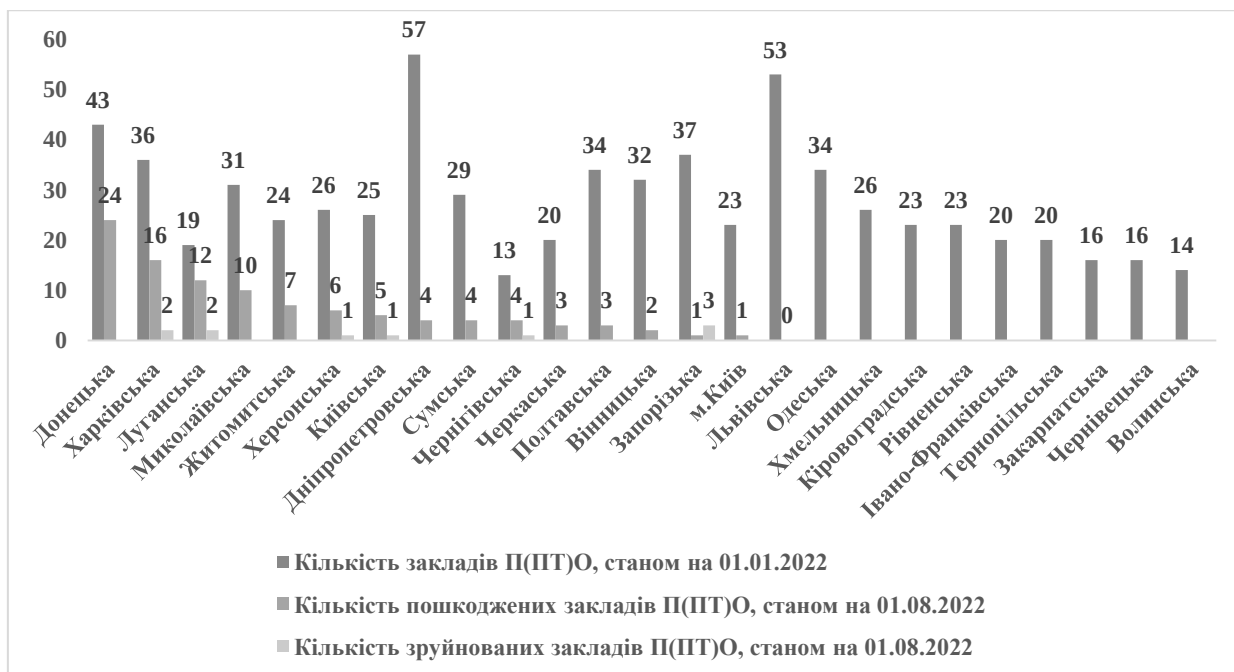


Рис. 2.2.7. Динаміка пошкоджених та зруйнованих закладів профосвіти за регіонами України, станом на 1 серпня 2022 р.

Джерело: розраховано авторами за даними [92]

Серед підконтрольних Україні територій найбільше здобувачів навчається в закладах П(ПТ)О Львівської (19 837 осіб), Дніпропетровської (15 760), Одеської (12 405) і Вінницької (11 099) областей. 18 499 здобувачів навчаються дистанційно, оскільки перебувають за межами території України. Найбільше таких здобувачів із Дніпропетровської (1643 особи), Харківської (1387), Львівської (1382) областей та м. Києва (1547). 173 особи, що виїхали за межі території України, зараховано до зарубіжних закладів освіти.

Зміни відбулися й у викладацькому складі П(ПТ)О. Станом на 1 липня 2022 р. провадять свою діяльність 23 905 педагогічних працівників, із яких:

- 1258 осіб є внутрішньо переміщеними;
- 904 особи перебувають за межами території України;
- 472 особи – у відпустці без збереження заробітної плати або на простої;
- 654 особи проходять службу в ЗСУ чи ТрО;
- 372 особи звільнилися з посад.

Для інституційно-правової підтримки П(ПТ)О в умовах воєнного стану було ухвалено низку нормативних актів, а саме:

- Наказом МОН від 26.03.2022 № 273 затверджено Положення про внутрішню академічну мобільність здобувачів 351 П(ПТ)О, які навчаються у ЗП(ПТ)О (програмою внутрішньої академічної мобільності скористалися 306 осіб);
- Законом України від 19.06.2022 № 2312-IX внесено зміни до чинного Закону «Про професійну (професійно-технічну) освіту», котрі дають змогу врахувати в діяльності П(ПТ)О реалії війни та завдання повоєнного розвитку;
- Законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про професійну

(професійно технічну) освіту» щодо окремих аспектів підготовки кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану та відновлення економіки» від 18.03.2022 № 7293 спрямований на збереження контингенту здобувачів, спрощення здобуття П(ПТ)О. Він передбачає можливість здобуття часткових професійних кваліфікацій, а також здійснення підготовки й перепідготовки за короткостроковими програмами під конкретні потреби держави у відбудові країни в повоєнний період.

Значну підтримку системі П(ПТ)О надають міжнародні партнери. Зокрема, ухвалено розпорядження про підписання угоди між МОН, Українським фондом соціальних інвестицій і німецьким банком KfW про надання 20 млн. євро в межах проекту «Професійна освіта у Східному партнерстві». Кошти будуть спрямовані на створення в закладах П(ПТ)О сучасних центрів професійної досконалості.

Здійснюється низка кроків до організації 2022-2023 навчального року з урахування збройної агресії Російської Федерації, продовження бойових дій та загрози ракетнобомбових ударів. Зокрема:

- МОН розроблено рекомендації щодо підготовки до початку 2022/2023 н. р. і особливостей організації освітнього процесу в закладах П(ПТ)О (лист МОН від 29.06.2022 № 1/7234-22);
- спрощено процедуру формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів (розпорядження КМУ від 29.04.2022 № 329-р).

Але, якщо проаналізувати проєкт Держбюджету на 2023 рік, стає зрозуміло, що підтримка розвитку профосвіти в Україні поки залишається лише на словах. Інші ініціативи для підтримки галузі теж стоять на паузі. Негативний ефект від цього матимемо і в короткостроковій, і в довгостроковій перспективі. Завдяки нещодавно запровадженому механізму внутрішньої академічної мобільності будь-який заклад в умовно безпечному регіоні має право прийняти та довчити такого учня - вимушено переміщена особа (ВПО). Але окрім права, потрібно ще фінансування, і тут виникають проблеми. Фінансування профтехосвіти – це в основному обов’язок місцевих бюджетів. Зрозуміло, що в умовах війни у місцевих бюджетів тим паче немає потенційних джерел для зростання. Фінансування не вистачає навіть на тих учнів, які розпочали навчання до війни – наразі 1 вересня до навчання повернулися 230 тис. учнів. Що вже казати про фінансування нового набору, який вже зараз, за півтора місяці до завершення вступної кампанії 1 листопада, складає 78 тис. заяв на бюджет в умовах значного скорочення регіонального замовлення. Станом на 13 вересня 2022 року зруйновано 15 закладів профтехосвіти та суттєві пошкодження ще 108-ми. І це лише попередні задокументовані дані, реальні будуть ще більшими.

За оперативними даними обласних військових адміністрацій, приблизна кількість вже прийнятих учнів з Донецької, Запорізької, Луганської, Миколаївської, Харківської, Херсонської областей, яким буде

потрібно навчання в інших регіонах у 2022-2023 навчальному році, складає 35,9 тис.осіб. Плюс очікується 14,8 тис. осіб на вступ. Таким чином, бюджетам потрібно щонайменше 2 млрд. грн. на фінансування навчання лише ВПО, які державі варто було б виділити субвенцією. Втім, аналіз проєкту Держбюджету на 2023 рік свідчить про те, що цього не сталося.

З проєкту бюджету на 2023 рік виключили видатки на профільні субвенції – на створення навчально-практичних центрів сучасної профтехосвіти, на безпечні умови навчання в закладах профосвіти тощо. Крім того, Міністерство освіти пропонувало запровадити нову субвенцію на здобуття/продовження здобуття професійної освіти ВПО, але Мінфін відхилив цю пропозицію (див. табл.2.2.10).

Отже, передбачене бюджетом фінансування профосвіти на наступний рік далеке від потреб. Загалом, в умовах війни та великого дефіциту бюджету, який навіть без «роздутих» видатків становитиме приблизно \$3 млрд. щомісяця, потреба в економії коштів зрозуміла.

Втім, незрозумілим залишається викреслення профтехосвіти взагалі з пріоритетних питань уряду, навіть у межах конструктивних змін, які допомогли б правильно розподілити наявні кошти та підготувати саме тих спеціалістів, які потрібні в умовах війни та відбудови наслідків бойових дій.

Так, в бюджеті передбачена окрема стаття видатків на підготовку фахівців загальнодержавного значення. Міносвіти підготувало нову редакцію переліку таких професій, з урахуванням воєнних реалій та потреб сьогодення. Цей перелік вже направили на розгляд Кабміну, але він досі блукає кабінетами в пошуках погодження.

В результаті, уряд скоротив бюджет на здобуття професійної освіти за професіями загальнодержавного значення у 2023 році на 50,85 млн. до 200 млн. грн. І навіть ці гроші будуть використовуватися не максимально ефективно, бо оновлений перелік професій Кабмін не погодив.

Таблиця 2.2.10

Фрагмент проєкту Держбюджету на 2023 р. щодо питань професійної освіти у воєнний стан в Україні

	Ситуація	Од.виміру	Субвенції в проєкті Держбюджету на 2023 р. (профосвіта)
1	1 вересня, 2022 р. приступили до навчання, тис. учнів	230	НЕ має. <i>Виключили видатки на профільні субвенції на:</i> - створення навчально-практичних центрів сучасної профтехосвіти; - безпечні умови навчання в закладах профтехосвіти; - здобуття/продовження здобуття професійної освіти ВПО.
2	Кількість учнів, яким буде потрібно навчатися в інших регіонах у 2022/2023 н.р., учнів-ВПО, тис.осіб	35,9	
3	Кількість учнів, які поступили (вступ) навчатися в інших регіонах у 2022/2023 н.р., учнів-ВПО, тис.осіб	14,8	
4	На 1 листопаду 2022 р. прийнято	78	

	заяв на бюджет в умовах значного скорочення регіонального замовлення, тис. заяв		
5	на 13 вересня 2022 р. зруйновано заклади профосвіти, шт	15	
6	Пошкоджено заклади профосвіти, шт	108	
7	Уряд скоротив бюджет на здобуття професійної освіти за професіями загальнодержавного значення у 2023 році, грн..грн.	50,85	

Джерело: складено авторами за даними [93]

Взагалі такий підхід на стратегічному рівні достатньо дивний, адже для повоєнної відбудови буде зростати попит саме на робітничі професії. Вже зараз попит на традиційно «університетські» спеціальності на ринку спадає – кількість пропозицій для юристів чи страхувальників одна з найнижчих на ринку, за даними кадрового порталу grc.ua. Натомість, в топі по кількості пропозицій у серпні – вакансії у сфері транспорту і логістики, будівництва, робітничого та адміністративного персоналу [93].

Отже, на освітньому фронті існують ризики щодо навчання за спеціальностями, які дійсно затребувані на ринку праці, змінюються формат вступу у ЗВО, є системна криза у професійно-технічній освіті. Всі ці виклики потребують комплексного та зваженого рішення на основі розбудови організаційно-економічного механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг.

2.3. Дослідження вітчизняного і зарубіжного досвіду боротьби з безробіттям молоді

Розвиток політики держави в області працевлаштування молоді є актуальним завданням для будь-якої країни. Молоде покоління працездатного віку - це найдинамічніша, енергійна, мобільна, високоінтелектуальна частина суспільства, яка має кращу у порівнянні з представниками інших вікових категорій населення працездатного віку на даний момент часу освіту, тому вирішення проблем зайнятості молоді забезпечує соціально-економічну стабільність державі, є гарантом її безпеки. Однак в сучасному суспільстві спостерігається негативна тенденція, пов'язана з підвищенням частки безробітної молоді, і, як наслідок, наступних за цим соціально-економічних проблем.

Молодіжний сегмент світового ринку праці зазнав найбільших втрат у періоди економічних криз: кінця XX століття, 2007 – 2008 років та

постковідної кризи 2020 р. Внаслідок кризи 2007 – 2008 рр показник рівня молодіжного безробіття у розвинених країнах та країнах ЄС досяг найвищої відмітки у 2010 році – 18,1%. Причому відмічені значні коливання у відповідних показниках різних країн. Так в Греції та Іспанії рівень безробіття серед молоді за 2007 – 2011 рр. збільшився вдвічі і на 2012 рік досяг, відповідно, 42% та 46%. В Ірландії за цей же період даний показник збільшився майже в 4 рази – з 8,5% до 31,9%. Позначки більше 25% безробітної молоді досягли Італія та Португалія, а Франція, Угорщина, Естонія, Румунія, Польща, Сполучене Королівство, Швеція - більше 20%.

Пандемія COVID-19 також негативно вплинула на стан зайнятості молоді в світі – допандемічні показники молодіжного безробіття (на початок 2020 р) склали близько 15% і демонстрували тенденцію росту, показники у розгар пандемії зросли до 18% і більше. Найбільші рівні показників відмічаються в Італії – 27,1%, Іспанії – 32,2%, Греції – 33%, найменші у Німеччині і Чехії – 5%, в Нідерландах – 6%, у Польщі – 8%. [94, С.19].

В Україні мають місце схожі тенденції, але вони посилюються за рахунок воєнних дій на території країни: АТО у 2014 – 2018 рр. та війни між Росією та Україною, початок якої датовано 24 лютого 2022 року.

Важливою в контексті аналізу показників безробіття серед населення України та при проведенні порівняння значень показників українського безробіття і відповідних показників держав ЄС та інших зарубіжних країн є заява Гая Стандинга – директора Міжнародної організації праці (яку він зробив на основі дослідження, проведеного МОП) про те, що фактичні рівні безробіття в Україні значно перевищують дані, наведені в офіційних джерелах, які «приховують» реальний стан речей [95], що потрібно мати на увазі виконуючи відповідний аналіз.

Тривале безробіття особливо негативно впливає на молодь: відбувається професійна дискваліфікація і поряд з цим виникають психологічні проблеми через зневіру у свої сили, що негативно позначається на мотивації до пошуку місця достойного працевлаштування, а це, у свою чергу, призводить до матеріальних проблем і унеможливорює самореалізацію молодої людини. Матеріальні проблеми у молодому віці призводять до обмеження можливості користуватися медичними послугами внаслідок чого можливе погіршення здоров'я, усвідомленого обмеження народжуваності в молодих сім'ях, що позначається на показниках чисельності населення (які на протязі тривалого часу в Україні зменшуються) та інш. Вирішення фінансових питань частина молоді бачить у працевлаштуванні за кордоном, що призводить до посилення міграції або у виконанні нерегламентованих видів діяльності [96].

Також слід виділити, як одну з особливостей безробіття серед молоді України, більші показники безробіття серед сільської молоді, ніж серед міської, що теж призводить до цілої низки соціальних, економічних та демографічних наслідків [97]. Показники зайнятості та безробіття молодіжного сегменту ринку праці в Україні підлягають постійному

моніторингу різноманітних вітчизняних та зарубіжних організацій.

Саме щодо дослідження тенденцій зайнятості та безробіття молоді упродовж 8 місяців 2020 р було проведене аналітичне дослідження «Рішення для молодіжної зайнятості: вплив громадянського суспільства в Україні, Грузії та Молдові», результати якого презентувалися в Укрінформ 30.10.2020 р., де також були визначені тенденції зростання рівня безробіття молоді в Україні. Голова громадської організації «Молодіжна альтернатива» та співавтор дослідження Людмила Кудіна відмітила основні проблеми працевлаштування молоді - «... небажання підприємців брати на роботу молодь без досвіду, низькі зарплати для молодих фахівців, катастрофічний розрив між програмами навчання у вишах і потребами роботодавців [98].

В умовах пандемії питання працевлаштування молоді ще більше загострюється, післяковідна економічна криза звужує можливості, особливо для пошуку першого робочого місця, тому негативні тенденції можуть посилюватися, зазначила експерт». Також Л. Кудіна підкреслила, що в Україні зростає чисельність трудових мігрантів серед молодіжних категорій населення. Так упродовж 2019 року чисельність громадян у віці до 25 років, які виїхали до Польщі, зросла із 21% до 29,2%, що пов'язано з тим, що системна молодіжна політика в Україні не проводиться. Тобто «державна своєю бездіяльністю створює умови для трудової міграції найбільш працездатної категорії громадян, що суперечить завданням державних інституцій і закладає системні ризики для економіки, соціальних програм, звужує потенціал та зменшує ресурси для розвитку» [98].

На пресконференції в Укрінформ відмічено схожість проблем на ринку молодіжної зайнятості України, Грузії та Молдови - «молоді спеціалісти є найвразливішою категорією на ринку праці, їм не вистачає державної підтримки, а рівень безробіття серед працівників до 25 років постійно зростає» [98]. Внаслідок пандемії COVID-19 та війни з Росією тенденції збільшення рівня молодіжного безробіття в Україні та відтоку працездатної молоді за кордон поглиблюються. Важливо, що показники безробіття серед молоді збільшуються поряд із збільшенням показників молодіжної міграції і це свідчить про те, що рівень безробіття серед молоді, що постійно проживає в Україні, зростає більшими темпами ніж це відображається у статистичних даних. Якщо б ця молодь знаходилась в Україні і шукала б роботу, то рівень безробіття був би ще вищий.

Невтішними є дані показників безробіття за перші місяці 2022 р та прогнозні дані на кінець 2022 р. Так за перше півріччя 2022 р, відповідно даним інфляційного звіту НБУ, загальний рівень безробіття в Україні підвищився до нечуваних 35%. [99].

Причинами такого стрибка є:

- об'єктивна втрата роботи частиною населення, яка проживала у прифронтових районах та у районах бойових дій;
- відсутність фінансової «подушки» в українських домогосподарствах, що призводить їх до необхідності активного пошуку роботи;

- вимушені «внутрішні» мігранти дуже часто не можуть знайти або не вважають за необхідне шукати відповідну роботу в місцях, куди вони виїхали через те, що розглядають ситуацію свого виїзду, як тимчасове явище, тобто робота не є для них основним пріоритетом;
- скорочення зарплат в Україні внаслідок інфляційних процесів та реального їх скорочення - близько 27%, що є вагомим демотивуючим чинником при пошуку роботи. Перелічені причини значно впливають на підвищення показників безробіття молоді.

На кінець 2022 року очікується деяке зменшення показника рівня безробіття, що відмітила у своєму виступі на V українсько-німецькому економічному форумі (який відбувся 24 жовтня 2022 року) міністр економіки Ю. Свириденко – до 30%. У виступі було зазначено і підвищення офіційного рівня інфляції до 24,6% з прогнозом підвищення його до 30% до кінця 2022 року, а також прогноз падіння економіки на рівні 30% [100]. Усі вищенаведені статистичні та прогнозні дані дають підстави стверджувати, що рівень молодіжного безробіття на кінець 2022 р значно підвищиться порівняно з показниками попередніх років.

Крім того знову ж постає проблема достовірності офіційних даних щодо рівнів безробіття, які за рядом причин не будуть відбивати реальної картини. Ткаченко Л. – провідний фахівець Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України – вважає причинами такого становища: 1) зменшення підконтрольної української території, що призводить до неможливості отримання інформації з непідконтрольних територій та до відсутності такої інформації через те, що Центри зайнятості на цих територіях не працюють або безробітні не мають змоги звернутися до них.; 2) зовнішню міграцію великої кількості українців, у тому числі молоді; 3) зміни у трудовому законодавстві України на період воєнного стану, які по-перше, дають можливість роботодавцям відправляти працівників у неоплачувану відпустку, а не звільняти їх (такий стан речей суттєво змінює матеріальну позицію безробітного і відбивається на розмірі допомоги з безробіття), а, по-друге, підвищують ймовірність пропозиції громадських робіт, у випадку відмови від яких людина втрачає статус зареєстрованого безробітного; 4) зменшення максимальної виплати допомоги з безробіття та припинення її виплати безробітним, які виїхали за кордон більше ніж на 30 днів. [101].

Перелічені причини свідчать, що у 2022 році і надалі велика кількість громадян України, особливо молодь, буде орієнтована на самостійний пошук роботи і не буде звертатись до центрів зайнятості для вирішення питання безробіття і отримання достойної роботи, буде «розквітати тіньовий ринок праці» усередині країни та поширюватимуться міграційні настрої серед молодіжного сегменту та населення інших вікових груп.

Саме ці причини обумовлюють несподівані результати вивчення офіційних статистичних даних з питань безробіття перших місяців 2022 року. Офіційні дані Державної служби зайнятості щодо безробіття за січень-

квітень 2022 р свідчать про те, що за цей період зареєстровано на 34% менше безробітних і на 29% менше безробітних громадян, що отримують допомогу з безробіття порівняно із аналогічним показником 2021 р. Крім того слід відмітити, що безробіття молоді у віці до 35 р. зафіксовано за цей період на рівні 26%. Також за даний період на 60% зменшилась кількість вільних робочих місць, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, що теж не сприяє підвищенню можливостей працевлаштування і, в свою чергу, є демотиватором щодо звернення молоді у службу зайнятості.

Таким чином, проведений аналіз показав, що явище молодіжного безробіття виникає з різних причин та викликає складні та важкі наслідки короткострокового та довгострокового характеру на рівні найманого працівника, підприємств і галузей та всього суспільства. Тому для рішення цієї проблеми українського ринку праці важливо розуміти причини безробіття молоді і розробляти відповідні цілеспрямовані заходи, направлені на їх усунення.

До причин підвищення рівнів молодіжного безробіття в Україні відносяться:

- нестабільність економічної та політичної ситуації в державі (як відлуння наслідків світових економічних криз; воєнних дій на території країни: АТО з 2014 року та війна з Росією з 24.02.2022 р., у тому числі фізичну втрату частини територій України;
- наслідки обмежень, пов'язаних із пандемією COVID-19, які застосовувались у країнах світу і в Україні, що є причиною зменшення обсягів інвестицій в економіку, зниження споживацького попиту на послуги та товари, скорочення кількості діючих підприємств, скорочень кількості штатних посад на діючих підприємствах, у тому числі і на державних підприємствах та організаціях тощо;
- непрофесійний підхід та відстороненість державних структур та установ до вирішення найболючіших питань молодіжного безробіття серед яких питання регулювання взаємовідносин між підприємствами та освітніми закладами щодо уточнення діючих професійних стандартів та наближення їх до вимог сучасного бізнесу, питання доцільної стандартизації професій та спеціальностей, питання покращення практичної підготовки випускників навчальних закладів;
- незадовільний рівень та якість профорієнтаційної роботи серед школярів та випускників середніх спеціальних освітніх установ та у старших молодіжних групах;
- невисокий рівень самозайнятості та недостатню підприємницьку активність молоді через невпевненість у своїх силах та брак фінансових ресурсів, відсутність підтримки молодіжних підприємницьких ініціатив на рівні держави та на рівні сім'ї;
- корупція та «кумовство» на ринку праці;
- зайняття частини робочих місць працюючими пенсіонерами, які часто займають ключові позиції на підприємстві і не мають наміру звільняти

свої робочі місця;

- незадовільні умови для розвитку і стимулювання бізнесу (малого та середнього) і інш.

Наслідки молодіжного безробіття обумовлені його причинами. Серед наслідків безробіття необхідно виокремити:

- падіння ВВП країни як у короткостроковому так і у довгостроковому прогнозі;
- уповільнення запровадження досягнень НТП на підприємствах різних галузей народного господарства;
- дисгармонію у розвитку взаємозв'язків різних галузей господарського механізму України;
- високу міграційну спрямованість молодіжного сегменту та фізичний відтік молодих людей за кордон, що у майбутньому більшою мірою призведе до втрати (повної чи часткової) цієї частини населення для України;
- втрату трудового потенціалу молоді, яка виїзжає працювати за кордон, дискваліфікацію молоді, тому що найчастіше робота за кордоном не за спеціальністю, яка була здобута в Україні;
- зміну чисельності населення та робочої сили України і їх структури (наприклад, зменшується кількість високоосвічених та висококваліфікованих громадян, зменшується чисельність працівників за певними професіями) внаслідок молодіжної міграції через безробіття, активізацію процесу старіння населення;
- незаплановані витрати з бюджету та витрати підприємств на підготовку заміни співробітників, які виїхали працювати за кордон;
- зниження рівня життя молоді та всього населення країни, бідність та її крайній рівень – злидні;
- розпад сімей, негативний вплив молодіжного безробіття на існування та розвиток інституту сім'ї взагалі, появу неповних сімей, дітей-сиріт, «соціальних сиріт» батьків-заробітчан, які не мають змоги повноцінно виховувати своїх дітей;
- підвищення рівня злочинності в країні;
- формування негативних утриманських стереотипів поведінки молодих людей;
- втрата упевненості у собі, намагання «сховатись» від труднощів реального життя через пристрасть до алкоголю, наркотиків, комп'ютерних ігор і інш.

Тобто безробіття має такі тяжкі наслідки, які підривають національні та державні основи і є загрозою національній безпеці країни. Вирішення проблеми молодіжного безробіття потребує комплексного аналізу та обумовлює необхідність розробки та реалізації комплексу заходів, направлених на його зменшення, на державному, регіональному і місцевому рівні.

До актуальних заходів попередження та зменшення рівня безробіття

серед молоді в Україні на рівні держави можна віднести:

- розробку та затвердження відповідного нормативно-правового забезпечення;
- формування ефективної молодіжної політики та визначення її основних напрямів;
- фінансування молодіжних програм щодо залучення молоді до сфери праці;
- вивчення міжнародного досвіду щодо зменшення безробіття;
- розробку методичних основ для підтримки організацій працевлаштування, затвердження пріоритетних напрямів для створення нових робочих місць [102].

Надвисокі показники рівня молодіжного безробіття в Україні, незважаючи на цілу низку законодавчих та нормативних актів, свідчать, що ця нормативно-правова основа не працює повною мірою та що молодіжна політика в державі не є системною. Тому постає нагальне питання формування обґрунтованого підходу до розробки державної політики спрямованої на розвиток молодіжного сегмента ринку праці. Для цього створюються інформаційні матеріали – щорічні доповіді Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді, у яких надано та проведено аналіз статистичних даних щодо демографічних та соціальних характеристик молоді, її положення на ринку праці та інш., проводяться соціологічні дослідження щодо уявлень молоді з різноманітних питань щодо професійної освіти, можливостей працевлаштування, які виникають у цій віковій групі населення України, молодіжні питання обговорюються на парламентському рівні, проводиться узагальнення успішних напрямів молодіжної роботи.

Необхідно відмітити, що в останні роки проходять певні законодавчі зміни щодо гарантій молоді у сфері працевлаштування. Для наочності порівняльний аналіз гарантій молоді у сфері працевлаштування наведено у додатку А, де викладено основні відмінності, що є у нині діючому Законі «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 р. та у Законі «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5.02.1993 р, який втратив чинність із прийняттям нового закону.

Порівняння положень законодавства України, наведених у додатку А, показує зменшення державних гарантій молоді у сфері працевлаштування у новому Законі України «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 р. Хоча деякі положення відображені в інших Законах України, наприклад, «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», але ж частина положень щодо молодіжного працевлаштування, які були викладені у Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5.02.1993 р. та який втратив чинність 22.05.2021 р., вже не регламентується на рівні Закону України, що вказує на недостатню увагу до проблем молоді на ринку праці.

У частині питань пов'язаних із безробіттям населення України, у тому

числі і молоді, потребує змін Закон України «Про зайнятість населення», де потрібно акцентувати увагу на необхідності проведення активної політики зайнятості, а не тільки на соціальному захисті безробітного населення. Потребує змін і Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», де необхідно передбачити соціальний захист населення і від повного, і від часткового безробіття, а також і від прихованого безробіття [97]

Важливою є зміна пріоритетів у Державній цільовій соціальній програмі «Молодь України» на 2021 – 2025 рр. щодо питань зайнятості та безробіття молоді.

«У Державній цільовій соціальній програмі «Молодь України» на 2021 – 2025 рр. відбулось зміщення акцентів на проблематику участі молоді, запровадження такої сучасної термінології європейського та світового рівнів, як соціальна згуртованість, спроможність інститутів громадянського суспільства, підвищення рівня компетентностей, а також розвитку інституційної та кадрової складових молодіжної роботи й волонтерства» [103, С. 63 – 64].

Питання, які стосуються сфери праці молоді, у тому числі і аналізу становища молоді на ринку праці, показники безробіття серед молоді, у програмі на 2021 – 2025 рр. докладно не проаналізовані та не акцентуються, що відображає недостатню увагу до цих проблем молоді на державному рівні. Слід відмітити стратегічну спрямованість програми «Молодь України» на 2021 – 2025 рр., але визначення завдань молодіжної політики у сфері праці - один з найважливіших стратегічних напрямів розвитку та становлення молоді і даний напрям, безумовно, є не менш актуальним, ніж, наприклад, волонтерство чи підготовка фахівців для роботи з молоддю та інш. Тому що активність молоді, ступінь її задіяння у виробничому процесі є основою соціально-економічного зростання та стабільності держави, підвищення рівня життя молоді, вирішення великого кола економічних і соціальних питань.

За період, що досліджується, затверджена Національна молодіжна стратегія до 2030 року, на основі якої буде відбуватись формування місцевих та регіональних молодіжних програм.

Як вже зазначалося у пункті 2.2. важливу роль у попередженні та зменшенні рівня безробіття відіграють молодіжні центри праці.

Київський молодіжний центр праці є прикладом такого центру. Його основними функціями є: «надання молоді міста різноманітної допомоги з питань тимчасового та повного працевлаштування, правового та економічного захисту, створення нових робочих місць, координація та розвиток міжнародних молодіжних програм тощо». [104].

Але на 2021 рік більшість молодіжних центрів праці припинили свою діяльність. Їх функції виконують молодіжні центри різних форм власності. [105].

Типове положення про молодіжний центр затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2017 року №1014. Але питання

працевлаштування молоді, молодіжного підприємництва можуть розглядатися поряд із іншими питаннями у такому центрі. Діяльність молодіжного центру може і зовсім не зачіпати цих питань, тому що напрями роботи таких центрів встановлюються у визначеному населеному пункті відповідно потребам та інтересам молоді саме цього населеного пункту. Такі центри почали активно розвиватись в Україні із 2017 року, зараз вони працюють не тільки у більшості обласних центрів але й у різних за кількістю населення містах і селах.

Молодіжні центри можуть утворювати органи місцевого самоврядування (комунальна форма власності) або юридичні та фізичні особи (приватна форма власності), вони можуть надавати платні послуги [106].

На регіональному рівні питання працевлаштування, боротьби з безробіттям молоді відображені у програмах, які враховують регіональні особливості потреб молоді у сфері праці або у програмах зайнятості населення регіону. Наприклад, у регіональній програмі молодіжної політики у Чернівецькій області на 2021 – 2025 роки серед проблем реалізації державної політики з питань молоді виділено «...невисокий рівень обізнаності та практичних знань молоді щодо можливостей підприємницької діяльності, написання бізнес-планів». Для вирішення цієї проблеми поставлені завдання: «проведення семінарів, тренінгів з питань працевлаштування, психологічної адаптації безробітної молоді на базі Чернівецького обласного молодіжного центру праці», «забезпечення розвитку лідерства та лідерських навичок та підприємливості як складових освітніх заходів та програм формальної і неформальної освіти, формування здатності швидко адаптуватись до нових умов». У плані заходів програми виділено «проведення заходів (в т.ч. міжнародних, всеукраїнських та регіональних семінарів, тренінгів, круглих столів, конференцій, дебатів, тощо) з питань критичного мислення, ... сприяння розвитку молодіжного підприємництва, підвищення рівня зайнятості серед молоді (в т.ч. в органах місцевого самоврядування), ... та інші заходи щодо підвищення рівня компетентностей молоді на безоплатних та платних онлайн платформах з фото- та відеофікасацією» [107].

У програмі зайнятості населення Чернігівської області передбачається реалізація таких заходів: «створення умов для розвитку підприємницької діяльності та сприяння створенню нових робочих місць; розгортання активних форм сприяння зайнятості населення для таких категорій населення, як молодь, жінки, соціально вразливі верстви населення; створення умов для сучасної професійної орієнтації учнівської молоді та дорослого населення; підвищення мотивації до легальної та продуктивної праці; продовження активної роботи з виявлення і розширення кола вакансій, взаємодії з роботодавцями по формуванню банку вакансій і підбору кваліфікованих кадрів; запровадження інноваційних профорієнтаційних послуг, що сприятиме обґрунтованому вибору громадянами виду діяльності

та форми зайнятості відповідно до потреб ринку праці, самовизначення при виборі та плануванні кар'єри; удосконалення системи організації професійного навчання безробітних в напрямку максимального задоволення потреб роботодавців в робітничих кадрах необхідного їм професійно-кваліфікаційного рівня, навчання за індивідуальними планами, шляхом стажування безпосередньо на підприємствах та в організаціях» [108].

У Цільовій соціальній програмі «Молодь Літинщини» на 2021 – 2023 роки проаналізовано проблеми молоді на місцевому рівні, у тому числі зазначено кількість молоді до 35 років, яка звернулась до Літинської районної філії Вінницького обласного центру зайнятості з питань безробіття та результати за такими зверненнями, підкреслена важливість «тимчасової зайнятості молоді, у тому числі учнів і студентів у вільний від навчання час, а також питання самозайнятості молоді». У розділі 5 Програми «Створення можливостей для зниження частки економічно неактивних молодих людей, формування культури підприємництва шляхом проведення лекцій, тренінгів, конкурсів, в тому числі конкурсів бізнес-планів, воркшопів, бізнес-інтенсивів, форумів, інтерактивних уроків тощо» [109] передбачено такі заходи з метою підвищення активності молоді у житті та виробничій діяльності громади: «сприяння здійсненню свідомого вибору професії; підвищення рівня зайнятості молоді шляхом співпраці з роботодавцями, сприяння її стажуванню та працевлаштуванню, в тому числі на перше робоче місце; інформування молодих людей щодо можливостей працевлаштування та побудови власної кар'єри у громаді; підвищення фінансової грамотності, створення власного бренду, сприяння розвитку молодіжного підприємництва; проведення профорієнтаційних експедицій та екскурсій для молоді на підприємства громади» та інш. [109]

Можна виділити й інші регіональні програми В Україні, у яких розроблено аналогічні напрями, наприклад, обласну Програму з реалізації молодіжної політики на 2021 – 2025 роки Полтавської області [110], обласну цільову соціальну програму «Молодь Одещини» на 2021-2025 роки [111] та інш.

На місцевому рівні вирішення питань боротьби із безробіттям молоді відбувається у формуванні та реалізації, наприклад, програм зайнятості, програм підтримки молоді у громадах, окремих містах України і інш.

Так у Програмі зайнятості населення м. Києва на 2021-2023 рр. сформовано відповідний проєкт молодіжного розвитку: «Профорієнтаційні заходи для молоді з метою успішної самореалізації на ринку праці» [112].

У цільовій комплексній програмі «Суми - громада для молоді на 2022-2024 роки» серед проблем, для розв'язання яких розроблена програма підкреслено: «однією з найважливіших проблем є молодіжне безробіття. Значна частина молоді прагне влаштуватися на роботу за кордоном через фінансовий песимізм і зневірення у фінансову спроможність у своїй країні, і тим самим вкладають свій потенціал у розвиток іншої країни. Підтримка та розвиток молодіжного підприємництва, з боку органів місцевого

самоврядування є запорукою підвищення рівня зайнятості серед молоді та створення нових малих підприємств і додаткових робочих місць»[113].

Для попередження та ліквідації безробіття серед молоді у цільовій комплексній програмі Сумської громади розроблено для реалізації такі заходи: «створення сприятливих умов для працевлаштування молоді, набуття молодими людьми знань, навичок та інших компетентностей поза системою освіти, розвиток неформальної освіти; формування культури підприємництва - розвиток підприємливості і інноваційного потенціалу, стимулювання до відкриття власної справи, просування (промоції) креативних індустрій серед молоді» [113].

Тобто і на регіональному, і на місцевому рівні означені питання, які стосуються проблеми безробіття молоді, визначена інфраструктура, завданням якої є проведення заходів щодо вирішення даних питань, передбачено відповідне фінансове та організаційне забезпечення, але це не призводить до бажаного ефективного результату – рівень молодіжного безробіття в Україні є високим та демонструє тенденцію зростання у критичні періоди.

Доцільним, на наш погляд, є не тільки і не стільки боротьба із вже зареєстрованим молодіжним безробіттям, а обрання іншого напрямку вирішення питання, а саме, його попередження. Як і в медицині – проблему легше попередити, ніж її «лікувати». І. І. Колобердянко та Д. О. Білий відмічають з цього приводу: «щодо попередження молодіжного безробіття, необхідно завчасно в середньостроковій перспективі розраховувати потребу в працівниках за галузями економіки. Це дозволить уникнути диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили в подальшому. Слід застосовувати пільгове оподаткування підприємств та матеріальне заохочування підприємців, що приймають на роботу молодих фахівців» [97].

Науковці підкреслюють, що «... з одного боку, повинна бути розроблена система оподаткування на підтримку виробництва в моноструктурних містах, а також підприємств на стадії кризи замість того, щоб стимулювати міграцію населення з цих місць; а з іншого – потрібно компенсувати витрати за рахунок введення диференційованих ставок податків, тобто більшим доходам відповідатиме більша ставка податку, накопичення коштів за допомогою державних депозитів з вищими ставками» [97].

Тобто поряд із податковими пільгами для підприємств, які будуть створювати нові робочі місця (для прийому на перше робоче місце молодих фахівців та безробітної молоді) для компенсації державних витрат пропонується введення прогресивного оподаткування бізнесу в Україні.

Подальший розвиток у вирішенні питань молодіжного безробіття передбачає необхідність дослідження відповідного закордонного досвіду, його систематизацію та застосування найкращих, адаптованих до українського молодіжного ринку праці, практик поряд з перевіреними вітчизняними практиками.

Для вдалого впровадження політики сприяння працевлаштуванню молоді в Україні, насамперед, треба проаналізувати державну політику зайнятості молоді в розвинутих країнах світу. Проаналізуємо статистичну інформацію щодо рівня зайнятості молодості насамперед у країнах G20 та деяких інших країн світу. З таблиці 2.3.1. випливає, що найнижчий рівень безробіття серед молоді у 2022 році спостерігається у Швейцарії – 3%, Японії – 4,3%, Південній Кореї 5,2%, Німеччині – 5,8%, Нідерландах – 7,5%, Австралії – 7,67% та Сполучених Штатах – 8%.

Таблиця 2.3.1.

Рівень безробіття серед молоді деяких країн світу, %

Країна	на кінець 2022 року	на кінець 2021 року
Єврозона	14,8	14,8
Україна	18,8	19,1
Сполучені Штати	8	8,2
Німеччина	5,8	5,8
Франція	18,7	18,3
Швеція	23,3	20,3
Іспанія	29,6	32,3
Польща	11,3	11,4
Швейцарія	3	2
Японія	4,3	3,9
Південна Корея	5,2	5,9
Італія	22,1	22,6
Нідерланди	7,5	7,8
Австралія	7,67	7,72
Канада	10,1	10,3
Об'єднане Королівство	11,1	10,5
Туреччина	17,8	21,9
Південна Африка	59,6	61,4

Джерело: розраховано авторами за даними [114]

Окрім економічних причин підвищення рівня безробіття серед молоді, які притаманні кожній окремій країні, в останні роки з'явилась ще одна глобальна, яка хибно вплинула на всі економіки світу - пандемія. Міжнародна організація праці провела дослідження впливу пандемії COVID-19 на ринок праці та її шкідливих наслідків для молодих працівників.

З початку пандемії COVID-19 трудову діяльність припинило понад 1/6 всіх молодих людей у світі, а у тих, хто продовжує працювати, обсяг робочого часу скоротився на 23%, повідомила МОП [115].

За інформацією, опублікованою у 4-му випуску бюлетеня «Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці», наслідки пандемії для молоді є непропорційними, причому швидке та суттєве зростання безробіття, яке спостерігається, стосується більшою мірою молодих жінок, аніж молодих чоловіків [115].

Для молодого покоління пандемія COVID-19 стала значним ударом. Вона позбавила їх зайнятості, зірвала навчання або/та професійну підготовку,

а також створила серйозні перешкоди для тих, хто збирався змінити роботу або тільки вийти на ринок праці.

«Економічна криза, пов'язана з COVID-19, б'є по молоді (особливо по жінках) сильніше та швидше, ніж у будь-якій іншій категорії, і відчувають вони це раніше за інших. Якщо ми невідкладно не вживатимемо термінових заходів, щоб поліпшити їхнє становище, мати справу зі спадщиною коронавірусу нам доведеться протягом десятиліть. Якщо вони зі своїм талантом і енергією залишаться на узбіччі через те, що їм не вистачило можливостей або навичок, щоб знайти собі застосування, постраждає наше спільне майбутнє, і нам буде набагато важче заново побудувати ще кращу економіку після пандемії», – заявив Генеральний директор МОП Гай Райдер [115].

«Вісник МОП» підкреслює у відповідь на кризу необхідність прийняття спільних, широкомасштабних і цілеспрямованих заходів підтримки молоді. Це можуть бути різноманітні програми гарантій зайнятості та професійної підготовки, програми стимулювання зростання зайнятості тощо.

Міжнародна організація роботодавців (IOE), Консультативний комітет з бізнесу та промисловості при ОЕСР (BIAC) і британська приватна компанія з обмеженою відповідальністю Deloitte Global (Deloitte) у співпраці розробили дослідження щодо політики зайнятості молоді. Основною метою було покращення у зрозумінні національних ініціатив та політик боротьби з безробіттям серед молоді. Результатом став документ «Можливості працевлаштування молоді. Розуміння ринку праці політики в G20 і поза межами». Дослідження виявило пріоритетні питання та проблеми, як з боку працедавців так і безробітної молоді [116].

Напрямки:

1. Пільги та стимули для молоді.
2. Політика створення робочих місць, орієнтована на молодь.
3. Розрив між системою безробіття і системою освіти.
4. Політика, спрямована на мінімізацію розриву в навичках (скілах) молоді.
5. Політика сприяння динамічному ринку праці.
6. Інші відповідні політики.
7. Очікувана майбутня політика щодо зайнятості молоді.

На сьогодні країни G20 впроваджують спільно прийняті стратегії на національному рівні стосовно зобов'язань щодо працевлаштування, координують угоди дії між урядами, бізнесом та ін. соціальними партнерами. У ході дослідження відповіді на опитування підтверджують потребу розвитку у сфері навичок та пов'язані з ними політики підтримки. Прикладено багато зусиль урядів для забезпечення та підтримки навчання та стажування, про що свідчить успішний результат. Було взято багато зобов'язань щодо реалізації та налаштування учнівства та програм стажування, а також багато зроблено задля подолання розриву між освітою і працевлаштуванням, про що свідчить позитивна динаміка.

Більш детально розглянемо політики щодо працевлаштування молоді на прикладі Швейцарії, Японії, Німеччини, США, Польщі, Франції, Швеції та Іспанії.

Досвід Швейцарії.

Найнижчий показник безробіття молоді серед європейських країн і навіть серед усіх країн світу станом на 2023 рік зафіксовано у Швейцарії. Більшість зайнятих працівників у країні мають відносно високий рівень освіти та спеціалізацію, що, по суті, дозволяє країні пропонувати високоякісні робочі місця з вищою заробітною платою та часто гарантує вищий рівень продуктивності та ефективності. За даним статистики EUROSTAT у січні 2023 року % безробіття зріс до 3 у порівнянні з груднем 2022 року (2%). Але рівень безробіття серед молоді у Швейцарії з 2014 по 2022 рік в цілому стабільно низький (не більше 2%) [114].

У першу чергу це пов'язано, з тим, що в країні досить низький рівень загального безробіття 2,2% станом на січень 2023 року. На сьогоднішній день країна демонструє досить високу кількість вільних вакансій (вище 64 тисяч).

Низький рівень безробіття, зокрема молодіжної у Швейцарії, насамперед досягається завдяки Дуальній системі освіти. Більшість підлітків країни починають з професійно-технічної освіти та навчання після неповної середньої освіти. Програми професійно-технічної освіти та навчання є для більш ніж 230 різних професій. Швейцарська система з її подвійними програмами ПТО (учнівство) відрізняється від більшості іноземних систем професійно-технічних освіт. Професійно-технічна освіта та навчання переважно ґрунтується на подвійній системі: практичне навчання (учнівство) три-чотири дні у тренувальній компанії (підприємстві) і це доповнюється теоретичними заняттями (професійно-технічні та загальноосвітні предмети) протягом одно-двох днів у навчальному закладі. Крім того, студенти відвідують міжфірмові курси, на яких вони вдосконалюють професійно-практичні навички.

Досвід Японії.

Згідно даних Міністерства внутрішніх справ і зв'язку рівень безробіття серед молоді в Японії зріс до 4,30 відсотка у вересні з 3,90 відсотка в серпні 2022 року. У період з 2014 року по цей рік рівень безробіття у країні стабільно знижується (з 7% до 4%), за виключенням періоду пандемії, коли ріст безробіття спостерігався у всіх країнах світу. Отже політика щодо працевлаштування молоді у Японії досить дієва та ефективна.

Японська економіка перебуває в процесі глобальної перебудови ринку праці. Діє політика сприяння динамічному ринку праці. У країні триває серйозна реформа ринку праці: у 2015 році було ухвалено законопроект про трудову реформу. Структурна реформа – «Третя стріла Абеноміки» використовується як міжнародний і національний досвід та ініціативи багатьма країнами.

Реформа націлена на зменшення ролі «звичайних» працівників і має сприяти зниженню вартості співробітників та збільшенню продуктивності

праці трудової сили в Японії. Компанії через три роки можуть вибрати, чи хочуть вони перетворити тимчасові посади на повний робочий день або підтримувати посаду як тимчасову. Очікується, що зайнятість молоді покращиться коли компанії стануть більш гнучкими при наймані співробітників.

Законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата. Постійна політика «гарантованої мінімальної заробітної плати» націлена на широкий діапазон вікових груп: 15–24, 25– 34, 35 – 44, 45 – 54 та 55 – 64 років. Корисність такої політики «невідомо» [116].

Досвід Німеччини.

П'ятнадцять років тому у Німеччині було понад 5 мільйонів безробітних. Відтоді ситуація на ринку праці значно покращилася, безробіття до 2019 року скоротилося більш ніж вдвічі, фінансова та економічна криза десять років тому незначно зашкодила позитивному розвитку. Незважаючи на пандемію коронавірусу, яка зберігається і досі - рівень безробіття нижче 3 мільйонів - завдяки масовому використанню компенсацій за «скорочену» роботу.

Федеральному агентству зайнятості Німеччини вдалося покращити підтримку безробітних, насамперед за рахунок більш послідовного використання заходів політики ринку праці з точки зору ефективності та економічності. При цьому помітно скоротилися витрати, ставка внеску та створено резерв. Під час кризи це дало можливості для забезпечення робочих місць. Цей успішний курс продовжується та розвивається відповідно до поточних викликів на ринку праці. Основними напрямками у політиці ринку праці майбутнього Німеччини є вирішення наступних задач: цифрова та екологічна трансформація, демографічний розвиток, нестача кваліфікованих працівників і вкорінене довгострокове безробіття [117].

Рівень безробіття в Німеччині нижче ніж в інших країнах-лідерів світових економік. У країни є велика потреба у працездатному населенні, через проблему старіння нації. Але, як і в усіх капіталістичних країнах, безробіття існує і це торкається великої кількості людей. Уряд держави веде досить ефективну політику щодо боротьби з безробіттям наряду з тим, що країна активно приваблює мігрантів.

За даними статистики у 2022 році рівень безробіття серед молоді в Німеччині залишився незмінним і становив 5,80 відсотка в грудні, так само, як і в листопаді 2022 року [114] . За період останніх 10 років рівень безробіття цієї ж вікової категорії незмінно мав позитивну динаміку та не перевищував 8,5%, що є одним із самих найнижчих показників серед країн ЄС. Традиційно для всіх країн світу період пандемії 2021-2022 років є виключенням. Однак у 2023 році рівень молодіжного безробіття у Німеччині дістав рекордно мінімального рівня починаючи з 2014 року.

Короткий робочий день (надбавка за скорочений робочий день) стали важливими інструментами в Німеччині під час кризи. Вони зробили значний внесок у стабілізацію економіки та забезпечення робочих місць під час

фінансово-економічної кризи 2008-2009 років, а також зараз - під час нинішньої пандемії корони. Була збережена можливість швидкого та гнучкого реагування в надзвичайних ситуаціях за допомогою спрощених правил скороченої роботи [117].

Німеччина має певну специфіку у політиці працевлаштування молоді. Особливістю є те, що здобуття вищої освіти там триває у середньому до 25 років. Тому більшість академічної молоді віком від 15 до 25 років ще не на ринку праці. Значно більше, ніж у багатьох інших країнах, у Німеччині шанси на ринку праці залежать від доступу до професійної підготовки. Випускники які мають вищу освіту у Німеччині у більшості мають високі гарантії на стабільну зайнятість та працевлаштування. Їм меншою мірою загрожує виключення з ринку праці за будь-яких причин або перерви у кар'єрі. З цього приводу система професійно-технічної освіти є найбільш вирішальним захисником у розподілі майбутніх шансів на ринку праці.

Через зростаючу актуальність так званої перехідної системи у Німеччині – в останні роки доступ до професійної підготовки став більш стратифікованим. На даний час нижче кваліфікована молодь має вищий ризик залишитися без роботи та, з іншого боку, щодо доступу до професійного навчання. Тому уряд країни більш занепокоєний працевлаштуванням неакадемічної молоді [118].

Найкращим захистом від безробіття молоді і забезпечення їх робочими місцями є набуття кваліфікації, яка користується попитом на ринку праці. З огляду на зростаючу трансформацію економіки, кваліфікація, професійна гнучкість і безперервне підвищення кваліфікації будуть відігравати й надалі все більш важливу роль. Актуальна кваліфікація – найкращий захист від безробіття. З цієї причини Федеральне агентство зайнятості Німеччини має зосереджуватися на молодих людях із самого початку їхнього навчання та трудового життя та, у разі необхідності, надавати їм цільову підтримку під час переходу від школи до роботи в тісній співпраці з відповідальними федеральними землями та іншими зацікавленими сторонами. Крім того, малокваліфіковані працівники повинні отримувати підтримку, наскільки це можливо. На шляху до отримання професійної кваліфікації, якщо вони особисто підходять і на ринку праці є потреба в цільовій професії, може бути використана часткова кваліфікація. Найкращим рішенням є регулярні тренування, яким, слід надавати пріоритет, особливо для тих, хто молодше 25 років. [117]. Такі самі рекомендації актуальні і корисні для України.

Прямими методами забезпечення молоді роботою є, наприклад, одноразові дотації, які виплачуються підприємствам у Німеччині за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника. Також підприємствам надаються податкові пільги за кожного додатково прийнятого працівника у віці 16-26 років. Підприємствам, що займаються профпідготовкою молоді забезпечується фінансування, а пов'язані з цим видатки компенсуються Федеральним державним управлінням і місцевим самоврядуванням. Така підтримка державою підприємств та її політика дає

позитивні результати [119, С. 57].

Молодь у Німеччині починає свою виробничу діяльність як помічники майстрів. Ця схема зручна для держави, яка нічого не витрачає на виробниче навчання. Окрім за це, вона дозволяє досить рівномірно розподілити працездатне населення в країні, створити умови розвитку невеликих населених пунктів, зменшує міграцію молоді до великих міст.

Цікавою є одна з моделей співпраці молодіжного ринку праці та системи освіти. Вона характеризується тим, що після отримання загальної середньої освіти випускник подає заявку до місцевих органів соціального забезпечення або добродійних організацій про бажання відпрацювати рік на культурних, екологічних або освітніх заходах. Після конкурсного відбіру, молоді люди протягом року виконують відповідну роботу за невелику оплату. Держава або церковні фонди оплачують оренду житла, харчування й надають необхідну грошову допомогу для забезпечення молодого робітника гідним рівнем життя [120].

Також у Німеччині існують центри професійної освіти - аналоги українським професійним училищам. Упродовж першого року учень ознайомлюється з усіма професіями, за якими проводиться підготовка в цьому освітньому центрі, а потім випробовує свої сили. Спеціалізоване ж навчання розпочинається з другого року. Така практика, як правило, зменшує кількість помилок у виборі професій молоді людиною [119].

Ще одним прикладом співробітництва ринку праці молоді та системи освіти в Німеччині є програма Schulewirtschaft (Шкільна економіка). Це система взаємодії між школами і підприємствами. Це мережа шкіл і бізнесу яка складається з більш ніж 22 000 волонтерів. Вона формує та поєднує в собі широкі знання та досвід який має тривалий ефект. Компанії з цієї мережі беруть участь у цій програмі та пропонують студентам відвідування підприємств і стажування. Волонтери займаються забезпеченням успішного переходу від школи до робочого процесу. Роботодавці відзначають, що ця Ініціатива є успішною, оскільки дозволяє рівноправне партнерство між школами та підприємствами та сприяє взаємному розумінню між двома сторонами. Вони також сприяють різноманітним шкільним заходам, які можуть допомагати формувати молоді майбутні таланти. Наприклад, вони підтримали діяльність, спрямовану на розвиток талантів молоді у STEM-професіях у формі імітаційних ігор або інноваційні табори. Вони також підтримують школи та програми стажування у розвитку лідерства і дизайні [116].

Досвід США.

Для США молодіжне безробіття досить актуальна тема, тому молодіжної політиці приділяється чимало уваги. Сьогодні у країні налічується більше 400 програм підтримки і захисту молоді, активно залучаються комерційні та некомерційні організації та благодійні фонди. Молодіжна політика у США є складовою частиною системи освіти держави.

За даними статистики рівень безробіття серед молоді в США знизився

до 8 відсотків у січні 2022 року до 8,20 відсотка в грудні 2022 року [114]. Ефективна політика щодо працевлаштування молоді дає свої позитивні результати. На протязі останніх 10 років відсоток безробітної молоді постійно зменшується. За період з 2014 року по 2023 рівень молодіжного безробіття скоротився майже у 2 рази (з 15% до 8%), за виключенням періоду ковідної пандемії .

Політика США щодо молодіжного безробіття схожа на більшість політик європейських країн - виділяються гранти (Career Connect) для співпраці між навчальними закладами (школами, коледжами) та роботодавцями. У країні постійно розробляються програми підвищення доступу до якісної освіти, удосконалюються системи професійної підготовки та перепідготовки, навчання та підвищення кваліфікації для молоді.

Сьогодні молодь США швидше конформістська, пристосовницька. Як і в багатьох країнах, існують проблеми молоді з наркотиками, злочинністю, расовою дискримінацією, проте рівень значно нижче, ніж десятиліття тому.

США реалізують наступні програми підтримки працездатної молоді: «Ліги захисту молоді», «Ліги необмежених можливостей кампусу», «Студенти за ліквідацію голоду», «Обличчям до вулиці», програма «Хелп» для самотніх матерів до 20 років і інші. Реалізується програма «YouthBuild», метою якої є розвиток у людей віком 16-24 років академічних і професійних навичок, розвитку якостей лідера.

Уряд активно взаємодіє з системою освіти - інвестує в підвищення педагогічної кваліфікації, підвищує якість освіти учнів, здійснює інтеграцію між роботодавцями і освітою, забезпечує низькі ставки для студентських кредитів. Державні органи США мінімально приймають участь у молодіжній політиці. Соціальна підтримка здійснюється силами приватних благодійних організацій. У США вважають, що виховання молоді - це обов'язок системи освіти.

У країні активно розвинена соціальна робота з молоддю: її залучають до суспільної діяльності (Youth Service), активно навчають через практичний досвід (ServiceLearning).

Основною формою реалізації політики виступає молодіжна робота. Особливе значення мають програми участі молодого покоління у житті свого міста, штату. В США стратегії розвитку і освіти формуються на рівні штатів. Кожен з із них реалізує власну програму розвитку молоді, визначає пріоритетні завдання. В програму входять стратегії зв'язані з технічною освітою, соціальної та ювенальної політики, медичних послуг і страхування, правової політики й т.ін. Стратегії об'єднуються в державну політику з спрямованою адресністю і метою впливу на певні молодіжні групи. Суттєва робота проводиться церковними, політичними та спортивними, організаціями.

Молодь нижньої межі віку мають найбільші складності з працевлаштуванням. Відсутність у них досвіду змушує їх погоджуватися на низькооплачувану роботу. Це не відповідає їхнім очікуванням щодо

професійної підготовки, кар'єри, заробітної плати тощо. У галузевій зайнятості молоді США, слід відзначити, що велика кількість молодих американців знаходять роботу в галузях дозвілля, готельного бізнесу, роздрібної торгівлі, сфері освіти та послуг охорони здоров'я. З огляду на загальну глобалізацію зростає зайнятість у сфері послуг, в сфері інформаційного сектора.

Активну підтримку молоді в сфері працевлаштування молоді, освіти і культурного розвитку забезпечують недержавні організації, наприклад, «Молодіжні ініціативи» (YouthInitiative) та Інститут молодіжної політики (YouthPolicyInstitute). Також в країні існують та здійснюють свою діяльність такі організації, як Державний департамент молодіжної політики, Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) та Департамент щодо захисту від заколотів і екстремізму та інше.

У США існує спеціалізована база у вигляді довідників, куди включені кращі учні та випускники вищої освіти. Для учнів початкової і середньої школи проводиться роз'яснювальна робота щодо стану ринку праці, професій на ньому, пропозицій і попиту. Це дозволяє школярам мати уявлення про обрані професії, допомагає визначитися зі спеціальністю.

Підхід до працевлаштування випускників в США відрізняється від інших країн – там він є частиною безперервного навчання. Такі нові підходи в питаннях підготовки кадрового потенціалу мають відмінності і на регіональному рівні: в Ініціативі трудових інновацій. Згідно цього положення, в регіонах реалізується програма, яка складається з шести кроків: вибір ресурсів розвитку, визначення регіональної економіки, розробка стратегії розвитку регіону, створення лідерської групи, оцінка активів регіону. Таким чином, формування кадрового потенціалу в США починається на регіональному рівні згідно потреб конкретного регіону. Економіка формує замовлення на підготовку фахівців, вдосконалення змісту освітніх програм, інформаційного забезпечення учнів тощо.

Досвід Польщі.

В Польщі з метою подолання безробіття серед молоді організовано програму «Перша робота», яка спрямована на працевлаштування випускників ліцеїв, професійних училищ, технікумів і вищих навчальних закладів. У країні досить активно діють організації роботодавців, такі як Конфедерація польських роботодавців, Польська конфедерація приватних роботодавців, Business Centre Club. Їх представники беруть участь у роботі комісій Сейму, дають оцінку законопроектам, вносять пропозиції щодо поправок у законодавчих актах, що регулюють діяльність підприємств, податкового ринку й ринку праці, а також безпосередньо впливають на правові акти, що мають велике значення для державних фінансів та економіки загалом. Окрім того, у Польщі дуже сильні селянські профспілки та організації, що своєю чергою сприяє підтримці молоді у відповідних сегментах ринку праці.

За даними ЄВРОСТАТу, у грудні 2021 року рівень безробіття серед

молоді у Польщі становив 11,90%. Це одне із середніх показників безробіття по країнах ЄС. Історично Польща досягала рекордного рівня безробіття серед молоді в 42,50% у грудні 2002 року і рекордно низькі 9,90% у грудні 2019 року.

Рівень безробіття серед молоді в Польщі знизився до 11,30 відсотка в грудні 2022 року з 11,40 відсотка в листопаді 2022 року [114]. Якщо розглядати цей показник за останні 10 років, то спостерігається міцна та позитивна динаміка на зниження безробіття. Так у 2014 році рівень молодіжного безробіття у Польщі сягав майже 25-30% та країна провела ряд заходів які дали позитивний результат.

Польська політика щодо забезпечення молоді роботою охоплює питання які стосуються освіти, державного соціального захисту, працевлаштування і боротьби з безробіттям, соціального догляду, умов життя студентів, оздоровчого догляду, протидії злочинності, наркоманії та алкоголізму.

Дії держави щодо цих аспектів здійснюються через домовленість з молодим поколінням. Значними подіями стали скликання Польської ради молодіжних організацій, збільшення кількості організацій, що входять до її складу, та консультації з молоддю на всіх рівнях впровадження цієї програми.

Знаковою подією в Польщі є Європейський тиждень молоді - як нагода для свята, істотних дебатів, конференцій, зустрічей молоді з керівниками, а в Брюсселі – для планування систематизованого діалогу [122, С. 53].

В Польщі існує проблема подібна Україні: кількість випускників перевищує потреби ринку. Молодь активно здобуває саме вищу освіту і навчання триває до 26 років. Молоді вигідно навчатися у вищих навчальних закладах, оскільки таким чином вона повністю вирішує питання доходів і житла. Але в країні працевлаштуванням випускників активно займається вищий навчальний заклад – наприклад, організовує ярмарки. До державних центрів зайнятості молодь звертається тільки щодо проходження різних безоплатних курсів.

Проблема працевлаштування вирішується таким чином, що більшість випускників віднаходять собі роботу за кордоном або розпочинають власну справу [122, С. 54].

Досвід Франції.

Рівень безробіття серед молоді Франції у грудні 2022 року зріс до 18,70 відсотків у порівнянні з листопадом 2022 року, який сягав 18,30 відсотки[114]. Це більше ніж середнє значення по Євросоні (14,8%) за цей же період. Але якщо розглядати статистику за останні 10 років, то у Франції спостерігається дуже позитивна динаміка. Рівень безробіття стабільно знижується окрім періоду пандемії. Тому треба зазначити, що політика держави у сфері молодіжного безробіття ефективна та її аналіз буде корисним для України.

Особливістю французької професійної підготовки молодих спеціалістів

є те, що вона відокремлена від ринку праці та політики зайнятості. Начальне вивчення професії здійснюється в межах державної системи освіти. Досвід соціалізації отримується під час влаштування на перше робоче місце тобто після закінчення навчання. Уряд держави активно стимулює працевлаштування молоді за допомогою певних пільг компаніям. Держава стимулює компанії, які беруть на роботу молодь без кваліфікації або спеціальності і покривають витрати з страхування від безробіття і хвороби на термін 1 рік. Це знижує витрати компаній на робочу силу на 20-25%. Також у Франції працездатному молодому поколінню віком від 16 до 21 років проводяться стажування за рахунок підприємств.

Основною відмінністю від колишнього ринку праці Франції є зростання частки тимчасово зайнятих. Це обумовлено фінансово-економічною кризою 2008 року. Тоді роботодавцям було вигідно тимчасово наймати персонал на основі безстрокової трудової угоди. Але тимчасова праця призводить до економічної нестабільності та такі умови непривабливі найманих працівників.

За часткою тимчасово зайнятих Франція посідає 3 місце у світі. Кожен третій француз у віці 15-29 років має тимчасову роботу, також поширена практика неповного робочого дня [120, С. 274].

Французький досвід у сфері неповної зайнятості молоді, являє собою приклад для України. Основна перевага – отримання першого досвіду роботи, без якого практично дуже складно молоді знайти роботу. А такий вид зайнятості гарантує молодим людям конкурентні переваги на ринку праці при пошуку роботи на повний робочий день.

У Франції діє також програма, за якою допускається виплата молодим безробітним усієї суми дотації з безробіття за максимальний термін за умови відкриття ним власної справи. Як засвідчує досвід Франції, чверть усіх фірм, що утворилися останніми роками, фінансувалися за кошти державного страхування з безробіття. Створення й розвиток подібних підприємств зумовлює появу значної кількості нових робочих місць. Також у Франції молоді люди мають право на отримання спеціального державного пільгового кредиту на навчання [119, С. 55].

З метою стимулювання підприємств з кількістю зайнятих менше 500 осіб щодо зайнятості молодих інженерів-дослідників і розробників у процесі їх навчання місцеві органи влади Франції встановили систему безповоротних позик. Ці позики покривають 40-55% річної оплати праці зазначених фахівців [119, С. 58].

Досвід Швеції.

Розглянемо досвід Швеції в регулюванні ринку праці для молодих спеціалістів. У 1980-х роках тут була розроблена концепція «активної політики у сфері ринку праці», метою якої є повна ліквідація безробіття, забезпечення системи заходів щодо створення нових робочих місць, їх облік у загальнонаціональному масштабі, перекваліфікація кадрів.

Одним з ефективних методів боротьби з безробіттям у Швеції є активна

політика на ринку праці. Загальна сума ресурсів, які використовуються на підвищення зайнятості населення поділяються на чотири частини. Три чверті витрачається на активну політику на ринку праці і лише одна чверть – на виплату допомоги безробітним. Більшу частину коштів використовується на створення робочих місць, проведення профорієнтаційних робіт, надання методів і засобів для того, щоб люди самі намагалися шукати роботу. Такий спосіб ефективний, адже люди не сподіваються на повне забезпечення з боку держави, а самі шукають роботу.

Статистика показує, що рівень безробіття серед молоді у Швеції в листопаді 2022 року зріс до 23,30 відсотка в грудні з 20,30 відсотка [114]. Аналіз даних з безробіття молоді за останні 10 років свідчить про високий її рівень. Показники сягали більш ніж 20%, що є набагато вищим за середній рівень безробіття серед молоді у країнах ЄС. Час пандемії характеризується дуже сильним сплеском і показник досягав 30%, що є надзвичайно високим у порівнянні з іншими країнами у той самий період. Незважаючи на досить високий показник рівня безробіття, уряд країни веде активну політику щодо працевлаштування молоді і завдяки цьому спостерігається позитивна загальна тенденція до зниження цього показника.

Основним напрямом у політиці щодо працевлаштування молоді у Швеції є профорієнтація. Завдяки цьому відбувається ознайомлення з професіями, вибір потрібної та консультації з спеціалістами. Для цього у країні створено 88 інститутів ринку праці, які з'ясовують можливості клієнтів, дають рекомендації, пропонують відповідні курси для підвищення кваліфікації. Також у Швеції створений єдиний електронний банк даних у якому можна отримати інформацію про вакансії і умови роботи по всій країні [122, С. 53-54].

На ринку праці у Швеції діє система «робота для всіх». Основною метою якої є забезпечення роботою практично всього населення. При такій системі грошова допомога безробітним надається лише тоді, коли не можливо запропонувати роботу або коли активні заходи на ринку праці в її пошуку є безуспішними [122, С. 54].

Швеція вважається країною-зразком соціал-демократичної моделі держави соціального добробуту. Вона демонструє високий рівень зайнятості й один із найвищих рівнів життя в світі. Молодь у цій країні розглядається як цінний капітал, який забезпечуватиме країні майбутнє. Шведська модель державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді. Ця політика містить правову регламентацію в цій сфері державної діяльності, а основні її аспекти закріплено законодавчо. Одна з форм цього механізму полягає у створенні мережі державних спеціалізованих закладів, а також у фінансовій підтримці відповідних молодіжних організацій [119, С. 58].

Сприяння працевлаштування молоді у Швеції також забезпечується за рахунок розвитку програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу. Так, у Швеції ще з 1984 року діяла програма надання підприємцям

спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштованій молоді та безробітним. На відкриття власного бізнесу надаються субсидії за умови розроблення конкурентоспроможного бізнес-плану [123, С. 124].

Так само як і у Франції, в Швеції запроваджено механізм державної допомоги на відкриття молодим підприємцям власного бізнесу. Також навчальні центри у країні іноді укладають угоди з приватними підприємствами про обов'язкове працевлаштування учнів.

Проте, надто вузька спеціалізація учнів на користь тимчасових потреб тієї чи іншої фірми небезпечна бо освітня програма буде обмежена рамками конкретного робочого місця. Держава також намагається стимулювати підготовку й перепідготовку молодих безробітних через виплату дотацій у формі вкладення коштів у ту професійну підготовку, яку вони виберуть. Також є практика зняття податків з тих підприємств, що здійснюють навчання персоналу. У Швеції, як і в інших країнах світу широко використовуються можливості гнучкої форми зайнятості. Так, майже 45% зайнятих жінок працюють неповний робочий день [120, С. 20-33].

Отже, неповна зайнятість властива більше жінкам. Для України, де середній вік вступу в шлюб і народження першої дитини є значно нижчим ніж у більшості країн-членів ЄС, неповна зайнятість молодої мами є також важливим напрямком збереження нею трудового досвіду та власного професійного рівня [122].

Досвід Іспанії.

Понад 40% безробітних в Іспанії – це випускники шкіл, технікумів та вищих навчальних закладів. Наслідки безробіття для цієї соціальної групи значно згладжуються тим, що молодь зайнята у сфері приватної роздрібної торгівлі та у сфері послуг. Для боротьби з безробіттям у країні було створено систему професійно-технічної підготовки й перепідготовки молоді та систему тимчасових контрактів. Їх у Іспанії є декілька: із фіксованими термінами (для певного виду робіт); контракти практики (терміном на 4 роки для випускників); спеціальні контракти (для вищого управлінського персоналу); контракти на невизначений час. Підписання контрактів надає роботодавцям значні гарантії у формі податкових знижок, соціальних пільг і компенсаційних виплат з боку держави, що є свідченням досягнутого в цій сфері консенсусу [120, С. 288-289].

За даними EUROSTAT рівень безробіття серед молоді в Іспанії у грудні 2022 року становив 29,60 відсотків, що є менше у порівнянні з 32,30 відсотків у листопаді 2022 року. Історично у Іспанії рекордний рівень безробіття серед молоді досягав 55,50% у грудні 2013 року і рекордно низький 17,90% спостерігався у грудні 2006 року [114]. Взагалі рівень молодіжного безробіття в Іспанії значно перевищує середнє значення цього ж показника по країнах ЄС.

Політика уряду щодо працевлаштування молоді дещо схожа на французьку. Так, для випускників проводяться стажування за рахунок підприємств, є субсидії на робочі місця для молоді, здійснюються програми

професійної підготовки. Також держава стимулює компанії шляхом компенсації витрат на страхування на 1 рік, які беруть на роботу молодь без відповідної кваліфікації або спеціальності. Підприємці, які наймають на роботу або стажування молодь, платять занижені внески на соціальне страхування [119, С. 52].

У Італії, а також у Великій Британії і Швеції держава покриває до 80% витрат роботодавця на працевлаштування молоді віком 16-18 років, яка не має середньої освіти. Також діють програми створення додаткових робочих місць для молодих людей, які фінансуються державою.

Дослідивши міжнародний досвід регулювання працевлаштування молоді, можна стверджувати, що в різних країнах використовуються здебільшого активні інструменти регулювання працевлаштування. Досить значна частина роботи у сфері молодіжної зайнятості віддається створенню нових робочих місць. Це підтримується податковими пільгами, субсидіями та дотаціями від урядів країн. На основі європейського досвіду та досвіду інших країн світу, підтримуючи реалізацію Угоди про асоціацію між Україною та ЄС є необхідність розробки рекомендацій щодо вдосконалення державної політики зайнятості молоді для України.

Пільговий кредит на навчання існує у багатьох розвинутих країнах світу. Цей досвід буде досить корисним для України. Джерелом фінансування може виступати і держава, яка у подальшому може отримувати бенефіті у вигляді використання висококваліфікованих кадрів на певний строк у державному секторі економіки. Також фінансування можуть проводити і приватні підприємства в обмін на деякі податкові пільги для них від держави або зобов'язання від випускників «відпрацювати» певний період на це підприємство, як компенсацію за фінансування його освіти [124, С. 40].

Треба використовувати найбільш конкурентні переваги молодого покоління. Це насамперед креативність, нестандартні погляди, енергійність, стремління до інновацій та реалізації власного потенціалу. Отже перспективним напрямком державної політики зайнятості молоді в Україні також може стати надання пільгового кредиту на відкриття власного бізнесу молодій людині, яка щойно закінчила навчання. Це може стати вигідним капіталовкладенням. Тому, що таким чином створюються робочі місця і для молоді і для інших категорій працездатного населення.

Таким чином, для вирішення питань молодіжного безробіття в Україні, на основі аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду у цій сфері доцільно зосередитись на таких напрямках роботи, як:

1. Розробка методики планування попиту та пропозиції робочої сили на галузевому рівні ринку праці для попередження виникнення диспропорцій.
2. Стимулювання суб'єктів підприємництва усіх форм власності до створення нових робочих місць.
3. Зміна акцентів у податковій політиці держави, введення податкових пільг для бізнесів, які створюють нові робочі місця та приймають на роботу молодь на перше робоче місце або ж безробітну молодь.

4. Удосконалення грошово-кредитної політики держави у напрямку пільгового кредитування безробітної молоді для створення власної справи.

5. Сприяння і стимулювання розвитку молодіжного бізнесу, для чого необхідно вдосконалення відповідної нормативно-правової бази, навчання молоді підприємницьким навичкам та підвищення її підприємницької активності, розробка і реалізація програм з відкриття власного діла.

6. Антикризова законодавча та практична діяльність держави, спрямовану на нівелювання наслідків світових економічних криз, війн, непередбачуваних явищ природнього характеру та ін..

7. Удосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді усіх вікових категорій.

8. Інформування випускників середніх та середніх спеціальних закладів, ЗВО та молоді у віці 25 – 34 рр про стан ринку праці, наявні та найбільш затребувані вакантні посади.

9. Проведення роботи із встановлення на постійній основі взаємозв'язків між навчальними закладами та бізнес-середовищем.

10. Удосконалення навчальних програм у напрямі їх більшої сучасної актуалізації та спрямованості на практичну підготовку.

11. Створення можливості проходження стажування на підприємствах потенційних роботодавців з обов'язковим зворотнім зв'язком.

12. Залучення безробітної молоді до виконання суспільно важливих робіт для територіальних громад.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

3.1. Розвиток інституціональних форм регулювання ефективної зайнятості молоді

Проведений аналіз сутності та ключових аспектів поняття ефективної зайнятості та особливостей сучасного молодіжного ринку праці дозволяють дійти висновку, що досягти повноцінної реалізації цієї форми зайнятості за рахунок дії лише ринкового механізму неможливо. Не можна не погодитись із зауваженнями дослідників молодіжного ринку праці, що в соціально-трудої сфері України «... багато суперечностей та обмежень інституційного характеру, а саме: при високих показниках зайнятості частина роботодавців функціонує в тіньовому сегменті ринку; значній кількості робочих місць частина з них є економічно неефективними і давно застарілими; значних показниках якості робочої сили за критерієм освіти більшість фахівців не відповідає фактичним вимогам роботодавців; досить розгалуженій мережі державних органів зайнятості досить невеликий відсоток безробітних громадян користується їх послугами.» [125, С. 23]

Для вирішення гострих внутрішніх і зовнішніх викликів необхідно спрямовувати спільні зусилля держави та інституцій громадянського суспільства у напрямку формування не взагалі зайнятості, а саме ефективної зайнятості молоді. Для цього потрібно акцентувати увагу на діяльності усіх інституціональних механізмів та інститутів, що забезпечують формування, регулювання і функціонування ринку праці, у тому числі молодіжного його сегменту, досліджувати ступінь узгодженості їх дій, інтенсивність зусиль, межі розподілу компетенцій, напрями актуалізації методів діяльності. Також потрібно досліджувати інституційні обмеження ефективної зайнятості та формувати практичні рекомендації з їх усунення, що впливатиме на оптимізацію зайнятості населення у сучасних умовах.

У першому розділі (1.3.) було докладно розглянуто інститути праці, що є основою інституційного механізму регулювання ринку праці молоді. Також було зазначено, що процес вдосконалення інституційного механізму ринку праці припускає оптимізацію функціонування відповідних соціальних інститутів. Зупинимося більш докладно на цьому аспекті.

«Соціальний інститут» узагальнено можна визначити, як сталу форму організації колективної діяльності, яка може мати вигляд організаційної структури або системи правил нормативного порядку, які упорядковують та структурують взаємодію партнерів (наприклад, держави, роботодавців та найманих робітників на ринку праці). У межах цих структур виділяються соціальні ролі і статуси учасників, що визначаються відповідними інститутами.

Соціальні інститути, які впливають на регулювання ефективної зайнятості молоді, можна класифікувати за рівнями, які включають державні та громадські структури. Нижче наведено інституціональні рівні, за якими розглянемо класифікацію соціальних інститутів молодіжного ринку праці (рис.3.1.1.):



Рис. 3.1.1. Класифікація соціальних інститутів, що впливають на регулювання ефективної зайнятості молоді В Україні

Джерело: складено авторами за даними [125]

Завданням державних інститутів є розробка стратегій, надання послуг для працевлаштування, підготовка кваліфікованих кадрів та стимулювання соціально-економічної активності молоді. Ключові державні інститути, до функцій яких входить і регулювання ефективної зайнятості молоді: – це:

1. Міністерство соціальної політики України - завданнями якого є: розробка та впровадження стратегій соціальної політики, у тому числі заходів з підтримки зайнятості молоді; забезпечення соціальної підтримки молоді; встановлення соціальних стандартів та програм соціального захисту.

2. Державна служба зайнятості України – займається забезпеченням послуг з найму та працевлаштування, професійної підготовки та перепідготовки безробітних, у тому числі молоді; розробкою та реалізацією програм стимулювання працевлаштування.

3. Міністерство освіти і науки України - забезпечує розробку та реалізацію стратегій у сфері освіти, спрямованих на підготовку кваліфікованих кадрів, що відповідають потребам ринку праці; сприяння взаємодії вищих навчальних закладів із підприємствами для підготовки

кваліфікованих кадрів.

4. Міністерство молоді та спорту України – реалізує програми та заходи, які спрямовані на стимулювання та підтримку соціально-економічної активності молоді та її професійну адаптацію; розвиток навичок, які підтримують їхнє успішне працевлаштування.

5. Державна служба статистики України – виконує збір та аналіз статистичної інформації щодо ринку праці (дані щодо зайнятості та безробіття молоді); формування об'єктивної інформаційної основи для розробки політики зайнятості.

6. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення - спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах; забезпечують виявлення перешкод на ринку праці та мобілізацію наявних ресурсів для їх подолання та розвитку перспективних напрямів зайнятості [126].

7. Урядові ініціативи для активізації ринку праці та стимулювання зайнятості – прийнято законопроекти, метою яких є активізація ринку праці та зростання зайнятості населення, у тому числі молоді (наприклад законопроекти 6067 та 5795. Законопроект 6067 передбачається удосконалення роботи служби зайнятості, розвиток активних програм зайнятості для створення нових робочих місць, стимулювання роботодавців щодо прийому на роботу молоді, зокрема, на перше робоче місце, через відшкодування ЄСВ або компенсації за працевлаштування частини зарплати з Фонду по безробіттю) [127].

Основними завданнями освітніх інститутів, які відіграють ключову роль у регулюванні ефективної зайнятості молоді, є забезпечення високої якості освіти та підготовка молоді до ефективної праці. До цієї групи інститутів відносяться:

1. ЗВО та професійно-технічні навчальні заклади, які здійснюють професійну освіту за відповідним освітнім рівнем та підготовку молоді до вступу на ринок праці.

2. Національна агенція з питань забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО) – займається оцінкою та забезпеченням якості освіти, сприянням підвищенню стандартів вищої освіти; забезпеченням вищих навчальних закладів необхідними ресурсами для підвищення ефективності підготовки студентів.

3. Національний центр забезпечення якості освіти професійного спрямування – здійснює розвиток та удосконалення системи професійної освіти та навчання відповідно вимог ринку праці; забезпечення якості навчальних програм і підготовки студентів щодо вирішення конкретних завдань у сфері праці.

4. Тренінгові центри - надають широкі можливості для набуття додаткових навичок та підвищення кваліфікації, що сприяє полегшенню входження на ринок праці. Для цього запроваджуються програми, метою яких є розвиток технічних та м'яких навичок (hard skills та soft skills) молоді.

Значна увага приділяється цифровим технологіям та підприємництву.

Агентами активної громадянської участі в питаннях зайнятості молоді є громадські інститути, які допомагають вирішувати проблеми, з якими стикаються молоді люди на ринку праці. Це різні неприбуткові організації, фонди та громадські ініціативи, які спрямовують свої зусилля на створення сприятливого середовища для розвитку молоді та поліпшення ситуації із зайнятістю молоді в країні. до яких належать:

1. Молодіжні громадські організації - представляють інтереси молоді в галузі зайнятості; займаються реалізацією проектів з розвитку молодіжної підприємницької діяльності і наданням консультацій та підтримки для самозайнятих молодих людей.

2. Фонди підтримки молодіжного підприємництва – здійснюють: фінансування та надають підтримку стартапам та підприємцям серед молоді; розвиток програм (ініціатив), які спрямовані на стимулювання підприємництва.

3. Молодіжні об'єднання та ініціативи – займаються організацією навчальних та розвиткових заходів для молоді; сприяють обміну досвідом та взаємодії з роботодавцями; створюють платформи для обговорення проблем зайнятості.

4. Громадські платформи з підтримки трудової міграції - надають інформаційну підтримку та здійснюють консультування молоді щодо можливостей та викликів трудової міграції; розробляють рекомендації для покращення умов працевлаштування за кордоном.

5. Ініціативи громадянського суспільства щодо зайнятості – реалізуються різними організаціями, що займаються аналізом ситуації на ринку праці, розробка рекомендацій та публічних звітів щодо політики зайнятості молоді, підтримкою лобювання змін у законодавстві для поліпшення умов працевлаштування молоді, проведенням досліджень, зокрема щодо реформування системи соціального захисту (такі ініціативи запроваджують, наприклад, Бюро політичних і соціальних розробок, Центр демократії та верховенства права, Єднання і інше.)

Міжнародні інститути та організації відіграють важливу роль у регулюванні ефективної зайнятості, сприяють запровадженню міжнародних стандартів та передових практик у сфері зайнятості та розвитку молоді. Їх внеском у розвиток зайнятості молоді в Україні є надання фінансової підтримки, технічної допомоги та експертного супроводу реалізації проектів та програм у цій сфері. До цієї групи інститутів можливо включити:

1. Міжнародну організацію праці (МОП) – її завданнями є: розвиток та запровадження міжнародних стандартів праці; підтримка розвитку системи зайнятості в країнах-членах; надання технічної допомоги та консультацій у сфері працевлаштування молоді.

2. Європейський союз (ЄС) та програми Європейської комісії: здійснюють фінансування проектів та програм, спрямованих на розвиток ринку праці та зайнятості молоді в Україні; забезпечують доступ до освіти та

можливостей для працевлаштування.

3. Міжнародний банк реконструкції та розвитку (Світовий банк) – фінансує проекти та програми розвитку економіки та зайнятості молоді; забезпечує підтримку реформ у галузі освіти та навчання з метою підготовки кадрів для конкурентоспроможного ринку праці.

4. Європейське агентство з розвитку підприємництва (ЕАРП) – займається розробкою і впровадженням програм підтримки підприємництва та роботи з молоддю; створенням умов для розвитку малих та середніх підприємств.

5. Ініціативи та програми ООН – їх завданням є реалізація проектів в галузі розвитку зайнятості та соціальної інтеграції молоді; підтримка сталого розвитку та зменшення безробіття серед молоді.

Треба відмітити, що процес формування та функціонування зазначених соціальних інститутів є специфічним та неоднозначним, супроводжується реформуванням та удосконаленням вже наявних соціальних інститутів та невисокою ефективністю їх діяльності. І. О. Штундер вважає, що формування інституційного середовища часто відбувається ситуативно, під впливом рішень, що приймаються окремо державою, підприємцями та найманими працівниками. Зміни в системі трудових відносин характеризуються складністю та неоднозначністю оцінок. У цілому ситуація у сфері зайнятості є інституційно невірноваженою, часто невизначеною, що виявляється у відсутності ефективних інститутів, які могли б забезпечити умови для наближення до соціально оптимальних [125]. Результатом такої ситуації є негаразди у сфері працевлаштування молоді та неповне використання її трудового потенціалу, які виявляються на ринку праці упродовж усього періода незалежності України.

Не дивлячись на більш ніж тридцятирічну історію України, процес створення та запровадження інститутів, серед функцій яких є регулювання змінами у сфері зайнятості, у тому числі молодіжної, триває та продовжує збагачуватися досвідом. Це пов'язано із процесами трансформації зайнятості, формуванням нового її типу, характерними рисами якого є підвищення інтелектуалізації праці; реструктуризація зайнятих (за секторами, галузями та внутрішньогалузева) та появою нових форм зайнятості:

- тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичена праця» (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу);
- нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом;
- гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватись як за повного, так і неповного робочого часу [128].

Гнучка зайнятість характеризується певними перевагами і ризиками. До переваг відносяться: можливість регулювання робочого часу відповідно економічної ситуації; економія витрат підприємства унаслідок зростання тривалості робочого дня при переході на гнучкі форми організації робочого

часу; підвищення продуктивності праці (до 20% при застосуванні гнучкої зайнятості); швидке пристосування до змін кон'юнктури ринку праці; можливість нівелювати складні процеси виходу на пенсію за допомогою переходу від повної зайнятості до гнучкої; залучення на внутрішньовиробничий ринок праці молоді та зменшення складнощів її адаптації; задоволення потреб молодих людей у поєднанні роботи з виконанням сімейних та батьківських обов'язків або з навчанням і інш. Ризиками гнучкої зайнятості є послаблення соціальних зв'язків, погіршення або відсутність професійної конкуренції, послаблення корпоративної культури компанії, погіршення можливостей кар'єрного просування і інш. Тобто гнучкі форми зайнятості вимагають необхідного узгодження із заходами соціального захисту працівників, що є природним для підприємств таких країн, як Фінляндія, Швеція, Великобританія, де практично відбувається поєднання механізмів, які відображають інтереси найманих робітників і роботодавців. Такі положення потрібно урахувати при розробці політики регулювання ринку праці в Україні.

Для молоді гнучкі форми зайнятості доволі часто є «єдиним виходом» у працевлаштуванні, тому що дають можливість отримати: необхідний стаж роботи та відповідні професійні навички для майбутнього бажаного працевлаштування; додатковий заробіток; додаткові професійні навички; комунікативні навички; навички колективної праці та інше.

Окремою формою гнучкої зайнятості є дистанційна зайнятість, активне застосування якої в Україні почалось із 2020 року, тобто з початку обмежень, пов'язаних із пандемією COVID-19. Дистанційна зайнятість дає можливість «додаткової свободи» від робочого місця, економії часу та грошей на проїзд, більш ефективного використання робочого часу. Сьогодні це бажана форма зайнятості для більшої частки молоді. Дистанційно можуть працювати програмісти, бухгалтери, аудитори, маркетологи, юристи, консультанти, дизайнери, художники, навіть представники освітньої галузі - викладачі закладів освіти різних рівнів та інше. Різновидом дистанційної роботи є надомна робота та фріланс, який дозволяє працювати із декількома замовниками, які можуть знаходитись в різних країнах світу. Для молоді це відкриває можливість отримання більш високих заробітків, ніж на підприємствах України. Причому закордонні підприємства останнім часом все більше розширюють запит на такі форми зайнятості, що дозволяє їм отримати фінансову економію, тому що послуги висококваліфікованих українських спеціалістів (наприклад ІТ фахівці отримують заробітну плату у компаніях Центральної і Південної Європи 29 – 56 тис. дол. на рік) коштують їм значно дешевше, ніж послуги місцевих працівників [128].

Дистанційна робота масово запроваджується на західних підприємствах. Дослідження Boston Consulting Group та KRC Research на 15 європейських ринках свідчить, що робітники та керівники по всій Європі прагнуть більш інноваційного та гнучкого способу роботи. 76% компаній мають встановлену політику віддаленої роботи, 82% керівників яких

зазначають, що продуктивність праці робітників у даному випадку або є стабільною, або – зростає. Працівники даних компаній відмітили 5 вагомих переваг віддаленої роботи: 69% респондентів відчують себе більш вільними, у тому числі від «службового етикету», 49% - задоволені власним робочим простором, 47% опитаних визначають, як перевагу, можливість приділяти час власним «хоббі», 36% - зазначають можливість повністю присвятити себе роботі та 28% перевагою вважають наявність поруч домашніх улюбленців. [129]. Але такі форми зайнятості потребують іншого формату організації роботи з боку фірми, для чого в команді потрібен менеджер підтримки, навчання керівників потрібно проводити за оновленими програмами, необхідно забезпечити працівників засобами і предметами праці на домашньому робочому місці. Всі ці моменти потребують перегляду зобов'язань керівників та найманих працівників та закріплення їх у документах підприємств та у законодавстві, у тому числі і в українському трудовому законодавстві.

Також значного розширення набувають нестандартні форми зайнятості у вигляді аутстафіngu, аутсорсінгу, лізингу, які відносяться до так званої запозиченої праці, тобто форми нетипової зайнятості, за якої робітник підприємства передається в розпорядження до іншого роботодавця. Найбільше розповсюдження в Україні має аутсорсінг, у межах якого підприємство передає виконання своїх непрофільних функцій іншій організації. Працівник є працевлаштованим у кадровій агенції, а трудові функції виконує на підприємстві у межах його правил внутрішнього трудового розпорядку (такими трудовими функціями, наприклад, можуть бути функції охорони, бухгалтерського обліку, транспортні функції, функції HR-агентств, клінінгу та організації харчування і інш.

Потрібно звернути увагу на те, що на закордонних підприємствах застосування нестандартних форм зайнятості має тенденцію до збільшення. Фірми, що надають послуги запозиченої праці працевлаштовують приблизно 10 млн. осіб, в ЄС – до 3% зайнятих. Зростання зайнятості за лізингом у світі складає 20 – 30% на рік [128, С. 150].

Перевагами аутстафіngu для працівників можуть бути: наявність доходу від легальної діяльності, отримання трудового досвіду, забезпечення умов для підвищення кваліфікації та професійного просування, зручний графік роботи, можливість працювати за сумісництвом на декількох робіт і отримувати відповідну зарплату, безперервний трудовий стаж, офіційна зайнятість. Вирішення конфліктів забезпечує лізингова компанія. Але можуть бути й негативні моменти запозиченої праці. Для роботодавця — це низька лояльність персоналу, неможливість за законодавчими нормами впливати на якість роботи найманого працівника і інш. Для найманого працівника — це нестабільність зайнятості, недостатній захист прав, неможливість посадового росту, невисокий дохід, порівняно гірші умови праці, обмежена участь у колективно-договірному процесі та інш.

Т. Й. Буда визначає соціальні ризики нестандартної зайнятості, якими

є:

- тимчасовий характер праці позбавляє працівників багатьох винагород, які пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах, відпустки по догляду за дитиною. Проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування теж залишається неврегульованим;
- працівники позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємство або звільнені;
- працівник, який фактично відпрацював певний термін на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де відсутні шкідливі умови праці;
- працівники не можуть набувати членства у профспілках, не беруть участь у колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав [128, С. 152].

Слід враховувати, що нові форми зайнятості (фріланс, дистанційна робота, форми запозиченої праці – лізінг, аутстафінг, аутсорсінг, гнучкі і нестандартні форми зайнятості) часто проникають на ринок праці стихійно, через нелегальний сектор. Це стає причиною непрогнозованих та малоефективних реакцій основних учасників ринку праці.

Для вдосконалення інституційного регулювання ринку праці молоді в Україні необхідно також зупинитися на закордонному досвіді імплементації молодіжної політики.

Державна політика зайнятості розвинених країн передбачає розробку заходів сприяння зайнятості молодих громадян, реалізація яких здійснюється з урахуванням специфіки конкретної ситуації.

Реагуючи на активні виклики світової економічної системи, низка держав, підтримуючи політику Міжнародної організації праці (МОП), застосовує певні механізми регулювання ринку праці молоді, активна роль реалізації яких належить окремим інститутам.

В інституційному регулюванні ринку праці молоді зарубіжних країн особливе місце займає служба зайнятості, яка є основним інститутом, що забезпечує процес ефективного розподілу та перерозподілу робочої сили, у тому числі молодих громадян, на ринку праці з урахуванням економічних трансформацій, що відбуваються.

У системі регулювання міжнародного ринку праці значна роль належить World Association of Public Employment Services (Всесвітня асоціація державних служб зайнятості), що об'єднує служби зайнятості понад 80 країн світу [130], структура яких представлена у вигляді мережі територіальних відділень (регіональні, місцеві), відповідальних за надання послуг представникам молоді.

Незважаючи на реалізацію однотипних функцій, у діяльності даних служб є суттєві відмінності, що складаються під впливом чинного законодавства, політики зайнятості, соціально-економічного розвитку та ін.

Наприклад, у Німеччині, Канаді, Франції, Швеції, Японії та інших країнах роль аналізованої служби полягає в активній реалізації політики зайнятості. У той час як у США, Великій Британії, Австралії її роль менш ініціативна, тому що на рівних з нею умовах діє ряд приватних агентств, що впливають на рівень економічної активності працездатного населення.

У таблиці 3.1.1. представлені організаційні форми, що визначають положення служби зайнятості за кордоном.

Таблиця 3.1.1

Організаційні форми, що визначають положення державних служб зайнятості у зарубіжних країнах

Країни	Організаційна форма служби зайнятості	Особливості
Великобританія, Бельгія, Франція, Німеччина, Швеція, Канада	Служба зайнятості – інститут, який має певний ступінь влади під контролем Ради директорів та відповідальністю перед відповідним міністерством.	Врахування неурядових інтересів, зокрема інтересів основних груп працівників та спілок роботодавців.
Австралія, Нідерланди, Фінляндія, Японія	Служба зайнятості – структурний елемент трудового департаменту, що входить до структури Міністерства праці та зайнятості	Координація дій з урахуванням рішень, ухвалених на рівні Уряду.
США, Швейцарія	Служба зайнятості - інститут, що знаходиться під місцевим контролем і підпорядковується централізованому координуючому органу.	Орієнтація на високу ступінь гнучкості всередині територіального управління

Джерело: складено авторами

Поряд з державними службами за кордоном активно функціонують приватні структури (кадрові агентства), рівень значущості яких у різних країн значно різниться: у США та Великобританії, наприклад, діяльність даних агентів спеціалізована та базується на системі ліцензування та контролю за основною діяльністю; у Японії їх функціонування жорстко стримується, винятком є окремі професійні групи працівників, котрим робочі місця можуть підбиратися приватними службами, які отримали ліцензію від відповідного міністерства. У свою чергу, у Швеції діяльність цих служб взагалі заборонена [131, 132].

На міжнародному рівні виділяють International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) – Міжнародну конфедерацію приватних кадрових агентств, що складається з 49 національних федерацій кадрових агентств Європи, Північної Америки, Південної Америки, Африки, Північної та Південної Азії, а також 8 найбільших міжнародних компаній, що займаються питаннями підбору та комплектування кадрів, у тому числі молодих представників, для провідних організацій у всьому світі [131, 132].

Враховуючи значні інституційні зміни на ринку праці молоді поряд з появою нових форм зайнятості вважаємо за необхідне виділити такі форми взаємодії соціальних інститутів та молоді на ринку праці, що орієнтовані на досягнення ефективної зайнятості молоді:

- проведення всеосяжної роботи з професійної орієнтації;
- розвиток системи дуальної освіти;
- соціальне партнерство;
- соціальне молодіжне підприємництво;
- волонтерська діяльність.

Професійна орієнтація.

Ключове місце у формуванні ринку праці молоді зарубіжних країн займає інститут професійної орієнтації (у зарубіжній практиці «Career Development» – планування (розвиток) кар'єри), що є системою структурних елементів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування представників молоді з урахуванням їх побажань, схильностей та сформування здібностей, а також основних потреб та перспективних перетворень ринку праці. Від ступеня поєднання виділених структурних елементів значною мірою залежить формування трудового потенціалу молоді, рівень її конкурентоспроможності, тому профорієнтація в сучасних умовах набуває вигляду системоутворюючої основи державної політики, яка потребує активної участі представлених агентів, і повинна спиратися на принципи, компоненти та актуальні напрямки задля досягнення головної мети, спираючись на базисні орієнтири (додаток Б).

Ситуація з нераціональним розподілом трудових ресурсів є серйозною проблемою не лише на рівні всього соціуму (наприклад, процес функціонування ринку зайнятості населення), а й на особистісному рівні для кожної молодої людини.

Саме для молоді питання визначення свого місця та вибору майбутньої професії, а також вибору потенційної професійної освітньої організації є найбільш актуальним, оскільки саме в цей період відбувається процес соціалізації людини, формування її соціальної ідентичності, тобто адаптації до очікувань та потреб суспільства, соціальної групи.

Ідентичність – це багатогранний феномен, що включає процеси усвідомлення життєвих цілей, установок (самоідентичність) і мотивів. Професійна ідентичність – це результат злиття процесів розвитку особистості та професійного самовизначення. Саме процес формування професійної ідентичності майбутніх трудових ресурсів, молодих людей, є одним із основних факторів створення умов для нормального функціонування ринку зайнятості населення.

Можна говорити, що формування професійної ідентичності особистості протягом усього процесу соціалізації людини, починаючи зі шкільного віку, є важливим аспектом життя сучасного суспільства. Правильно сформована професійна ідентичність впливає на життя конкретної молодої людини, її мету, самооцінку та успіх її професійної кар'єри. Крім цього, ступінь

ідентифікації молодого фахівця з професійною спільнотою, ступінь прийняття ідей певної професії дозволяє визначити внесок людини у суспільство за допомогою оцінки результатів її професійної діяльності.

Тому для надання допомоги у професійному самовизначенні громадян з урахуванням актуальної ситуації ринку праці існує система професійної орієнтації.

Існує два основні види професійної орієнтації особистості: внутрішня та зовнішня профорієнтація. Зовнішня професійна орієнтація – це діяльність з інформування громадян щодо існуючих можливостей працевлаштування, виявлення у них здібностей та особистісних потреб, розвиток певних умінь і навичок, накопичення ними досвіду та допомогу у виборі напряму професійного навчання чи перенавчання. У виборі майбутньої професії на молоду людину впливають ряд агентів соціалізації: батьки, друзі, родичі, представники школи, зокрема вчителі, фахівці профільних соціальних служб (наприклад, інспектори державної служби зайнятості населення) тощо.

Внутрішня професійна орієнтація – це діяльність, яка спрямована на введення нових працівників підприємства чи організації в курс їх професійних завдань на новому місці роботи, на знайомство їх із безпосередніми керівниками та представниками професійного колективу. Роботою з професійної адаптації нових співробітників організації, як правило, займається окрема особа у невеликій компанії або відділ кадрів, відділ навчання, HR фахівці у великих компаніях.

Можна говорити про те, що допомога у професійному самовизначенні молодим людям відбувається у рамках зовнішньої професійної орієнтації, і вона має здійснюватися з боку представників громадських інститутів та окремих агентів соціалізації особистості. Однак вирішення цього найважливішого питання дуже часто відбувається випадково, стихійно та спирається на існуючі стереотипи, а молодим людям не надається достатньо допомоги у процесі професійного самовизначення.

Процес вибору професії відіграє важливу роль у розвитку підростаючого покоління будь-якої держави, тому важливо організувати підтримку молодим людям, надати їм сприяння у вирішенні проблем, що виникають у процесі аналізу ринку зайнятості населення. Складність вибору професії та організації професійної освіти полягає в тому, що віддати перевагу певній професії – це означає відмовитися від інших альтернатив, які можуть кардинально змінити спосіб життя молодої людини. Саме діяльність з професійної орієнтації учнів у загальних освітніх організаціях має допомогти вирішити питання соціалізації особистості підлітка, у тому числі у сфері формування професійної ідентичності особистості молодої людини. Професійна самосвідомість - це одна з найважливіших складових самосвідомості будь-якої людини [133].

Суспільство - це динамічна система, в рамках якої відбувається постійне відмирання старих та поява нових професій у всіх сферах суспільного життя. Тому освіта, профорієнтація та працевлаштування мають

бути підпорядковані не лише інтересам наймолодшої людини, а й відповідати актуальній ситуації на ринку зайнятості населення. Більша частина діяльності державних служб зайнятості населення та приватних кадрових агентств будується на отриманні інформації від роботодавців та передачу її претенденту і навпаки, тобто людина отримує в рамках професійної орієнтації не лише нових умінь та навичок, а й конкретних вакансій, які б відповідали її особистим інтересам та можливостям.

Значимість аналізованого інституту полягає не лише у вирішенні професійних та соціальних проблем, а й у тому, що він є складовим елементом державної кадрової політики, спрямованої на сприяння підтримці ключового стратегічного ресурсу, що активно впливає на ефективний розвиток

держави, – людського потенціалу молоді.

Досвід більшості зарубіжних країн, які здійснюють профорієнтаційну діяльність, свідчить про серйозність цього питання, що має системний характер і впливає на реалізацію динамічних потреб їх економік у кваліфікованих фахівцях, які мають високий рівень професійного становлення та персонального зростання.

У додатку В узагальнено зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи, що впливає рівень професійного самовизначення молоді [134].

Аналіз закордонного досвіду профорієнтації показує, що, незважаючи на окремі відмінні риси, політика профорієнтації, наприклад європейських країн, здійснюється під патронатом єдиної мережі, що об'єднує понад 200 учасників та спостерігачів з 30 країн, – «European Lifelong Guidance Policy Network» (ELGPN), активно співробітничав з Міжнародним центром розвитку кар'єри (ICCDPP – Career Development and Public Policy) з метою обміну результатами здійснення профорієнтаційної діяльності.

Істотною проблемою у розвитку системи професійної орієнтації і те, що вона розрахована на певний усереднений тип людини.

Відсутній індивідуальний та диференційований підхід до молодої людини, яка перебуває на етапі вибору професії. У ході профорієнтації використовуються декларативні методи без практичної складової. Це означає, що молоді люди не можуть перевірити свої теоретичні знання та здібності у різних видах професійної діяльності.

Неправильна система профорієнтації призводить до того, що працевлаштовані люди працюють неефективно. Вони стають схильні до внутрішніх депресій і стресів, що негативно впливає на їх психофізичний стан та результати професійної діяльності, тобто такі люди не приносять значного вкладу в життя соціуму за допомогою досягнення високих показників у власній сфері професійної діяльності. Повна відсутність системи професійної орієнтації призводить до втрати більше часу молодою людиною на первинне самовизначення. При цьому зростає ризик того, що молода людина зробить неправильний вибір своєї майбутньої професії, ґрунтуючись не на власних уподобаннях та здібностях, інтересах суспільства

та держави, а на думці інших людей та усталених стереотипів. Таким чином, відбуватимуться витрати людського капіталу, які можна було б уникнути за наявності грамотної системи допомоги у професійному визначенні, ефективної системи освіти.

Професійна орієнтація молодих людей відіграє важливу роль у процесі кадрового забезпечення, яке перебуває у стані постійної зміни. Крім того, існує низка проблем у соціальному контексті, які мають вирішуватись у рамках системи профорієнтації громадян: інформування громадян про зникнення низки старих професій та появу альтернативних спеціальностей з урахуванням останніх змін на ринку зайнятості населення, які відбуваються під впливом техніко-технологічного прогресу. У цьому випадку професійна орієнтація стає інструментом навчання, працевлаштування, організації підприємницької діяльності громадян, підвищення кваліфікації діючих фахівців, індивідуальної адаптації та допомоги у розвитку студентам з різними особистісними характеристиками. Профорієнтація повинна оцінити теоретичні знання та здібності конкретної людини, зіставити їх із потребами ринку зайнятості населення, а також відповідати постійним змінам цінностей молодих людей та суспільства в цілому.

Умовно можна виділити такі групи очікуваних ефектів реалізації системної професійної орієнтації у межах державної кадрової політики:

- Ефекти загального плану. До них можна віднести потенційні результати, які необхідно співвіднести з показниками та параметрами ефективності роботи з оптимального використання та розвитку всього людського ресурсу країни;
- Конкретні параметри та показники ефективності роботи з професійної орієнтації з конкретною категорією населення. Оцінка отриманих результатів відбувається з урахуванням особливостей освітньо-вікової групи, з якою проводилося психолого-педагогічне супроводження під час виборів професії;
- Параметри та показники ефективності обраної організації чи установи, яка здійснює допомогу у професійному самовизначенні на рівні конкретного регіону, громади, району;
- Показники ефективності результатів професійного самовизначення конкретної молодої людини.

Виділення передбачуваних ефектів загального плану дає змогу оцінити важливість професійної орієнтації молодих громадян у системі державного кадрового управління. Прикладами ефектів загального плану є реальні ефекти та моральні ефекти.

До реальних ефектів насамперед відноситься зниження витрат, пов'язаних зі зміною професій та закладів професійної освіти молодими громадянами. Це відбувається через необдуманий вибір молодого людиною майбутньої професії через відсутність повної інформації про обрану сферу діяльності, недостатній облік обмежень за станом здоров'я тощо.

Наступним реальним ефектом можна назвати зниження неефективних

витрат на підготовку фахівців, які не затребувані на ринку праці в даний момент часу. Отримані ресурси спрямовуватимуться на підготовку кадрів у тих галузях виробництва, де спостерігається їх дефіцит.

Фахівці, які самостійно та свідомо обрали свою професію, будуть успішнішими у своїй сфері професійної діяльності. Саме системна робота щодо професійної орієнтації дозволяє сформувані необхідні навички для того, щоб молоді люди могли зробити правильний вибір своєї майбутньої професії. Більша кількість кваліфікованих та мотивованих фахівців сприятиме розвитку багатьох організацій.

До моральних ефектів можна віднести:

- Підвищення статусу влади та держави, що допомагає громадянам у вирішенні сформованих проблем, пов'язаних з працевлаштуванням та професійним самовизначенням.
- Зростання позитивних настроїв у конкретних молодих людей, які за допомогою профконсультантів бачать особистісні та професійні перспективи у поточній соціально-економічній ситуації;
- Збільшення кількості людей, які успішно зробили свій професійний вибір, може стати позитивним прикладом для підростаючого покоління під час вирішення ними аналогічних питань.

Слід зазначити, що складністю організації та управління системою професійної орієнтації є необхідність одночасної відповідності різним вимогам ринку праці: з одного боку, державі необхідно забезпечити якісний підбір кваліфікованих фахівців, з іншого – необхідно дотриматися балансу між бажаннями та потребами молодих людей.

Можна говорити про те, що професійна орієнтація молоді має полягати у спільній роботі учнів у загальних освітніх організаціях, їхніх батьків, вчителів, абітурієнтів, викладачів організацій професійної освіти, державних та громадських організацій, роботодавців.

Модель роботи з професійної орієнтації громадян у регіонах має забезпечувати умови для свідомого та самостійного професійного вибору молодими людьми з урахуванням існуючої соціально-економічної ситуації.

Роботодавці мають бути зацікавлені у створенні ефективної системи профорієнтації, оскільки це дозволить заповнити існуючі вакансії у різних виробничих сферах.

Система дуальної освіти.

Практика розвитку освітньої доктрини зарубіжних країн (Австрія, Німеччина, Швейцарія, Швеція, Великобританія, Китай, Японія та ін.) підтверджує необхідність синтезу освітньої діяльності та практики (дуальна система – *Duales Studium*), що є процесом професійної підготовки висококваліфікованих фахівців.

Визнаним лідером в організації дуальної освіти вважається Німеччина, яка здійснює практикоорієнтоване навчання, яке за оцінкою Міжнародного інституту моніторингу якості робочої сили (*International Institute for Labour Studies*) є зразковим для всього Європейського союзу (ЄС), завдяки якому

ефективно здійснюється процес інтеграції молодих громадян на первинний ринок праці: понад 90% фахівців, які завершили навчання за цією системою [135].

Прикладна практика реалізації дуальної моделі освіти в зарубіжних країнах відрізняється від традиційної виробничої, має певні особливості і показує, що значний перелік напрямів підготовки майбутніх фахівців регламентується домовленостями між соціальними партнерами, на підставі яких підготовка фахівців за конкретним профілем спирається на основні запити роботодавців, які гарантують представникам молоді кадрову мобільність та конкурентну перевагу.

Фінансується аналізована модель з урахуванням принципу пайової участі держави (бюджети різних рівнів) та організацій роботодавців. У цьому фінансова зацікавленість організацій полягає насамперед у цьому, що з допомогою аналізованої моделі переважна більшість забезпечує себе кваліфікованими кадрами, що дозволяє заощадити на видаткових статтях, що пов'язані з пошуком, підбором, адаптацією працівників, особливо молодих спеціалістів.

У сучасних умовах розвитку дуальна модель освіти Німеччини активно використовується в технічних, соціально-економічних галузях, інформаційних технологіях, спроектована в контексті інтересів основних стейкхолдерів (державна, ділова спільнота, молоді громадяни) і полягає в обов'язковому забезпеченні трьох складових: економічної ефективності, соціальної інтеграції, особистого розвитку представників молоді.

Розвиток моделі дуальної освіти можливий за налагодженого механізму інституту соціального партнерства, що сприяє зростанню рівня економічної активності молодих фахівців, адаптованих до змін ринку праці; що регулює процеси зайнятості представників молоді в економіці та модернізації системи професійної освіти.

Соціальне партнерство.

Соціальне партнерство в зарубіжних країнах зарекомендувало себе як найважливіший інститут, що має законодавчий статус і сприяє досягненню результатів колективних зусиль в освіті, професійній орієнтації, адаптації та забезпечення зайнятості молоді, що виконує як економічні (регулювання поведінки економічних суб'єктів на ринку праці), так і соціальні функції (упорядкування поведінки суб'єктів у соціально-трудовій сфері).

До основних принципів соціального партнерства у країнах слід зарахувати облік обопільних інтересів і рівноправність сторін, дотримання основних нормативно-правових актів, добровільність прийняття рішень, відповідальність основних суб'єктів за невиконання зобов'язань та інших.

Рівні соціального партнерства в зарубіжних країнах поділяються з урахуванням територіальної та галузевої ознак, на кожному з яких встановлюються основи процесу регулювання соціально-трудових відносин: національний (федеральний), міжрегіональний, регіональний, галузевий, територіальний, локальний.

Стосовно ступеня участі суб'єктів переговорного процесу у зарубіжній практиці виділяють три основні моделі соціального партнерства (табл.3.1.2.).

Таблиця 3.1.2

Особливості зарубіжних моделей соціального партнерства з урахуванням переговорних процесів

Країни	Рівні соціального партнерства	Особливості
Швеція, Фінляндія, Норвегія, Бельгія (Модель 1)	Трирівневість соціального партнерства (трипартизм): 1. Загальнонаціональний рівень. 2. Галузевий рівень. 3. Рівень організації	Активне втручання держави у соціально-трудові відносини та їх регулювання.
США, Канада, Великобританія, Японія, країни Латинської Америки (Модель 2)	Однорівневість	Укладання колективних договорів лише на рівні організацій. Об'єднання організацій та профспілок за допомогою власних представників у Парламенті впливають на законодавчий процес, на підставі якого формуються відносини між соціальними партнерами
Німеччина, Австрія, Голландія, Швейцарія (Модель 3)	Проміжний рівень між першою та другою моделями	Укладання домовленостей на галузевому рівні. Основною формою реалізації моделі є «зразкова угода», що створюється і укладається в промисловості, і є орієнтиром для інших видів економічної діяльності.

Джерело: складено авторами за даними [134]

На основі аналізу особливостей представлених моделей, оцінимо рівень розвитку соціального партнерства в окремих країнах Європейського союзу.

У Великобританії соціальне партнерство є найважливішим інститутом налагодження зв'язків між суб'єктами, зацікавленими у підготовці молодих кадрів для розвитку ринку праці, що забезпечують політику зайнятості молоді, підтримуючи між собою тісний зв'язок та фінансуючи окремі структури (Рада навчальних умінь, Рада з умінь та навичок).

У Нідерландах функціонує понад 20 організацій, які відповідають за професійну освіту та враховують державні інтереси, інтереси працівників, зокрема молодих фахівців, роботодавців.

Представлені організації мають статус приватних структур, які виконують як доручення державних органів влади, визначені чинним законодавством, а й комерційну діяльність, основу якої контрактне навчання молоді (укладання контрактів із територіальними відділеннями служб зайнятості, провідними роботодавцями). До складу аналізованих організацій

входять представники сфери виробництва та послуг, бізнес-структур, сфери освіти, конфедерації профспілок.

Наприклад, у Німеччині соціальне партнерство одна із найважливіших елементів дуальної системи освіти, у створенні професійних кваліфікацій якої беруть активну участь основні соціальні партнери: корпоративні державні структури, земельні комітети, земельні міністерства праці, федеральний інститут професійного навчання, федеральна служба з питань праці та ін.

Успішну практику соціального партнерства впроваджено також у Фінляндії, що реалізує процес взаємодії основних партнерів за допомогою наступних моделей: оперативне та стратегічне соціальне партнерство (рис. 3.1.2).

Особливості моделі соціального партнерства Угорщини полягають у тісній взаємодії представників основних п'яти груп, які забезпечують урядові інтереси, інтереси роботодавців, найманих працівників, особливо молодих фахівців, економічних палат та місцевого самоврядування.

Основа реалізації моделі соціального партнерства в Чеській Республіці полягає в діяльності Національної ради з соціального діалогу, яка займається реалізацією колективних договорів, до складу якої входять урядовці, роботодавці, основні групи працівників, представники профспілок.



Рис.3.1.2 Особливості моделей соціального партнерства Фінляндії

Важлива роль розвитку соціального партнерства належить роботодавцям, залучення яких у країнах застосовуються такі інструменти: компенсація роботодавцям частини заробітної плати, виплачуваної молодим працівникам (США, Німеччина, Швеція); щомісячне надання дотаційних виплат за кожного працевлаштованого молодого фахівця (Велика Британія, Ірландія, Данія); звільнення роботодавців від сплати соціальних внесків (Бельгія, Франція); надання податкових пільг роботодавцям, які здійснюють внутрішньофірмову політику щодо розширення можливості працевлаштування молодих фахівців (Японія).

Соціальне молодіжне підприємництво.

Молодіжне підприємництво здатне давати багаторазовий синергетичний ефект, оскільки молоді бізнесмени з більшою ймовірністю наймуть на роботу своїх однолітків, ніж представників старших поколінь, і зможуть вивести іншу молодь із неформального сектору та неповної зайнятості (як наслідок — бідності). Більше того, розвиток широкого спектру навичок, що передаються, у тому числі підприємницьких, може допомогти молодим людям підвищити шанси на успіх у професійному житті і пережити глибокі трансформації ринків, економічних процесів, сфери праці та зайнятості [136].

Соціальне молодіжне підприємництво автори вважають доцільним використовувати для опису ситуацій, в яких молоді люди є соціальними підприємцями, тобто засновниками або партнерами соціальних підприємств, які очолює молодь.

Молодим людям властиві характеристики, які роблять їх особливими акторами, яким властиво шукати вирішення соціальних проблем та сприяти прискоренню соціальних змін [137; 138]. Можна виділити щонайменше сім таких характеристик.

1. Саме молоді люди, як правило, готові кинути виклик статус-кво, включаючи традиційні підходи до побудови соціальних взаємин та владних ієрархій.

2. Молоді люди більшою мірою націлені на інноваційність: вони більш ніж дорослі покоління схильні використовувати переваги технологій, шукати інформацію, перевіряти власні ідеї, взаємодіяти або співпрацювати з однолітками при реалізації інноваційних стартапів [139].

3. Здатність та готовність молодих людей брати участь у підприємницьких проєктах значною мірою пов'язана з їх соціальним оптимізмом: вірою у перспективу розширення прав, можливостей та впливовості молоді у майбутньому [140].

4. Оптимізм молодих людей розповсюджується і на їхні погляди на можливості прогресу місцевих громад. Нерідко дорослі покоління орієнтовані на цінності виживання, тоді як молоді схильні ризикувати, реалізуючи цінності інноваційного розвитку. Відповідно, молоді бізнесмени

насправді демонструють своїм співтовариствам, що існують можливості покращити соціальне становище, зміцнити здоров'я або матеріальне благополуччя різних категорій людей. Соціальні підприємства особливо гнучкі у створенні інноваційних рішень місцевих проблем [141]; впливаючи на економічні та соціальні умови, вони також можуть стимулювати ширші інституційні зміни [142].

Іншими словами, соціальне підприємництво служить розвитку місцевих спільнот і на національному рівні сприяє забезпеченню загальної політичної, соціальної та економічної стабільності [143].

5. Молоді люди реалізують інноваційні підходи до ведення бізнесу, заснованого на цінностях, за яких позитивні результати досягаються по всьому ланцюжку створення вартості.

6. Молоді люди схильні виявляти велику гнучкість у веденні бізнесу.

7. Як правило, молоді соціальні підприємці виявляють нонконформізм, дотримуючись власних особистих цінностей і природним чином опрацьовуючи бізнес-моделі та джерела фінансування, що відповідають цілям примноження переважно соціального блага, ніж матеріального. Бізнес-ідеї, які вони просувають, можуть не знайти підтримки у зрілих досвідчених бізнесменів, оскільки нерідко молоді люди, не маючи спеціальної підготовки, не можуть уявити потенційним інвесторам якісного бізнес-плану і, відповідно, змушені розраховувати лише на власні сили, моральну підтримку своїх однолітків та своє ближнє коло.

Таким чином, молоді люди цінують соціальний капітал і, як правило, схильні до відхилення від групових норм і до сумніву в традиційних нормах. Через це вони нерідко обирають соціальне підприємництво як спосіб здійснення соціальних змін по-своєму, самотужки, а й на своїх умовах. Ці підприємства здатні створювати робочі місця та утримувати співробітників навіть у ситуаціях, у яких комерційні підприємства традиційно вдаються до скорочення штатів.

З нашої точки зору, соціально-економічна привабливість соціального підприємництва молоді пов'язана з такими основними обставинами:

1. Соціальне підприємництво може генерувати розширення економічних прав та можливостей молоді, оскільки молоді соціальні підприємці можуть залучати ресурси для створення робочих місць та послуг для молоді та вразливих груп населення, одночасно розробляючи нові рішення, що сприяють соціальному розвитку. Одним із чинників цього, мабуть, є вікова структура населення.

2. Завдяки участі у соціальних підприємствах маргіналізована молодь отримує кошти та мотивацію, щоб робити свій внесок у життя своїх спільнот, і водночас навчається навичкам, що дозволяють їм стати шановними членами суспільства [144].

3. Соціальні підприємства створюють економічні можливості не тільки для молодих, але й широкого кола соціально вразливих груп, оскільки менеджмент соціальних підприємств, зазвичай, більш орієнтований на

інклюзивність, ніж комерційний менеджмент. Так, надаючи можливості працевлаштування знедоленим та маргіналізованим групам населення, соціальні підприємці за допомогою цих практик ефективно борються з дискримінацією та стереотипами. Зокрема, серед керівників соціальних підприємств більше жінок, ніж у топ-менеджменті комерційних стартапів [145].

Соціальні підприємства прагнуть надання робочих вакансій (а отже, досвіду працевлаштування та роботи) тим категоріям людей, яким з ряду причин важко знайти роботу на традиційних ринках праці: молодим людям, які не мають освіти та досвіду роботи, людям з обмеженими можливостями, матерям-одиначкам, особам з погашеною судимістю та іншим групам претендентів, яким нерідко відмовляють інші працедавці. Для деяких груп, включаючи молодих людей, які опинилися у важких життєвих обставинах, соціальні підприємства стають єдиним шляхом для працевлаштування. Для інших — є перехідним етапом, кроком на шляху до «нормальної» зайнятості або повернення до неї [146].

4. У разі успіху, коли молодіжне соціальне підприємництво перетворюється на бізнес, що розширюється, воно створює нові робочі місця для безробітної молоді. Оскільки прибуток не є головною метою соціальних підприємств, вони мають можливість навчати працівників.

За даними різних дослідників, усі без винятку соціальні підприємства можуть сприяти вирішенню соціально-економічних проблем населення планети, однак саме молодь має, як вважається, додатковий потенціал для того, щоб бути драйвером соціальних змін.

5. Соціальні підприємства прагнуть отримувати прибуток, але приділяють першорядну увагу наданню гідних умов праці.

6. У тих країнах і регіонах, де безробіття особливо високе серед більш високоосвічених людей, соціальне підприємництво часто є життєздатним варіантом кар'єри.

7. Ще один спосіб, яким соціальні підприємства сприяють соціальній та економічній інтеграції молоді, — надання пріоритетної уваги молоді та вразливим групам усередині неї у виробничо-збутовому ланцюжку (тобто залучення вразливих груп як партнерів, субпідрядників, клієнтів).

8. Соціальні підприємства, які займаються трудовою інтеграцією, не завжди можуть запропонувати рівень заробітної плати, що дозволяє маргіналізованим групам стати незалежними в соціальному та економічному відношенні, зокрема, не вдаватися до державних пенсій, пільг, субсидій. Проте соціальні підприємства сприяють зростанню економічного добробуту маргіналізованих груп та допомагають їм забезпечити собі певний рівень фінансової незалежності, що, своєю чергою, підвищує економічну активність цих груп. Таким чином, навіть якщо соціальні підприємства не в змозі запропонувати заробітну плату, що дозволяє молоді стати повністю незалежною, вони стають першим кроком на шляху виходу з крайньої бідності та (або) безробіття [147].

9. Соціальне підприємництво тісно пов'язане із соціально-економічними та побутовими реаліями місцевих співтовариств, тому, на відміну від державних установ та зареєстрованих некомерційних підприємств, молодіжні соціальні підприємства нерідко функціонують у неформальній економіці. Воно часто асоціюється з незаконним підприємництвом та приховуванням доходів, однак у всьому світі саме в цьому секторі реалізується більша частина економічної активності молоді. Молодіжні соціальні підприємства, створені в неформальній економіці, здатні соціально і економічно інтегрувати ті маргінальні верстви, які залишаються поза сферою досяжності державного сектора.

10. В силу більшої гнучкості під час ведення бізнесу в кожний момент часу молоді бізнесмени можуть під впливом різних обставин переглянути те, які соціальні цінності та які рішення, потреби та економічні моделі вважати пріоритетними для їхнього підприємства у цей часовий відрізок. Розширюючи ці пріоритети або просто виступаючи як зразки для наслідування та фасилітаторів у своєму місцевому середовищі, молодь може допомогти перетворити цінності своїх місцевих спільнот та підходи до розвитку.

Таким чином, соціальне підприємництво є, серед інших, важливим каналом участі молоді у сталому розвитку, оскільки воно сприяє досягненню соціально значимих цілей, у тому числі скорочення масштабів бідності та безробіття, соціальної інтеграції та інклюзії, втілення у повсякденне життя технічних інновацій.

Проте низка факторів обмежує можливості молоді. Так, 46% молодих людей у віці 15—30 років у Європейському Союзі подумали б про створення власного бізнесу, але лише небагато зробили для цього активні кроки. Основними перешкодами на шляху молодих людей до становлення як підприємців є відсутність стартового капіталу чи інших ресурсів, фінансові ризики та недостатні знання та підприємницькі навички [19].

Використовуючи SWOT-аналіз, оцінімо сильні та слабкі сторони соціальних бізнес-проектів, можливості, які відкриває соціальне підприємництво для молодих людей, а також ризики та загрози, які можуть негативно вплинути в розвитку молодіжного соціального підприємництва. Основним джерелом емпіричних даних є звіт ООН «Молодіжне соціальне підприємництво та порядок денний — 2030» [20].

Сильні сторони

Люди, які займаються підприємництвом, зазвичай, креативні, орієнтовані на активні дії, цілеспрямовані, їм властивий оптимізм, життєстійкість, толерантність до ризику. Ці характеристики притаманні більшості молодих людей. Насамперед це пов'язано з віковими факторами: молоді люди знаходяться на тому етапі когнітивного, емоційного і неврологічного розвитку (сьогодні неврологія як галузь знання має в своєму розпорядженні докази того, що підлітки залучають основні області мозку для дивергентного мислення, тобто мають здатність до креативного пошуку

альтернативних способів розв'язання теоретичних і вікових здатностей до креативного пошуку), коли прагнення до новизни та гострих відчуттів, підвищена готовність йти на ризик, недооцінка загроз, креативність, адаптивність, підвищене спонукання до винагороди є абсолютно нормальними проявами здорової психіки. Саме тому соціальне підприємництво — виключно органічний саме для молодих людей вид діяльності. Також є підстави припускати, що молоді люди схильні адекватніше оцінювати свій власний підприємницький потенціал і ті можливості, які зовнішнє середовище відкриває для підприємницької діяльності (через їх більшу, ніж у дорослих, комунікативність, відкритість для впливів зовнішнього середовища та наявність великих каналів зв'язку зі світом).

Молоді люди переважно спрямовані на розвиток, ніж збереження; розвиток, зміни — ключові цінності молодого покоління. У молодих людей бізнес-потенціал корелює з такими ціннісними орієнтирами, як саморозвиток та самореалізація. Згідно з шкалою цінностей Рональда Інглхарта, молоді бізнесмени більшою мірою орієнтовані на розвиток, ніж на безпеку та самозбереження, а також переважно на секулярні та індивідуалістські цінності, ніж на традицію та ком'юніті.

Частково цей феномен корелює з фізіологічними особливостями молодого організму: соціально спрямована підприємницька діяльність, викликаючи посилення викиду дофаміну, дає молодим людям можливість почуватися живими та залученими до соціальних процесів, а ці емоції, у свою чергу, мотивують до подолання труднощів. З віком люди виявляють меншу схильність до підприємницької активності: у міру дорослішання і старіння люди відчують потребу в накопиченні, заощадженні, збереженні, у зв'язку з чим будь-які ризики сприймаються «дорослою» психікою як більш вагомі і значущі при прийнятті рішень, а можливості, що відкриваються, навпаки, дорослими людьми нерідко недооцінюються.

Молодь, як правило, порівняно зі старшими поколіннями, швидше навчається, більш адаптована і толерантніша до будь-яких інновацій (останнє важливо, оскільки молоді люди, незважаючи на вік, мають великий досвід у галузі нових технологій, у галузі освоєння та конструювання цифрового ландшафту). Що стосується втілення цих якостей, молоді підприємці не тільки використовують свої здібності та задатки, а й «заражають» однолітків, мобілізуючи їх на роботу в соціальних бізнес-проектах.

Молодіжне підприємництво здатне давати багаторазовий синергетичний ефект, оскільки молоді бізнесмени з більшою ймовірністю наймуть на роботу своїх однолітків, ніж представників старших поколінь, і зможуть вивести іншу молодь із неформального сектору та неповної зайнятості (як наслідок — бідності). Більше того, розвиток широкого спектру навичок, що передаються, у тому числі підприємницьких, може допомогти молодим людям підвищити шанси на успіх у професійному житті та пережити глибокі трансформації ринків, економічних процесів, сфери праці

та зайнятості. Цьому також сприяє відкритість молодих людей до обміну знаннями та досвідом.

На соціальному рівні молодь є групою, яка інакше, ніж старші вікові групи, дивиться на соціальні, екологічні та інші глобальні проблеми, а також інакше, ніж дорослі, оцінює ризики нестійкого розвитку та свої потреби та інтереси щодо соціального майбутнього. Багато молодих людей з тривогою ставляться до стану екології, потепління клімату, розуміючи, що переживуть дорослих, які зараз перебувають при владі. Молодь усвідомлює, що буде змушена мати справу з наслідками прийнятих сьогодні (як правило, в інтересах нинішніх, а не майбутніх поколінь) адміністративних рішень [148, С. 466].

Усвідомлюючи необхідність довгострокового стратегічного планування щодо таких питань, як екологія та інші аспекти сталого розвитку, молоді люди схильні виявляти підвищену відповідальність щодо майбутнього [149, С. 71]. Зокрема, молодим людям нерідко властиво усвідомлене споживання, вони радо підтримують екологічні та природозберігаючі програми та проекти. Натомість молоді люди нерідко перебувають у тісному контакті зі своїми місцевими спільнотами та їхніми проблемами, які молодь намагається вирішити. Причому досвід розвитку соціального підприємництва в усьому світі показує, що молоді люди краще за старші покоління інтегрують знання про глобальні проблеми, з одного боку, і уявлення про місцеву спільноту, з іншого боку і конвертують ці знання в процес прийняття підприємницьких рішень, будучи готовими до здійснення значних соціальних змін і здатними до них [149, С. 72].

Слабкі сторони

Молодь, яка займається соціальним підприємництвом, зазвичай має порівняно невеликий життєвий і професійний досвід. Хоча вона може запропонувати свіжий погляд на соціальні проблеми, у молодих людей, які займаються соціальним підприємництвом, як правило, відсутня бізнес-підготовка, немає навіть теоретичного досвіду в розробці бізнес-проектів, тому їх здатність до стратегічного планування, прогнозування результатів та готовність до подолання криз обмежені.

Людський капітал молодих людей (знання, компетенції, соціальні зв'язки, довіра бізнес-партнерів) у момент заснування їхніх підприємств зазвичай незначний.

Компетенції, людські та ділові зв'язки можуть бути вирішальним фактором успіху соціального підприємства (або будь-якого іншого починання), тому початківці та підприємці перебувають у не вигідному (щодо зрілих підприємців та підприємств, що сформувалися) на ринку.

Економічна залежність молодих людей від старших поколінь також є слабкою стороною моделі молодіжного соціального підприємництва. Інституційні джерела фінансування, такі як банківські кредити, є малодоступними для молодих людей: у них немає кредитної історії та заставного забезпечення, і потенційні спонсори, грантодавці чи кредитори

(як правило, комісії складаються з зрілих професіоналів із суттєвим досвідом роботи) розцінюють спонсорство чи кредитування молодіжних соціальних стартапів як ризиковане. Обмежений доступ до інституційного фінансування часто змушує молодь вдаватися до неформальних джерел, таких як сімейні / особисті заощадження чи споживче кредитування, що є суттєвою загрозою розвитку стартапів. Крім того, оскільки молодь часто має обмежену фінансову грамотність, молоді люди нерідко отримують кредити або інші форми фінансової підтримки на не вигідних для себе, часом кабальних умовах.

Можливості

Реалізація вже сьогодні тих напрямів соціального розвитку, які сприяли б збереженню стабільності та стійкості в майбутньому, є вкрай складним завданням. Її важливість усвідомлюється і державою, і підприємницькою спільнотою, і громадянським суспільством у його широкому розумінні.

У всьому світі зростає толерантність до ідеї, що найефективніші рішення щодо майбутнього можуть бути розроблені у просторі розширеної взаємодії між громадянами та цивільними некомерційними структурами (у тому числі молодіжними), комерційними підприємствами та структурами державного, регіонального та місцевого управління.

Зростає та усвідомлення того, що соціальна, економічна та політична кооперація молоді є важливим завданням; у рамках цієї тенденції багато глобальних корпорацій прийняли та реалізують орієнтовані на молодь програми соціальної відповідальності. Залучення молоді до участі у продуктивній діяльності може принести значні довгострокові вигоди: розширення прав і свобод молодих людей і зміцнення їхньої віри у власні сили можуть надихнути їх на створення власних соціальних підприємницьких проєктів або на участь у чужих [149, С. 76].

У свою чергу, соціальне підприємництво відкриває молодим людям можливості працевлаштування, економічної та соціальної активації та адаптації, впливу на соціальний простір навколо себе.

Тому розвиток людського капіталу та боротьба з безробіттям розглядаються як найважливіший компонент розвитку суспільства на будь-якому типі економіки.

Молодіжне підприємництво та його підтримка є лише частиною широкого спектру заходів, стратегій та програм зі створення, підтримки та утримання людського капіталу (трудова ресурсів).

Більшість цих програм та заходів націлена на створення нових робочих місць та підтримку молодіжної зайнятості, але молодіжне соціальне підприємництво орієнтоване на процвітання, а не на виживання, тому воно не лише відкриває молодим людям можливості працевлаштування, надає початковий досвід роботи, але також сприяє розвитку компетенцій та соціальної залученості.

Молодіжне соціальне підприємництво надає молодим людям можливості для розширення та продовження освітніх траєкторій: досвід

створення власної компанії, спілкування з колегами та партнерами є значним доповненням до освіти, що отримується у рамках традиційних моделей. У цьому досвіді у молодих людей формуються компетенції ХХІ ст., які включають чотири основні категорії: критичне мислення; комунікативність; соціетальність та співробітництво; креативність та творчий підхід. Ідея того, що саме ці компетенції складають базис особистісної та професійної компетентності та успішності, у ХХІ ст. не нова, але у рамках традиційної освітньої системи формуванню цих про м'яких компетенцій мало приділяється уваги.

Молодіжне соціальне підприємництво відкриває можливості для формування справжнього, практичного та орієнтованого на результат досвіду: сьогодні він активно поширюється підприємцями через навчальні курси для школярів та здобувачів, програми практик та стажувань. Навчання та досвід, які набувають у просторі соціального підприємництва, дають молодим людям конкурентні переваги в майбутньому.

Істотні можливості у розвиток молодіжного соціального підприємництва лежать у площині цифровізації економіки та соціальної сфери. Так, оскільки багато постачальників фінансових чи бухгалтерських послуг мають широку фізичну та онлайн-присутність, молодим соціальним підприємцям тепер доступний широкий спектр варіантів фінансування та здійснення бухобліку. Цифрові технології також сприяють формуванню та зміцненню партнерських відносин, розширенню мереж та клієнтської бази, придбанню нових знань.

Ризики та загрози

Активному залученню молоді до економічної, фінансової, соціальної та політичної сфери перешкоджають політичні, соціальні та культурні бар'єри. Види проблем, з якими стикаються молоді соціальні підприємці залежать від того, де, як і з ким вони працюють. У той самий час можемо виділити основні.

Однією з найсерйозніших проблем для молодих соціальних підприємців є фінансування. Хоча в основі соціального підприємства лежить соціальна місія, бізнес-операції мають бути фінансово стійкими, тому соціальні підприємці мають працювати над досягненням та підтримкою фінансової незалежності.

Хоча з'являються нові способи фінансування, обмежений доступ до традиційних джерел вважається найбільш нагальною проблемою для молодих соціальних підприємців, оскільки головна вада соціального підприємця, хоч як це парадоксально, — його молодість.

Як ми вже зазначили, традиційні інститути фінансування розглядають молодих людей як клієнтів з високим рівнем ризику неповернення кредиту, проте мають місце й ейджистські стереотипи — зневага молодих людей як некомпетентних і не здатних приймати відповідальні рішення також відіграє свою роль. Обмежений доступ до джерел фінансування, що у свою чергу, знижує потенціал молодіжного соціального підприємництва.

Правові та нормативні обмеження щодо діяльності підприємств, складності при реєстрації, складний режим оподаткування також є обмеженнями для поширення соціального підприємництва. Лише у небагатьох країнах та регіонах молодіжні соціальні стартапи повністю звільняють від податків, пільгові податкові режими також передбачені не у багатьох країнах. Нерівний доступ до технологій створює ще один вид бар'єрів - цифрова нерівність, що посилює інші види нерівності.

Молодь, яка живе в районах, де якість підключення до Інтернету далека від сучасних стандартів цифрового суспільства (наприклад, у віддалених районах), не має доступу до ряду можливостей, таких як цифрові сервіси. Однак своєчасний доступ до оперативної підтримки через цифрові сервіси (послуги управлінського консалтингу, фінансового та бізнес-планування, юридичних консультацій, оцінки ризиків, маркетингової допомоги та навчання) може відігравати у розвитку молодіжного підприємництва не менш важливу роль, ніж фінансування.

Оцінка ефективності соціального підприємства украй складна. Ефективність комерційного підприємства виміряти досить просто: головними інструментами тут є фінансові показники. Соціальне підприємство відрізняється тим, що ланцюжок створення цінності включає як важливі компоненти виробництво соціально значущих продуктів: ключовим елементом, що визначає соціальне підприємництво, є інтенціональність бізнес-ініціатив на соціальні зміни та створення насамперед соціального, а не комерційного прибутку та цінності. Соціальна ефективність багатогранна, створення соціальної цінності вимагає для своєї оцінки застосування показників, які концептуально відрізняються від тих, що використовуються для вимірювання комерційної ефективності.

Зокрема, для оцінки соціальної ефективності були розроблені такі інструменти, як потрійний підсумковий облік (облік потрійного прибутку) Елкінтона, збалансована система показників для некомерційних організацій Каплана та Нортон, соціальна звітність Задека, соціальна віддача від інвестицій (Social Return on Investment – SROI) Арвідсон. Інвестори, партнери, громадськість хочуть оцінити та порівняти цінність, створювану різними соціальними підприємствами, та соціальні підприємці, незважаючи на методологічні труднощі та витрати, змушені брати участь в оцінці соціальної ефективності своїх підприємств, оскільки це може мати вирішальне значення для залучення інвестицій та партнерів, отримання всіх видів підтримки з боку держави, інвесторів, місцевої спільноти.

Молоді люди відкриті до того, щоб стати підприємцями, і готові вчитися, але можливості здобути знання та перевірити свої здібності нерідко їм недоступні. Для підтримки розвитку молодіжного соціального підприємництва необхідно підтримувати та розвивати ті умови, які йому сприяють. Підтримка може і повинна здійснюватися як на рівні держави (зокрема, внесення змін до податкових кодексів та нормативних актів, що регулюють процедури реєстрації бізнесів) та на рівні регіону (розширення

програм надання грантів, організація та підтримка бізнес-інкубаторів, зон колективного користування та ін.).), так і на місцевому рівні (існуючий світовий та вітизняний досвід показує, що соціальні підприємці найбільш ефективні, коли вони тісно співпрацюють із місцевим населенням, органами влади, бізнесом та цивільними структурами, у тому числі з некомерційними організаціями, у пошуку рішень місцевих проблем — проблем сільського чи міського поселення, свого району чи округу). Вирішальним фактором соціальної ефективності та важливим активом стартапу, умовою успішності технічних чи соціальних інновацій, що впроваджуються підприємцем, є глибокий зв'язок бізнесмена та бізнесу з місцевим контекстом, включеність у проблеми та соціальні зв'язки, володіння культурними кодами та нормами взаємодії з місцевими агентами.

Причому досвід показує, що нерідко успішними соціальними підприємцями є жінки (саме через свою схильність створювати горизонтальні зв'язки) [150; 151]. Відповідно, підтримка місцевої спільноти становить найважливіший рівень підтримки молодіжних соціальних стартапів.

Молодь, виходячи зі своєї самотності, дуже сприйнятлива до будь-яких інновацій, що відбуваються в суспільстві, але класичне уявлення про проведення вільного часу не дозволяє бути активними поза домом. Такий погляд не дає можливості розвиватись соціальній активності, оскільки традиційна діяльність обмежена веденням домашнього господарства, зустрічами з друзями, походами до кінотеатрів чи кафе. Ці види активності безумовно розвивають будь-яку людину, але не надають повноцінного впливу на її громадянськість, тому що не мають на увазі участі особистості в політичній, соціальній та інших сферах життя суспільства.

Можна припустити, що зниження рівня участі в життєдіяльності соціуму може бути пов'язане з постійно зростаючими навчальними навантаженнями, проте період здобуття освіти в термінах також сильно збільшується, тому сучасна молодь при зайнятості в навчанні все ж має велику кількість вільного часу.

У студентському середовищі можна спостерігати прагнення активної участі у громадській діяльності, саме у цей віковий період розвивається ініціативність. Як соціально-демографічна група молоде покоління відрізняється своєю унікальністю та специфічністю.

Волонтерська діяльність.

Вибудовування соціального потенціалу сучасної молоді, особливо у стані суспільства, що безперервно трансформується, є одним з ключових напрямів молодіжної політики, затвердженої Урядом нашої країни. Держава вживає різноманітних заходів щодо підвищення соціального потенціалу та досягнення високого рівня соціальної активності молодого покоління.

Серед найбільш ефективних способів вирішення цього питання відзначається створення простору для суспільно значущої діяльності (залучення молоді до соціальної практики). У сучасному світі

найпрестижнішою, поширеною формою участі громадян у суспільному житті є волонтерська діяльність.

У сучасному світі волонтерство є важливим компонентом успішного соціального розвитку, здатним сприяти вирішенню актуальних соціально-економічних проблем держави та підвищити якість життя людей.

Волонтерські проєкти доволі різноманітні і можуть включати різні види діяльності. Більшу увагу варто приділити професійно-орієнтованому волонтерству, яке зараз набирає все більшої популярності, оскільки дає можливість набувати не лише соціальних навичок, а й зароджувати професійні компетенції. Тобто, майбутні медичні працівники навчають правилам надання першої медичної допомоги, просвічують населення в галузі гігієни, профілактики різноманітних захворювань, вимірюють тиск тощо. Студенти- психологи підвищують психологічну культуру населення, економісти – фінансову грамотність, юристи – дають безкоштовні рекомендації у своїй галузі. Такий вид волонтерства необхідний як добровольцю, так суспільству, оскільки сприяє осмисленню власної майбутньої професійної діяльності. До того ж, надання добровольчої допомоги при організації заходів передбачає можливість спробувати волонтеру себе в новій ролі, що сприяє розвитку навичок, умінь. Здійснення різних функцій практично лежить в основі майбутнього самоменеджменту. Якщо раніше вміння себе презентувати для молоді не відіграло великої ролі, оскільки організація сценаріїв життя молоді регламентувалася державою, то на сьогоднішній день в силу більшої свободи вибору та широкого набору варіантів соціальної та професійної поведінки самоменеджмент став стратегічно актуальним для побудови власного життя.

Праця волонтерів застосовується у різних галузях - пошук зниклих людей, ліквідація наслідків стихійних аварій, проведення спортивних заходів, допомога соціально-незахищеним громадянам та інших життєвих сферах, де держава не задовольняє потреби у повній мірі. Ця причина лежить в основі зацікавленості у волонтерській діяльності не лише суспільства, а й держави загалом, яка, у свою чергу, вживає відповідних заходів підтримки волонтерського руху.

У суспільстві існує безліч напрямів діяльності, що сприяють прогресивному розвитку будь-якої держави. Однак немає аналога волонтерської (добровольчої) діяльності, що функціонує на добровільних засадах та має форму відкритої, вільної участі. Волонтерство стає інструментом не лише підтримки громадських ініціатив молоді, спрямованих на вирішення суспільних проблем, а й виховує, розвиває особу молодого покоління. Сучасний світ об'єднує мільйони людей, які прагнуть громадського порядку в рамках волонтерської діяльності.

Для молоді робота волонтером може бути відправною точкою у професійному житті. Молоді люди зможуть отримати досвід взаємодії з іншими людьми, навчатися бути відповідальними і зможуть визначити власні подальші кроки. Участь молоді у волонтерській діяльності — не лише цікава

та суспільно корисна діяльність, а й можливість ближче познайомитись із трудовою діяльністю та прийняти виважене рішення про вибір професії. Крім того, участь у волонтерській діяльності дозволяє отримати більш глибоке розуміння своїх інтересів та цілей у кар'єрі.

Волонтерська діяльність дає можливість молодим людям здобути навички та досвід, які можуть бути корисними при пошуку роботи. Розвиваються значною мірою «м'які» навички — комунікаційні навички, лідерство, робота в команді, організаційні навички та інші потрібні якості.

Волонтерство забезпечує розширення списку контактів молодих людей, що є корисним для отримання порад, рекомендацій і навіть пропозицій про роботу.

Сама собою участь у волонтерській діяльності є додатковим аргументом для роботодавця при прийнятті рішення про працевлаштування, оскільки говорить про соціальну відповідальність та громадянську свідомість молодої людини. Багато роботодавців цінують такі якості потенційних співробітників.

У закордонних компаніях запис у резюме про волонтерську діяльність є вагомим аргументом на користь кандидата. В українських компаніях ця практика також набирає обертів. Адже, якщо кандидат займався волонтерською діяльністю, можна бути впевненим у його активній життєвій позиції, позитивних людських якостях, любові до праці. Такі працівники завжди у ціні. До того ж, завжди можна розраховувати на рекомендації від координатора, які також будуть хорошим плюсом при працевлаштуванні.

Можна говорити про те, що волонтерство набуває чітко вираженого інституційного характеру, що простежується в його організаційній структурі (формальне та неформальне), цілях, функціях та цінностях.

Можна виділити кілька послідовних етапів формування нового соціального інституту:

1. виникнення потреби, задоволення якої потребує спільних організованих дій;
2. формування спільних цілей;
3. поява соціальних норм і правил у ході стихійної соціальної взаємодії, що здійснюється методом спроб і помилок;
4. поява процедур, пов'язаних з нормами та правилами;
5. інституціоналізація норм і правил, процедур, прийняття та практичне застосування;
6. встановлення системи санкцій підтримки норм і правил, диференційованість їх застосування в окремих випадках;
7. створення системи статусів і ролей, що охоплюють усіх членів інституту.

Також специфіка інституціоналізації волонтерства полягає в тому, що за допомогою виділення певного кола суб'єктів, що спільно здійснюють добровільну діяльність, формується формалізована організаційна структура, якій властиві специфічні соціальні норми та розпорядження, що регулюють

поведінку людей та інтегрують її в соціальну систему. Отже, реалізуючи свій функціональний потенціал, система волонтерства регулює діяльність волонтерів як членів суспільства в рамках соціальних відносин, що виникають як всередині волонтерської спільноти, так і поза її межами; створює можливості та умови для задоволення потреб самих волонтерів та тих членів суспільства, кому надається безпосередня допомога; забезпечує соціальну інтеграцію та підтримує стійкість суспільного життя; здійснює соціалізацію індивідів.

Метою інституту волонтерства є сприяння ефективної реалізації соціальної політики, спрямованої на різні соціальні групи суспільства, формування власної ідентичності, громадське визнання добровольчої праці, що приносить конкретну практичну користь об'єктам добровольчої діяльності.

Таким чином, основними інституційними елементами волонтерських рухів є:

- волонтерські програми та проекти;
- традиційні волонтерські заходи (волонтерські акції, зльоти, табори);
- спеціалізовані конгреси, форуми, конференції з проблем розвитку волонтерського руху, які проводяться на постійній основі;
- спеціалізовані волонтерські організації, які розвивають та підтримують добровольчі ініціативи;
- різноманітні спеціалізовані мережі волонтерських організацій, фахівців у галузі волонтерства, а також добровольців, які користуються підтримкою;
- волонтерські (добровольчі) асоціації, спілки, поради;
- фонди підтримки та розвитку волонтерства;
- державні та муніципальні програми підтримки волонтерських ініціатив;
- правові акти та рішення у галузі волонтерства.

Таким чином, нині можна говорити про те, що процес інституціоналізації волонтерства є одним із пріоритетних державних завдань у нашій країні.

Натомість інституціоналізації волонтерського руху перешкоджають ресурсні та соціальні проблеми регіонів, недостатня розробленість інформаційного банку волонтерських програм, комунікаційні перешкоди в обміні досвідом між волонтерськими організаціями. Тому перспективними напрямками інституціоналізації волонтерського руху в Україні є створення неформальних волонтерських рухів на базі навчальних закладів, розробка технології соціально-культурного проєктування ініціативної громадянської діяльності, розвиток соціально-культурного партнерства комерційного та некомерційного секторів.

У сучасних умовах розвитку суспільства добровольчий рух в Україні стикається з безліччю проблем, що перешкоджають розвитку його як інноваційної, передової сили, що бере участь у вирішенні завдань, що стоять перед суспільством. Ставлення держави до волонтерської діяльності

представлене в нашій країні дуже парадоксально. З одного боку, воно зацікавлене у добровольцях як силі, здатній вирішувати суспільні проблеми, з іншого — воно саме створює серйозні бар'єри, що перешкоджають роботі волонтерів. Через це відбувається зміна поглядів на волонтерську діяльність, вона починає сприйматися масою людей, як діяльність у дозвілля, певне захоплення, нездатне перетворитися на щось значуще. Через бар'єри розвитку, що виникають, з'являються нові форми волонтерської діяльності, наприклад, віртуальне волонтерство (допомога через портали, соціальні мережі), мікроволонтерство (підпис петицій, участь в опитуваннях тощо), де спрощується процес комунікації та взаємодії. Також до проблем волонтерської діяльності можна віднести державну підтримку, яка має «спонтанний»

характер. Виникнення волонтерських центрів та рухів обумовлено їх необхідністю, при цьому у їх створенні відсутнє поняття системності.

Ситуативно регулюються окремі напрями волонтерства, що є наслідком відсутності стратегічного плану держави, спрямованого на цілісний розвиток волонтерської діяльності в Україні. Розробка та вдосконалення необхідної законодавчої бази, підготовка підтримуючих програм, безумовно, сприятиме розвитку волонтерської діяльності.

На наш погляд, необхідне створення постійного механізму залучення молодих людей до різноманітної суспільної діяльності за допомогою організації добровольчої праці молоді. Ініціатива «знизу», що виходить безпосередньо від молоді, має підтримуватись органами регіональної влади, адміністрацією навчальних закладів та самими громадськими об'єднаннями. Також важливу роль має поінформованість молодих людей про можливі способи участі у громадському житті. Для забезпечення поінформованості слід створити загальний всеукраїнський інформаційний портал для публікації даних про діяльність волонтерських об'єднань за такими блоками, як екологічне, соціальне, спортивне, професійне волонтерство. Підвищення уваги засобів масової інформації до діяльності добровольців та його висвітлення також підвищить суспільний інтерес до ідеї безоплатної праці. Активна інформаційна діяльність здатна впливати на розуміння суті волонтерства, підвищення патріотизму членів суспільства, наслідком чого є формування соціально відповідальних громадян. Ініціатива волонтерської діяльності «згори», від органів державної влади, адміністрації навчальних закладів, представників бізнесу повинна виражатися у визнанні волонтерської діяльності як окремого виду зайнятості, здатного розвинути особисті, громадські, професійні навички людини. Перспектива облаштування на оплачувану посаду в організації, з якою волонтер працював протягом власної діяльності у волонтерському об'єднанні, стане значним мотиваційним фактором залучення молоді до добровільної спільноти, оскільки у молодих людей проблема працевлаштування стоїть у пріоритеті після закінчення освіти. Таким чином, залучення молодої людини до участі у волонтерській діяльності має спиратися на групи мотивів, пов'язаних із

корисністю даної діяльності для майбутньої професії, використовуючи при цьому системну роботу державних органів та формування комплексних програм підтримки волонтерів.

Для подолання проблем, що перешкоджають розвитку волонтерства в регіоні, необхідно дотримуватися таких рекомендацій.

По-перше, необхідно розширити канали поінформованості молоді про волонтерську (добровольчу) діяльність у регіоні. Обов'язковою умовою має бути поширення інформації про результати волонтерської (добровольчої) діяльності. Важливе значення має робота, спрямована насамперед на популяризацію добровольчої діяльності серед молоді. Усунення прогалин у знаннях про волонтерство буде однією з головних умов залучення молоді до волонтерського та добровольчого руху.

По-друге, необхідно створити умови для особистої зацікавленості молоді у волонтерстві/добровольстві. Інструментами підвищення особистої зацікавленості молоді у волонтерській (добровольчій) діяльності може бути можливість навчання, професійного розвитку учасників волонтерських організацій (організація тренінгів, мотиваційних сесій), особиста участь публічних людей як волонтерів.

По-третє, для залучення молоді віку 24–29 років необхідно розповсюджувати та підтримувати волонтерську (добровольчу) діяльність поза освітніми організаціями. Наприклад, взаємодіяти з організаціями, де молоді люди працюють.

Таким чином досягнення стану ефективної зайнятості молоді, яка передбачає повноцінне задоволення потреб та розвиток цієї частини населення України на основі зростання продуктивності праці та, відповідно, економічного зростання на інноваційній основі можливо лише за допомогою гнучкого ринку праці. Але потрібно окреслити соціальні ризики та протиріччя («інституційні обмеження»), які перешкоджають досягненню цієї мети:

1. Інерційний характер зайнятості. Надмірне регулювання СТВ на ринку праці перешкоджає розвитку інститутів сфери зайнятості. Через це нові робочі місця формального сектору часто створюються стихійно, на неформальній основі.

2. Високий рівень мобільності молоді не сприяє поліпшенню використання її трудового потенціалу.

3. Незадовільний стан частини робочих місць, незадовільні умови праці, що призводить до демотивації зайнятості молоді, високих показників плинності.

4. Інституційний механізм формування зарплати працівника має значні вади – передбачає її поділ на постійну і змінну долі. Низький рівень мінімальної зарплати в Україні обумовлює незначну частку постійної зарплати та збільшення частки її змінної частини. Відповідно, виникає ситуація, коли формування змінної долі зарплати відбувається без урахування тарифних угод та колективних договорів, що обумовлює

нерівність в оплаті праці.

Постійна частина зарплати, як правило, прив'язана до мінімального її рівня через законодавчо встановлений показник мінімальної зарплати.

Частина працівників сьогодні отримують зарплату нижчу за мінімальний рівень.

5. Відсутня інституційна система інформування щодо рівня цін на ринку праці, без чого не можна досягти ефективної зайнятості. Виникають високооплачувані і низькооплачувані галузі, високооплачувані і низькооплачувані посади. Причому рівень зарплати 10% найбільш оплачуваних працівників у 40 і більше разів перевищує рівень зарплати 10% найменш оплачуваних працівників.

6. Низька дієвість інститутів трудового права, що виявляється у застарілості окремих норм трудового законодавства, низькою дієвістю механізмів попередження дискримінації у сфері праці, слабкими механізмами контролю за виконанням положень законодавства у сфері зайнятості та наявність законодавчих протиріч, які дають можливість не виконувати норми чинного законодавства.

7. Низька ефективність механізму узгодження формування зарплати на галузевому, регіональному, національному рівнях внаслідок слабкості та залежності профспілок в Україні від роботодавців та держави, що знижує ефективність соціального діалогу.

8. Кількісна та якісна невідповідність професійної освіти запитам ринку праці та незадовільне планування (або його відсутність) ринку праці, нечіткість пріоритетів у галузі освіти. Що призводить до зниження якісних аспектів підготовки фахівців, до іще більшого поширення платної освіти, що спричиняє невідповідність пропозиції робочої сили і попиту у професійно-кваліфікаційному аспекті та до розриву між фактичним рівнем підготовки працівника та складністю робіт.

9. Недостатньо окреслений механізм поділу повноважень між державними органами влади та органами місцевого самоврядування.

Тому для нівелювання соціальних ризиків та протиріч («інституційних обмежень») у сфері зайнятості, для створення повноцінного інституційного підґрунтя формування ефективної зайнятості молоді необхідно:

1. Забезпечити вдосконалення законодавства про працю та трудового законодавства.

Необхідно привести трудове законодавство та законодавство про зайнятість населення у відповідність з міжнародними нормами, законодавчо регулювати фактично існуючі на практиці інноваційні типи трудових контрактів; законодавчо обґрунтувати та легалізувати сучасні форми гнучкої зайнятості, поширені в світі (дистанційна зайнятість, аутстафінг, аутсорсінг та лізинг робочої сили а інш). Актуальним є вдосконалення механізму розмежування повноважень у сфері регулювання зайнятості між державними та місцевими органами влади. Необхідно забезпечити механізми практичної реалізації державних гарантій щодо працевлаштування осіб з

обмеженими можливостями та доопрацювання системи державного управління у сфері формування ефективної зайнятості населення, у частині розширення регулюванні відносин зайнятості на регіональному рівні;

2. *Проведення моніторингу ситуації щодо зайнятості і створення на основі аналізу цієї інформації прогнозів попиту та пропозиції робочої сили за професією, кваліфікацією, професійною освітою, досвідом роботи у державному та регіональному розрізі з урахуванням змін демографічної ситуації та фактично сформованої структури професійної освіти. У межах цього напряму забезпечити:*

- розробку програм інформування населення щодо ситуації на ринку праці, профорієнтації молоді, популяризації робітничих професій;
- удосконалення законодавчого регулювання механізмів використання іноземної робочої сили, у тому числі з числа молоді;
- підвищення рівня правових знань молоді;
- удосконалення механізму держзамовлення на підготовку фахівців для потреб держави;
- створення сприятливих умов для високого ступеня доступу громадян до галузевих та професійних ринків праці;
- поширення та популяризацію послуг державних органів зайнятості;
- розробку державної програми профорієнтації молоді, популяризації окремих професій та видів діяльності;
- забезпечення всебічного сприяння працевлаштуванню випускників професійно-технічних освітніх навчальних закладів;

3. *Інституційним важелем впливу на ефективну зайнятість населення є розвиток трудового потенціалу через створення спеціальних фондів зайнятості на підприємствах (за участю держави) з метою фінансування процесів найму, вивільнення, стажування, ротацій, соціально-кадрового розвитку.*

4. *Удосконалення інституційних важелів впливу на ефективну зайнятість неможливе без спеціальних заходів, які регламентують дії соціальних партнерів, а саме: укладання угод між підприємствами та центрами зайнятості щодо можливостей першочергового працевлаштування працівників із ВПО, звільнених із лав ЗСУ, вивільнених внаслідок запровадження інноваційних технологій; удосконалення заходів щодо заохочення громадян до самозайнятості, формування стимулів до створення нових робочих місць у приватному секторі економіки.*

5. *Розширення застосування гнучких форм зайнятості та мобільності робочої сили, стимулювання створення робочих місць на сільськогосподарських підприємствах, впровадження методів тимчасового працевлаштування, підтримка соціального молодіжного підприємництва та волонтерської діяльності.*

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що в сучасних умовах розвитку Україна має всі підстави для імплементації розглянутих інституційних практик як додаткові заходи у сфері зайнятості

населення, спрямовані на зниження напруженості на ринку праці молоді у її регіонах.

3.2. Формування методичних підходів для розбудови організаційно-економічного механізму взаємодії ринку праці молоді та ринку освітніх послуг

Формування методичних підходів щодо організаційно-економічного механізму взаємодії ринку праці молоді та ринку освітніх послуг, досить актуальне питання, адже воно стосується важливих аспектів соціально-економічного розвитку суспільства: ринку праці молоді і ринку освітніх послуг. Ці два ринки тісно пов'язані між собою, адже освіта є одним з основних факторів, що впливають на зайнятість, доходи і кар'єру молодих людей. Спрощена модель взаємодії ринків праці та освіти, яка базується на теоретичних знаннях про природу людського капіталу, схематично відображена на рис.3.2.1. [152].

Однак, на сьогодні, не існує ефективного механізму взаємодії між ними, що призводить до проблем, таких як невідповідність кваліфікації випускників потребам роботодавців, безробіття, міграція тощо.

Для того, щоб поліпшити ситуацію на цих ринках, необхідно розробити та застосувати ефективний організаційно-економічний механізм, який би забезпечив гармонізацію інтересів усіх суб'єктів: здобувачів освітніх послуг, викладачів, навчальних закладів, роботодавців, держави тощо.

Організаційно-економічний механізм – це сукупність організаційних, правових, фінансових, інформаційних та інших інструментів, які забезпечують координацію інтересів та потреб учасників цих ринків, а також стимулюють їх до покращення якості освіти та працевлаштування молодих фахівців.

Формування організаційно-економічного механізму взаємодії ринку праці молоді і ринку освітніх послуг потребує застосування комплексного та системного підходу, який би враховував специфіку цих ринків, їх особливостей, проблем та перспектив. Також необхідно використовувати науково обґрунтовану методологію аналізу та оцінки ефективності, яка би дозволяла визначати оптимальну стратегію та тактику його функціонування.

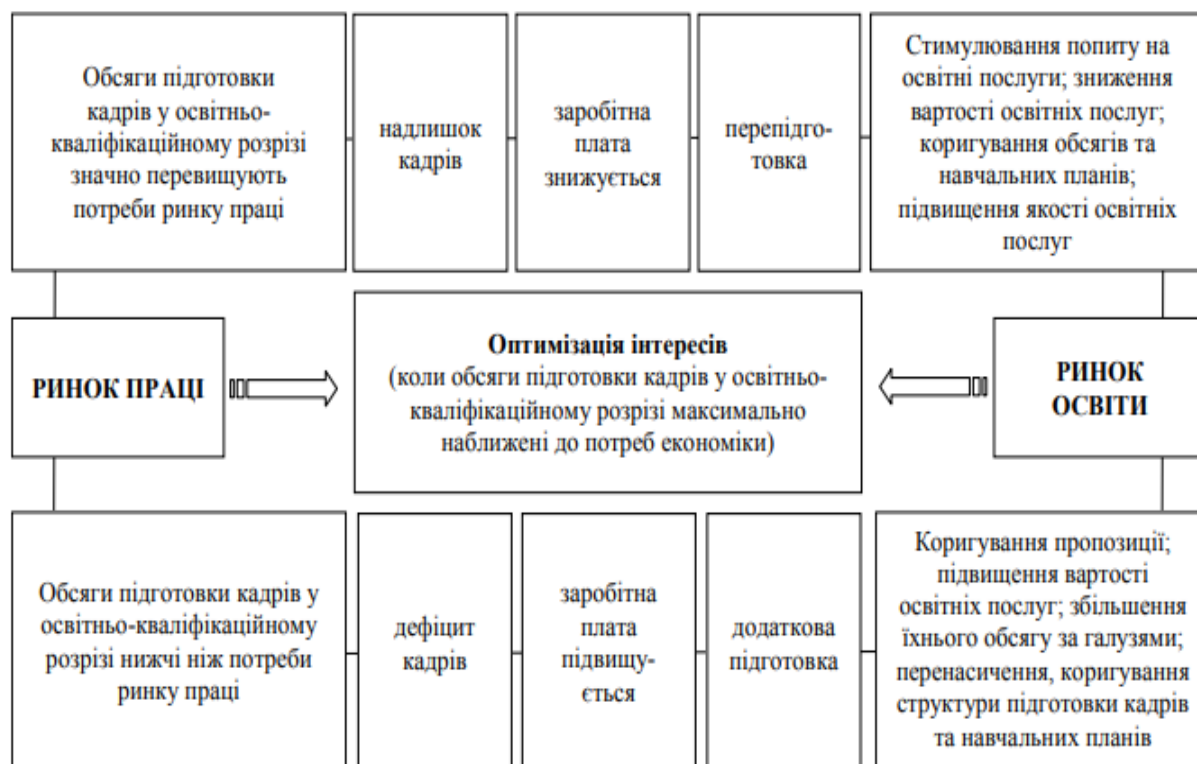


Рис.3.2.1. Спрощена модель взаємодії ринків праці та освіти з урахуванням теорії людського капіталу

Джерело: складено авторами за даними [152]

Методичні підходи щодо формування такого механізму базуються на аналізі сучасних тенденцій та проблем на ринку праці молоді й ринку освітніх послуг, враховуючи специфіку національної економіки, соціально-демографічну ситуацію, потреби на рівні регіонального й місцевого розвитку тощо. До таких підходів можна віднести наступні підходи, табл. 3.2.1 [153].

Таблиця 3.2.1

Підходи організаційно-економічного механізму взаємодії ринку праці молоді й ринку освітніх послуг

	Назва підходу	Зміст підходу
1.	Системний підхід	Системний підхід, який передбачає вивчення ринку праці молоді та ринку освітніх послуг як складних багаторозмірних систем, що взаємодіють між собою та з іншими елементами соціально-економічного середовища.
2.	Інституціональний підхід	Акцентує увагу на ролі нормативно-правових, організаційних, етичних та інших правил та установок якими керуються учасники ринку праці молоді та ринку освітніх послуг.
3	Стратегічний підхід	Спрямований на визначення цілей, завдань, напрямів і заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності й адаптації молодих фахівців до змін на ринках праці і освітніх послуг.
4.	Проектний підхід	Грунтується на застосуванні методології проектного менеджменту для планування, організації і контролю за

		реалізацією конкретних ініціатив і програм щодо покращення взаємодії ринку праці молоді і ринку освітніх послуг.
5.	Інноваційний підхід	Спонукає до пошуку та впровадження нових технологій, методик, форм та змісту освітнього процесу, що відповідають сучасним вимогам ринку праці.
6.	Партнерський підхід	Передбачає залучення роботодавців, громадських організацій, фондів, асоціацій тощо до співпраці з освітніми закладами з метою покращення якості освіти, створення умов для стажування, практики, навчання за кордоном, просування освітньої продукції тощо.
7.	Інтегрований підхід	Спрямований на забезпечення взаємозв'язку та взаємодоповнюваності різних рівнів, напрямків та форм освіти, а також на створення єдиного освітнього простору, що сприяє мобільності та гнучкості освітнього шляху.

Джерело: складено авторами за даними [153]

На основі проведеного у попередніх розділах аналізу було виявлено основні чинники, що впливають на ринок освітніх послуг у світовому вимірі та в Україні, що узагальнено представлені у табл.3.2.2. Головна тенденція – орієнтація на модернізацію освіти та підвищення взаємодії з ринком освітніх послуг.

Методичні підходи взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг на державному рівні – це сукупність методів і засобів, які спрямовані на координацію інтересів та потреб учасників цих ринків, а також на стимулювання їх до покращення якості освіти та працевлаштування молодих фахівців [155].

Таблиця 3.2.2

Основні чинники, які впливають на ринок освітніх послуг
(світовий ринок та ринок України)

Світовий ринок (чинники, що впливають)	Україна (важливі аспекти соціально-економічного розвитку країни)
Зростання попиту на освіту в країнах з низьким і середнім доходами	Підвищення якості освіти та її відповідності потребам ринку праці
Поширення онлайн-освіти та дистанційного навчання	Забезпечення конкурентоспроможності та адаптації молодих фахівців до змін у глобальному середовищі
Розвиток нових технологій, таких як штучний інтелект, великі дані, хмарні обчислення тощо	Зменшення безробіття, бідності та нерівності серед молоді
Зміна потреб ринку праці за професіями та компетенціями	Стимулювання інноваційного та сталого розвитку економіки

Популяризація неперервного та пожиттєвого навчання	
--	--

Джерело: складено авторами за даними [154]

Формування організаційно-економічного механізму взаємодії ринку праці молоді й ринку освітніх послуг актуальне для світу, тому що стосується важливих аспектів глобального розвитку, таких як: підвищення якості освіти та її відповідності потребам ринку праці в умовах інтенсивних технологічних, соціальних та економічних змін; забезпечення конкурентоспроможності та адаптації молодих фахівців до змін у глобальному середовищі; зменшення безробіття, бідності та нерівності серед молоді; стимулювання інноваційного та сталого розвитку економіки. Для України, як і для всього світу, типовою є тенденція подвійного перевищення молодіжного безробіття щодо загального його рівня та складнощі пошуку першого робочого місця. Об'єктивні передумови необхідності для встановлення взаємодії суб'єктів ринків праці та освітніх послуг наведено в табл.3.2.3 [155].

Сутність взаємодії ринків праці та освітніх послуг полягає в тому, що вона відбувається як на рівні окремих контактів, так і в рамках спільної діяльності, тобто такої, яка здійснюється у співпраці з кимось.

У загальному розумінні взаємодія означає таку скоординовану дію декількох суб'єктів, при якій результат дії одного з них впливає на інші. Вона реалізується у формі спільної діяльності всіх її суб'єктів за допомогою системи правових норм та організаційно-економічних механізмів, які сприяють їхньому ефективному функціонуванню з метою найкращого задоволення індивідуальних та загальних потреб.

Таблиця 3.2.3

Передумови необхідності встановлення взаємодії суб'єктів
ринків праці та освітніх послуг

	Передумови	Зміст
1	Обмеженість часом та простором обох ринкових систем	Процеси взаємодії ринків праці та освіти спрямовані на подолання дисбалансу попиту та пропозиції на працю, що досягається лише у процесі постійного моніторингу обох ринкових систем, який дає змогу розглядати у динаміці минуле, теперішнє та майбутнє функціонування цих ринків
2	Динамічність та взаємозалежність ринків праці та освіти	Неврахування поточних і перспективних потреб економіки системою освіти, ще більше посилюватиме дисбаланс у попиті й пропозиції праці
3	Неможливість саморегуляції обох ринків	Обидві ринкові структури вимагають регулювання з боку держави
4	Необхідність використання специфічних важелів, здатних	Проявляється у потребі розробки та використання певного методичного

	гармонізувати ринки праці та освіти	інструментарію щодо пошуку розв'язання дисбалансу у попиті й пропозиції на працю, зокрема прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах на середньострокову перспективу та складання балансів попиту й пропозиції робочої сили
5	Потреба консолідації зусиль зацікавлених сторін	Визначається необхідністю узгодження поведінки всіх суб'єктів на шляху вирішення проблеми забезпечення своєчасної та якісної підготовки (перепідготовки) й підвищення кваліфікації кадрів в умовах інноваційного вектору розвитку національної економік

Джерело: складено авторами за даними [155]

Взаємодія ринків праці та освітніх послуг – це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, здобувачів освітніх послуг) у процесі якої досягається узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стабільне соціально-економічне зростання. Схематично це представлено на рис. 3.2.2.

Неможливість підготувати кваліфіковану робочу силу вчасно є серйозною перешкодою для забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку. Це пов'язано з тим, що зменшити часовий розрив між попитом на працю та часом підготовки необхідних для економіки кадрів можна тільки за умови взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. У цьому контексті впровадження в економічну практику сучасних інструментів, форм і методів взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти допоможе розв'язати проблему розбалансування між обсягами підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів і попитом на них.

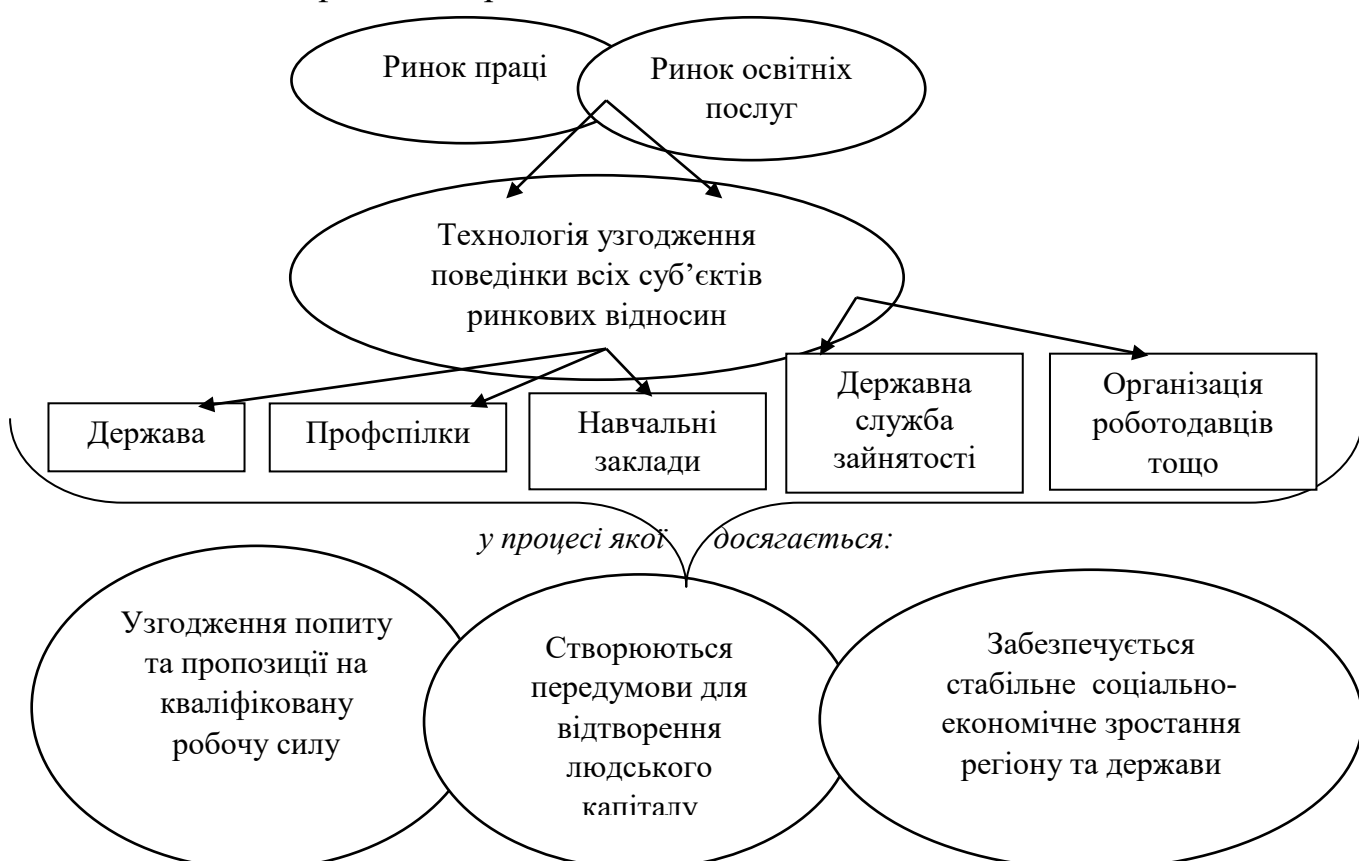


Рис.3.2.2. Взаємодія молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг (теоретичний аспект)

Джерело: складено авторами

Для вирішення кадрових, соціально-економічних та регіональних проблем реального й фінансового секторів економіки необхідні розвиток і модернізація існуючої системи підготовки кадрів, пошук нових технологій інтеграції навчальних закладів і підприємств.

Існує необхідність регулювання взаємодії трьох основних партнерів у сфері освіти шляхом створення ефективного механізму управління якістю освітніх послуг, основні інструменти якого наведено в табл. 3.2.4.

Таблиця 3.2.4

Інструменти економічного механізму управління якістю освітніх послуг

Держава	Роботодавці (бізнес)	Заклади освіти
- Прогнозування структури спеціальностей відповідно ситуації на ринку праці; - Відповідність стандартам	- Оцінка відповідності компетенції випускника вимогам ринку праці; - Механізм працевлаштування випускників	- Економічне стимулювання; - Формування системи менеджменту якості закладів освіти; - Комерціалізація наукових розробок

Джерело: складено авторами за даними [156]

Характер взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти визначається сукупністю економічних, соціальних та інституційних відносин між ними щодо організації професійного навчання (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, їх найму та використання. Однак слід зауважити, що одночасно на характер взаємодії між суб'єктами ринків праці та освіти суттєво впливають тип та специфіка сучасного виробництва в цілому. У наш час ці особливості зумовлені необхідністю формування інноваційного типу вітчизняної економіки, що в свою чергу передбачає не лише використання нових технологій, а й висуває підвищені вимоги до якості та перспективних напрямів модифікації людських ресурсів, у складі яких провідна роль відводиться інтелектуальній та інноваційній праці.

Співпраця між суб'єктами ринків праці та освіти спрямована на те, щоб враховувати інтереси всіх учасників цих процесів. Завдяки цьому можна досягти гармонії між попитом і пропозицією на кваліфіковану робочу силу, покращити як зміст, так і форму освіти, а також задовольнити всіх стейкхолдерів у виготовленні та наданні освітніх продуктів і послуг.

Механізм взаємодії суб'єктів ринків праці та освітніх послуг

характеризується складом суб'єктів взаємодії, принципами, які їй покладені в основу, ресурсним забезпеченням механізму взаємодії ринків праці та освіти, методами і організаційними формами взаємодії ринків праці та освіти, а також інструментами механізму взаємодії ринків праці та освіти, які можуть впливати на процеси формування, відтворення та розвитку людських ресурсів, зокрема щодо стимулювання попиту на освітні послуги та професійні компетенції робочої сили, зміни мотивації взаємодії. Цей механізм залежить від ряду зовнішніх чинників, таких як:

- ринкова кон'юнктура;
- урядова політика;
- рівень інфляції та безробіття;
- ступень приватизації;
- бюджетне фінансування тощо.

Результатом дії цього механізму є ефективність як окремих, так і групових дій економічних суб'єктів ринків праці та освіти. Ефективність взаємодії ринків праці та освіти залежить від їхньої сегментації та узгодження попиту й пропозиції праці в межах окремих сегментів. Наприклад, тих сегментів ринку праці, де формуються попит на працю різних категорій населення, які відрізняються за рівнем освіти (фахівці, кваліфіковані робітники тощо), а також за професійними ознаками (сегменти робочої сили для певних сфер економіки). Так само ринок освіти має сегменти освітніх послуг, які варіюються за ступенем повноти надання професійних знань, ступенем професійної придатності та затребуваності випускників, галузевою структурою професій тощо.

Короткостроковою метою взаємодії ринків праці та освіти є підвищення рівня зайнятості населення шляхом досягнення узгодженості потреб робочих місць та робочої сили за освітньо-кваліфікаційною структурою.

Довгостроковими завданнями є організація передового розвитку та оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку з поступовим досягненням більшої гнучкості обох ринкових систем.

Перспективні дослідження у цьому напрямі повинні бути спрямовані на удосконалення соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, обґрунтування його структури, методичного, інституційного і ресурсного забезпечення.

Проведений у попередніх розділах аналіз ринку освітніх послуг та ринку праці молоді дозволяє узагальнити основні причини невикористаного потенціалу молодіжної робочої сили в Україні та шляхи подолання цих проблем через взаємодію та взаємозалежність ринку праці молоді та ринку освітніх послуг (табл.3.2.5.)

Таблиця 3.2.5

Основні причини невикористаного потенціалу молодіжної робочої сили

в Україні та шляхи подолання цих проблем через взаємодію ринку праці молоді та ринку освітніх послуг

Причини	Як подолати ці проблеми
Дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці за освітніми рівнями та професійними напрямками	Аналізувати і прогнозувати потреби економіки в кадрах за кількістю, якістю і структурою
Низька якість освіти та її невідповідність сучасним вимогам роботодавців	Удосконалити системи профорієнтації і професійної підготовки молоді
Висока конкуренція за робочі місця та обмеження можливостей для самозайнятості	Підвищити доступність і якість освіти на всіх рівнях і формах
Недостатнє фінансування освітньої сфери та низька мотивація до навчання	Забезпечити гнучкість і мобільність освітнього шляху і кар'єри
	Залучити роботодавців, громадські організації, фонди, асоціації тощо до співпраці з освітніми закладами
	Стимулювати інноваційне та пожиттєве навчання

Джерело: складено авторами

З урахуванням економічної та політичної ситуації в Україні, нагальною є проблема розвитку системи освіти в повоєнний період. У цьому контексті авторами були визначені основні завдання та перспективи розвитку системи освіти України в повоєнний період (табл.3.2.6). Необхідно відмітити, що розвиток системи освіти нами вбачається як системна робота, що охоплює різні аспекти освітньої діяльності, починаючи з безпекових питань, що наразі дуже актуальні, та закінчуючи створенням концепції приватної освіти.

Таблиця 3.2.6

Основні завдання розвитку системи освіти України в повоєнний період

№	Завдання	Перспективи
1	2	3
1.	Продовження системної трансформації галузі освіти	Забезпечення високої якості освіти на всіх рівнях – від дошкільної до вищої та освіти дорослих.
2.	Проведення заходів щодо захисту безпеки життя та здоров'я учасників освітнього процесу; трансформація освіти в секторі безпеки й оборони відповідно до доктринальних підходів і принципів НАТО	Розуміння як в будь-якому випадку можна вміти захистити своє життя або життя учасників освітнього процесу
1	2	3
3.	Відбудова та відновлення освітньої інфраструктури (обов'язкове облаштування	Забезпечення гідних умов для розвитку підростаючого покоління

	бомбосховищ під час відновлення зруйнованих і будівництва нових закладів освіти), створення сучасних закладів	та безпеки життя учасників освітнього процесу
4.	Створення привабливих соціально-економічних умов для повернення в Україну вимушено переміщених здобувачів освіти й педагогів, які виїхали за кордон у зв'язку з військовою агресією з боку рф	Стабілізування населення країни, залучення мігрантів, зворотня міграція
5.	Інтенсифікація процесу інтернаціоналізації освіти і науки України, її інтеграція в європейський освітній простір; збільшення кількості проєктів міжнародної освітньо-наукової співпраці	Забезпечення якісного освітнього процесу який відповідає європейським стандартам
6.	Розвиток соціально-педагогічної та психологічної допомоги усім учасникам освітнього процесу (студенти, викладачі), які постраждали від військової агресії Росії та потребують психологічної та іншої підтримки	Всі учасники освітнього процесу не будуть мати потреб витратити кошти та свій особистий вільний час на лікування з психоголом; щоб було комфортно проводити час у навчальних закладах та не піддаватись паніці.
7.	Залучення й використання міжнародної технічної допомоги	Спрямовування на підтримку реалізації державної політики для досягнення стратегічних пріоритетів у сфері освіти і науки
8.	Створення концепції розвитку приватної освіти в Україні	Довгострокові цілі та дієві механізми розв'язання інституційно-правових, матеріально-технічних та фінансових проблем, а також щоб досягти провідний досвід та стандарти країн ЄС

Джерело: складено авторами

Із вищезазначеного, можна сказати, що взаємодія молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг на місцевому, регіональному рівнях та взагалі в Україні повинна визначатися декількома ключовими кроками, рис.3.2.3.

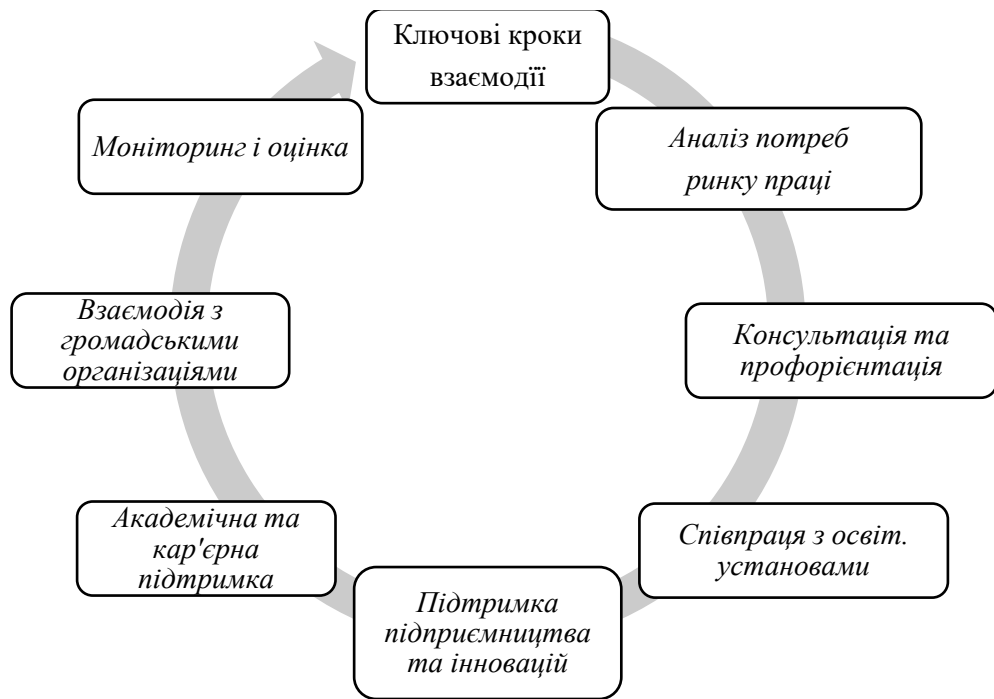


Рис. 3.2.3. Кроки взаємодії молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг на місцевому, регіональному рівнях та взагалі в Україні

Джерело: складено авторами

Аналіз потреб ринку праці: молодіжний ринок праці повинен аналізувати потреби і вимоги ринку. Це включає в себе ідентифікацію галузей та секторів, які потребують молодих фахівців, а також визначення вимог щодо навичок та знань, які необхідні на ринку праці.

Консультація та профорієнтація: молодь повинна мати доступ до професійних консультантів, які можуть надати інформацію щодо різних професійних шляхів та навчальних програм. Ці консультанти можуть працювати в спеціалізованих центрах, школах або університетах.

Співпраця з освітніми установами: молодіжний ринок праці та освітні установи повинні встановлювати партнерські відносини. Ця співпраця може включати в себе впровадження практик та стажування для студентів, розробку навчальних програм, які відповідають потребам ринку праці, і спільні проекти.

Підтримка підприємництва та інновацій: молодь повинна мати можливість розвивати власні стартапи та підприємницькі проекти. Для цього важливо надавати доступ до фінансової підтримки, менторінгу та ресурсів для розвитку бізнесу.

Академічна та кар'єрна підтримка: молодь повинна мати доступ до кар'єрної підтримки під час навчання та після закінчення освіти. Це включає в себе можливість підвищення кваліфікації, навчання та підтримку під час пошуку роботи.

Взаємодія з громадськими організаціями: громадські організації, такі як молодіжні об'єднання, можуть грати важливу роль у співпраці молоді з

ринком праці та освітніми установами. Вони можуть організовувати тренінги, семінари та інші заходи, які сприяють розвитку навичок та знань.

Моніторинг і оцінка: постійний моніторинг і оцінка результатів взаємодії молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг є важливим етапом. Він допомагає визначити ефективність програм та ініціатив та вносити необхідні корективи.

Необхідно наголосити, що існуючий рівень якості освітніх послуг в Україні не завжди відповідає вимогам економічної безпеки. Тому зусилля мають бути зосереджені на підвищенні якості освіти, забезпеченні відповідності освітніх послуг вимогам ринку праці. Із вищенаведеного, для вирішення питань взаємодії ринків праці та освітніх послуг, підвищення рівня економічної безпеки закладів вищої освіти, на нашу думку, необхідно, табл.3.2.7.

Таблиця 3.2.7

Заходи щодо підвищення рівня економічної безпеки закладів освіти

Заходи	Шляхи вирішення
1. Впроваджувати комбіновану (дуальну) систему навчання.	1. Розробка нових підходів щодо механізму взаємодії закладів вищої освіти та підприємств з питань забезпечення підготовки кадрів.
2. Організовувати інформаційну взаємодію між ринками праці та освітніх послуг.	2. Відповідальність роботодавців за використання кваліфікованої робочої сили.
3. Розширювати спеціалізацію ЗВО, відкривати нові спеціальності та спеціалізації, що користуються популярністю у суспільстві.	3. Розробка соціально-економічних механізмів, які здатні включати студента в сферу інтересів підприємницьких структур
4. Організовувати регіональні фонди розвитку освіти.	
5. Створювати освітні кластери тощо.	

Джерело: складено авторами

Особливої уваги потребує той аспект, що в Україні поширена система централізації, через що, окрім державного рівня, необхідно визначити, *яка* буде взаємодія ринку праці та ринку освіти на регіональному рівні.

В наш час особливу роль у взаємодії молодіжного сегменту регіонального ринку праці та ринку освіти займає незбалансованість, через що існує певні невідповідності у ринкових відносинах між їх елементами. Сутність цієї проблеми регіонального ринку праці молоді полягає в існуванні дисбалансу в кон'юктурі самого ринку. Така проблема виникла через те, що навчальні заклади готують та випускають фахівців, які не є затребуваними на ринку праці. Виникла ситуація незбалансованості попиту і пропозиції на ринку праці молоді: виникла надлишкова пропозиція щодо одних професій та нестача щодо інших.

Для того щоб функціонування, а тим більш розвиток ринку праці відбувався належним чином, необхідне поєднання саморегуляції ринку праці з ефективним регулюванням з боку держави. Для такого регулювання

необхідно удосконалювати принципи управління регіонального ринку праці, зважаючи на демографічні, соціальні, економічні, технічні особливості та специфіку міграційних процесів, які характерні для того чи іншого регіону країни.

Незважаючи на те, що наша держава намагається регулювати співвідношення ринку праці і ринку освіти, необхідно відмітити, що кожному регіону України притаманна своя специфіка ринку праці. Така ситуація обумовлена тим, що Україна раніше була у складі СРСР і кожна область України мала специфічну територіально-галузеву структуру, тобто регіони нашої країни мали вузьку спеціалізацію в тій чи іншій галузі. Багато підприємств були сильно пов'язані з підприємствами з інших республік СРСР.

За 30 років ситуація покращилась, але все одно галузева структура частково залишилась, що обумовлює нерівномірний процес розвитку ринку праці. Така специфічна структура обумовлює необхідність комплексного окремого підходу до регуляції ринку праці кожного регіону.

Наявність такої специфіки обумовлює необхідність надання прикладних рекомендацій щодо регулювання змін у структурі зайнятості населення регіону. Нерівномірність розвитку регіональних ринків праці значною мірою залежить від розміщення продуктивних сил, зумовленого наявними природними ресурсами, історичним розвитком та місцевими традиціями, а також відображає економічну спеціалізацію регіонів країни [157].

Особливо необхідно відмітити, що суттєво на ринок праці молоді вплинула війна. Війна зробила безробітну молодь особливою вразливою частиною економічно активного населення України. В умовах мобілізації, якщо молодь чоловічої статі не працює, вона може бути призвана у сили оборони задля проходження військової служби або направлена на тренування на полігони. Це створило доволі непросту ситуацію, коли з *одного боку* державі необхідні люди для захисту від нападу країни-агресора, з *іншого боку* необхідно щоб молодь була на робочих місцях, виробляла сукупний продукт і платила податки країни задля підтримання економіки. Але, важливо відмітити, що частина чоловічого населення молодого віку у перші місяці війни виїхала, коли не було заборони на виїзд чоловічого населення.

Щодо жіночої частини молодого населення України, то важливо відмітити, що у цьому віці у молодих жінок є діти малого віку. В умовах ракетних обстрілів, суттєва їх частина виїхала за кордон і вони не планують повертатись у країни поки не завершиться війна задля безпеки своїх дітей та них самих.

Сучасність показує, що війна призвела до того, що багато молоді нині знаходиться у іноземних країнах, куди вони виїхали подалі від війни. Важливо відмітити, що за кордон їде найбільш освічене та фінансово стабільне населення, у якої є гроші для виживання, воно знає іноземні мови та має культуру виїзду за кордон. Тому нині молоді є такою категорією

населення, яка має суттєву тенденцію до деградації та проблеми у виживанні в цілому.

Таким чином, молодіжне питання зараз є сильно актуальним не лише щодо впливу молодого населення на економічну сферу життєдіяльності населення нашої країни, але й стає важливим щодо розгляду негативних і навіть небезпечних наслідків щодо питання виживання держави загалом.

Питання покращення ситуації на молодіжному ринку праці будь якого регіону повинно бути розглянуто у двох аспектах: *якісному та кількісному*, що означає повернення молоді на ринок праці з-за кордону та якісному, тобто взаємодію між ринком праці та ринком світи. Розгляд покращення у цих двох аспектах дозволить виконати завдання стабілізації економіки країни.

Політика держави у цій сфері необхідна бути направлена не тільки на кількісне забезпечення зайнятості, а й на стимулювання ефективності зайнятості з урахуванням регіональних особливостей ринку праці. У цьому аспекті важливого значення набуває розробка дієвого механізму взаємодії ринку праці молоді та ринку освітніх послуг на регіональному рівні. Виходячи з ґрунтового та всеосяжного аналізу нами запропоновано механізм вдосконалення взаємодії ринку освітніх послуг та молодіжного ринку праці на регіональному рівні (рис.3.2.4.).

Для розуміння кроків реалізації механізму вдосконалення взаємодії двох ринків слід окремо розглянути кожний напрямок вдосконалення, та причини які зумовили виникнення цього напрямку.

1) Проведення часткової діджиталізації системи освіти.

Війна та епідемія COVID-19 виявили проблеми у обміні інформації через застарілі та нецифрові способи передачі інформації. Суттєвий вклад у цю проблему внесла війна. В умовах воєнного стану дистанційне навчання, цифрові послуги та рішення набувають критичного значення, адже, в більшості, ворожі ракети обстрілюють найбільш великі міста України у яких і знаходяться найбільша кількість передових закладів вищої освіти. Частина студентів виїхала за кордон побоюючись за своє життя. Крім цього, атака на нафтові бази зумовила підняття цін на бензин, дизельне паливо та газ, що створило перепони пересування для населення сіл та малих міст, які є фінансово незаможною категорією населення.

Проте, важливо відмітити, що важка ситуація з районною молоддю, яка родом не з адміністративного центру області, була негативною ще до війни.

При порівнянні молоді з міста і села можна проаналізувати, що хлопці та дівчата з села переважно мають невисокі можливості набуття якісної освіти, престижних місць працевлаштування, змістовного проведення дозвілля у порівнянні зі своїми однолітками з міста. Така ситуація призводить до помітного зменшення питомої ваги молоді у складі сільського населення, її масове переміщення у міста. При цьому існують великі ризики маргіналізації сільської молоді та їх перетворення в маргінальний прошарок.

Існуюча інформаційна система не може ефективно взаємодіяти з усіма

учасниками навчального процесу. Ефективним інструментом вирішення цієї проблеми може стати диджиталізація освітнього процесу.

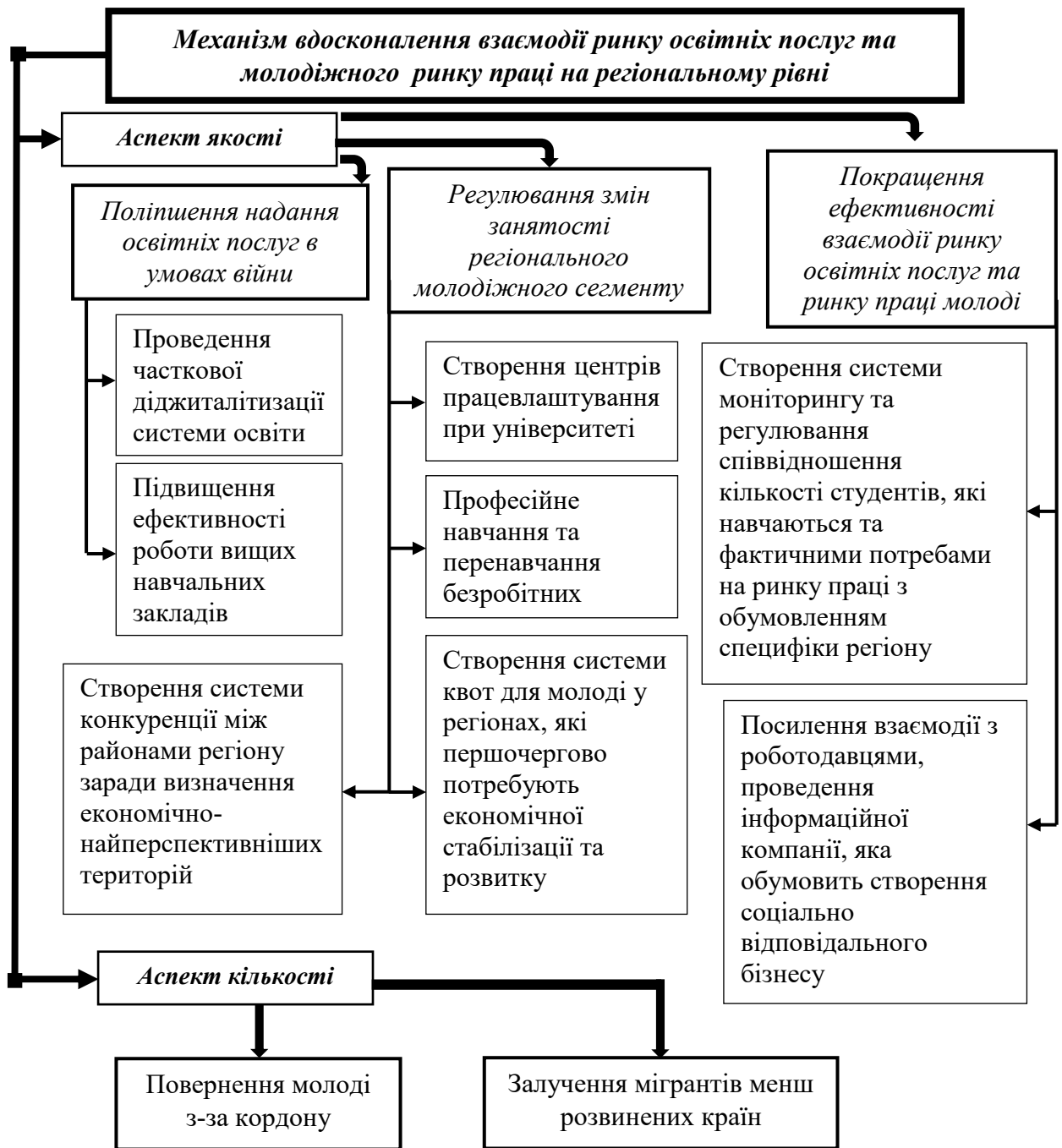


Рис.3.2.4. Механізм вдосконалення взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці молоді на регіональному рівні

Джерело: складено авторами

До основних шляхів цифровізації освітнього процесу, які можуть покращити рівень навчання у районах можна віднести:

- створення онлайн курсів;
- застосування хмарних технологій;
- гейміфікацію освітнього процесу;

- залучення до освітнього процесу мобільних та комп'ютерних технологій;
- використання різних форм дистанційної освіти;
- контроль якості отриманих знань здобувачів освіти за рахунок нових технологій;
- розвиток загальних цифрових або створення цифрових філіалів у бібліотеках навчальних закладів;
- використання інтерактивних елементів цифрових технологій для змішаного навчання.

Важливо відмітити, що процес активного пошуку способів, форм, засобів побудови електронної освітньої практики та реалізація цієї практики повинно підкріплюватись процесом критичного аналізу інноваційної діяльності закладів освіти. Це вимагає створення відповідного механізму оцінювання ефективності та перспективності процесів, які спрямовані на підвищення якості освіти. Однак у системі управління розвитком освіти фактично відсутні об'єктивні дані про ефективність нововведень з погляду їхнього впливу на її якість [158, С. 234]. Тому важливо відмітити, які позитивні та негативні моменти можуть бути від введення цифровізації у освітній процес. Переваги та ризики діджиталізації освітнього процесу наведено у табл. 3.2.8.

Таблиця 3.2.8

Переваги та ризики діджиталізації освітнього процесу

Основні переваги, які діджиталізація надає освітньому процесу	Основні ризики діджиталізації освітнього процесу
підвищення ефективності адміністративних процесів за рахунок більш швидкої передачі інформації;	ризики використання не достатньо вивчених технологій;
інтеграція звичайної та оцифрованої системи записів для більш швидкого пошуку та підвищення достовірності інформації;	недостатнє звертання уваги на отримання практичних умінь;
покращення доступності та сприяння кращому обміну інформацією з колегами по всьому світу;	ризики погіршення здатності сприймати більші обсяги інформації через збільшення кількості самої інформації;
збільшення швидкості реагування на зауваження та побажання здобувачів освіти;	ризики витиснення живого спілкування як комунікації;
інтернаціоналізація освіти, через полегшення доступу до знань для іноземців;	ризик поширення плагіату;
скорочення витрат та сприяння захисту довкілля;	загрози через кіберзлочинність;
можливість вчасно користуватися точною аналітикою;	ризики збоїв у цифровій системі;
допомога у гнучкості персоналу;	ризики маніпулювання та змінення інформації;
забезпечення безперервності навчального процесу навіть у випадках надзвичайних ситуацій;	протидія старіючого науково-педагогічного складу організації змінам та інноваціям.
зменшення рівня корупції завдяки	

Органам управління регіонів необхідно спрямувати організаційну роботу на запровадження системи програм інвестування цифровізації у регіонах. Такий підхід може частково зумовити сприятливий інвестиційний клімат, що у свою чергу дозволить стабілізувати економічну ситуацію у регіонах шляхом збереження вже існуючих та створення нових робочих місць в периферійній місцевості.

Позитивним моментом можна відмітити те, що держава частково робить ефективні кроки у напрямку диджиталізації.

У березні 2022 р. Міністерство освіти та науки розгорнуло роботу із залучення якомога більшої кількості стартапів, організацій та представників бізнес-сектора для підтримки цифрової освіти в Україні.

При умові, що впровадження цифровізації освітніх процесів буде вводитись своєчасно та під ефективним контролем, проблема ускладнень процесу надання освітніх послуг через війну може бути ефективно вирішена у швидкі строки.

2) Підвищення ефективності роботи вищих навчальних закладів.

Однією з проблем працевлаштування молоді на ринку праці є незадоволення роботодавців рівнем підготовки та компетенцією шукачів роботи. Для багатьох роботодавців наявність диплому не дає гарантій рівня компетентності шукача. Така ситуація частково обумовлена неефективним рівнем підготовки студента під час навчання у навчальному закладі.

В університетах України має поширення негативні тенденції, які заважають процесу ефективного навчання студентів та надання їм необхідних навичок. Загалом можна відзначити наступні тенденції:

- суперництво між навчальними закладами за бюджетні кошти, а не за якість надання освітніх послуг;
- недосконалості нормативної бази, інформаційно-комунікаційної та дослідницько-інноваційної інфраструктури;
- низький рівень соціального партнерства між закладами вищої освіти;
- недостатні компетенції педагогічного та науково-педагогічного складу закладів освіти, особливо у галузях знань, які є передовими та стрімко розвиваються;
- недостатня практична підготовка випускників навчальних закладів.

Університети наразі конкурують не за якість випущеного студента та кількість роботодавців які приймають від них випускників, а за доступ до розподілення бюджетних коштів. Така проблема обумовлена великою кількістю закладів вищої освіти, що спричиняє тиск на бюджет фінансування освітніх закладів. Це призвело до того, що найефективніші університети зіткнулись з хронічним недофінансуванням, адже державні кошти виділялись на велику кількість неефективних університетів.

При цьому велика кількість закладів спричиняє негативні зміни щодо структури зайнятості молодого населення, а саме викривлення надходження

робочої сили на ринок праці. В Україні відбувається професійна підготовка за професіями, які не користуються попитом на ринку праці, так як за позиціями цих професій існує надмірна пропозиція.

Це призвело до того, що ринок праці має велику пропозицію фахівців економічного та гуманітарного профілю у той час, коли існує недостача інженерних і технічних фахівців [162, С. 15].

Окрім цього, у регіональних закладах вищої освіти існує проблема недосконалості нормативної бази, коли для навчання студентів використовуються застарілі знання. Заради вирішення цієї проблеми навчальні програми необхідно регулярно оновлювати та постійно впроваджувати нові знання методичної програми, відповідно до динаміки кон'юнктури ринку праці, запитів роботодавця та регіональних особливостей території. Процес переогляду навчально-методичної бази вимагає витрат коштів, на що спроможний не кожен навчальний заклад, через що необхідна фінансова підтримка від бюджету області.

Водночас, регіональні заклади освіти мають низький рівень соціального партнерства між собою. Взаємодія навчальних закладів дозволить мати інформацію щодо певних спеціальностей необхідних для ринку, професійних навичок та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники навчальних закладів при виході на ринок праці. Кооперація між регіональними вищими навчальними закладами дозволила б проведення спільних дослідницьких проектів щодо поліпшення ситуації у самому регіоні.

Можливим вирішенням з бюджетним фінансуванням може бути надання повної фінансової автономії закладам вищої освіти. Таким чином відповідальність за якість навчання, викладання та дослідження буде перекладено з держави на заклади вищої освіти. Завдяки цьому заклади вищої освіти зможуть капіталізувати власні академічні здобутки та наймати на робочі місця найбільш ефективних викладачів та дослідників. Окрім цього, це дозволить зменшити кількість закладів вищої освіти, так як на ринку освітніх послуг залишиться найбільш ефективні заклади.

Наразі в Україні молодий шукач роботи, який володіє виключно предметними знаннями не потрібен роботодавцеві, адже без відповідних навичок ці предметні знання на ринку праці використовувати важко або навіть повністю неможливо. Для подолання проблеми випуску молоді на ринок праці, яка не розуміє суті трудового процесу вищим навчальним закладам необхідно під час освітньої підготовки молодого покоління створити програми щодо трудового виховання та соціалізації студентства.

Також для вирішення цієї проблеми важливо проводити аналіз підприємств та бізнесів регіону, та налагоджувати соціальний діалог з місцевими роботодавцями щодо створення можливості роботи по стажуванню студентів вищих та професійно-технічних навчальних закладів. Це дозволить отримати студентам отримати певний досвід роботи та набути відповідних навичок, відповідних для їх професій.

На обласному рівні необхідно закріпити обов'язковість для університетів створення можливості проходження студентами стажування на підприємствах, в організаціях чи установах як обов'язкову частину професійної підготовки молодих спеціалістів. При цьому влада повинна запровадити спеціальні бонуси для роботодавців за прийняття на стажування молодого фахівця. Наприклад, одним з таких бонусів може бути надання можливості на певний термін сплачування податків за спрощеною системою оподаткування для великого бізнесу як це існує для малого бізнесу.

Для вирішення наведених вище проблеми, які мають місце в українській регіональній системі освіти, необхідно розглянути їх становище та шляхи вирішення в іноземних державах.

У Європі існує спеціальна група Е4 європейських асоціацій, що є консультативними членами Болонської системи. До цієї групи входять 4 асоціації:

- 1) Європейська асоціація університетів (EUA);
- 2) Європейська асоціація вищих навчальних закладів (EURASHE);
- 3) Європейська асоціація із забезпечення якості вищої освіти (ENQA);
- 4) Європейське студентське міжнародне бюро (ESU).

За егідою Європейської асоціації університетів проводяться спеціальні «Європейські форуми із забезпечення якості» (EQUAF). Суть цих форумів полягає у розширенні рамок діалогу на національному і європейському рівнях у контексті мінливих змін ландшафту Європейського простору вищої освіти (ЄПВО). Виходячи із змісту відповідних публікацій, найбільш гострі дискусії точаться навколо проблеми наукового і методичного супроводження Болонських реформ, стандартів, умов і практик забезпечення якості вищої освіти і формування культури якості у процесі упровадження європейських і національних стандартів [163, С. 144]. Такі форуми утворюють унікальну платформу розвитку вищої освіти та дають змогу швидко простежити зміни в цій галузі і відреагувати на проблеми у швидкі терміни.

Експериментальні програми, конференції та декларації Асоціацій відіграють суттєве значення для діяльності міністрів освіти країн Болонського клубу, які визначають як буде реформуватись система освіти. Асоціації публікують інформацію аналітичного характеру щодо діяльності вищих навчальних закладів.

У закладах вищої освіти Європейського Союзу вимогою до внутрішніх систем забезпечення якості освіти є проведення регулярного діалогу з роботодавцями, представниками ринку праці та іншими відповідними організаціями за егідою Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти (ENQA). ENQA займається наданням допомоги університетам щодо оцінювання освітніх програм і дипломів в процесі розроблення, моніторингу результатів працевлаштування випускників навчальних закладів, що сприяє взаємодії вищої освіти з ринком праці та забезпеченню відповідності якості освітніх послуг вимогам роботодавців [164].

В основі діяльності забезпечення якості ENQA лежать дві цілі – надання звітності та підвищення якості. Впроваджена система забезпечення якості, через звітність, надаватиме відкриті інформації, яка зможе запевнити роботодавців і громадськість щодо якості діяльності навчального закладу, а також даватиме поради і рекомендації щодо можливих шляхів удосконалення роботи навчального закладу. Ці аспекти діяльності формують довіру до роботи вищих навчальних закладів, чого не вистачає в Україні, особливо на регіональному рівні.

Напрямами діяльності Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти, які необхідні для покращення ситуації взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг на регіональному рівні в Україні є:

- плавне навчальне просування студента з викладанням актуального науково-методичного матеріалу;
- визначення очікуваного робочого навантаження студента за моделлю Європейської системи переведення і накопичення кредитів (ECTS);
- надання структурованої інформації про можливості проходження практики задля отримання досвіду у сфері, пов'язаній із освітньою програмою [164].

На жаль, в Україні не існує здійснення процедур і заходів внутрішнього забезпечення якості вищої освіти у правовій сфері, що є великим недоліком у порівнянні з функціонуванням системи забезпечення якості навчання у Європі.

Іншим, діаметрально відмінним від попереднього, може бути досвід Китайської Народної Республіки щодо покращення ефективності системи освіти.

Україні може допомогти досвід Китаю щодо вдосконалення системи контролю за дотриманням принципів академічної доброчесності в системі вищої освіти. За діючими нормами законодавства Китайської Народної Республіки використання студентом під час іспиту недозволених інформаційних ресурсів може бути прирівняно до кримінального злочину, відповідальність за який передбачає штраф або позбавлення волі до трьох років [165, С. 75]. Безумовно такий підхід є радикальним, проте саме він дозволив сучасній системі вищої освіти КНР бути на рівні кращих світових моделей.

Іншим, не таким радикальним способом, може бути залучення до системи вищої освіти іноземного капіталу (інвестицій), за участю зарубіжних інституцій нових ЗВО. Такий спосіб полягає у створенні спільного університету, завдяки чому можливо використання найкращих практик освітніх систем різних країн.

Крім цього, в КНР є законодавчо закріплення розмежування повноважень між державними та місцевими органами влади з прийняттям до уваги відповідальності суб'єктів та об'єктів державного управління за ефективність реалізації державної політики [165, С. 76]. Такий підхід допоможе перекласти частину функцій на регіональну владу та послабити

навантаження на державні органи. Надання таких можливостей владі областей корелюється в Українію з системою децентралізації влади.

Окремо, необхідно відзначити, що внаслідок теперішньої російсько-української війни, необхідно посилити використання української мови в навчальних закладах. До того ж, важливо відзначити, що українська мова повинна використовуватись не лише на заняттях в аудиторії, а й в звичайній розмові в закладах вищої освіти. Особливо гостро це питання є у південних та східних регіонах країни, де більшість людей, незважаючи на війну, все ще розмовляють російською мовою.

Таким чином, можна відмітити, що міжнародний досвід демонструє, що для розвитку економіки ефективним засобом є безперервна освіта людини впродовж усього життя, яка інтегрована з наукою і дає можливість здобувачам вищої освіти ставати успішними фахівцями в галузі новітніх технологій. Такий підхід буде актуальним для України, так як в умовах війни, через яку існують ризики з чисельністю населення, питання рівня якості робочої сили стає актуальним сильніше ніж за всю історію України.

3) Створення центрів працевлаштування при університеті.

Суттєву роль у сприянні працевлаштуванню молоді у районі відіграють центри працевлаштування при вищих навчальних закладах. Основною задачею таких центрів полягають у допомозі студентам та випускникам ВНЗ щодо будування їхньої професійної кар'єри та сприянню працевлаштуванню, адаптації студентів та випускників до практичної трудової діяльності і ефективної інтеграції у трудовий процес, підтримання зв'язків з випускниками ВНЗ, проведення моніторингу їхньої кар'єри, партнерстві з роботодавцями.

Негативним моментом є те, що в Україні, наразі національні вищі навчальні заклади не роблять моніторинг рівня зайнятості своїх випускників. Під час переходу від вищої освіти до ринку праці випускники університетів та інших навчальних закладів самі вирішують питання пошуку роботи. Для шукачів роботи, особливо із регіонів, потрібна допомога саме в період під час пошуку роботи. Тому одним з шляхів покращення системи освіти в Україні шляхом її адаптації до потреб ринку праці є створення нових або покращення вже існуючих центрів працевлаштування при університеті.

Головними цілями діяльності таких відділів працевлаштування будуть полягати у:

- проведення аналізу попиту і пропозиції на ринку праці випускників;
- забезпечення співпраці з Державною службою зайнятості населення;
- інформування випускників про наявні робочі місця в організаціях, що відповідають їх професіям;
- проведення аналізу працевлаштування випускників;
- формування каталогу баз практики;
- допомога молоді у складанні стратегії пошуку роботи;
- консультування зі складання резюме.

4) Професійне навчання та перенавчання безробітних.

В умовах недостатньої кількості молоді важливим є питання оптимізації розподілу наявної робочої сили за трудовими місцями. Наразі існує диспропорція у сфері підготовки робочої сили. У системі освіти серед абітурієнтів існує значної популярності мають спеціальності у сфері економіки та права. Це призводить до надлишку працівників у цих двох сферах, через що відбувається неефективне використання бюджетних фінансових ресурсів та трудової міграції, які усередині країни, так і виїзд фахівців за кордон.

Таким чином, необхідно ефективне функціонування механізму перерозподілу трудових ресурсів з галузі, яка має надлишок у робочій силі в галузь, у якій недостає працівників.

Таким механізмом повинен виступити процес професійного навчання та перенавчання безробітних на ті професії або спеціальності, попит на які на регіональному ринку праці є недостатнім задля забезпечення працевлаштування в сфері діяльності в повному обсязі.

Процес підвищення кваліфікації дозволить виділити працівників, які найбільш ефективні у своїй професії та визначити ту частину працівників, яку краще перевести через перенавчання у інші галузі.

Також є проблема обрання самими абітурієнтами професій на які вони будуть вчитися. Найбільш обраними професіями серед молоді є професії економіста, фінансиста та юриста. Для школяра ці професії пов'язані з високими рівнем престижу та рівнем оплати праці. Інженерні, технічні та робочі професії не мають попиту серед молоді, адже у них вони асоціюються з непрестижною та важкою роботою, з низьким рівнем оплати праці.

Тому шляхом покращення ситуації щодо співвідношення зайнятості молоді та роботи закладів вищої освіти є вдосконалення системи профорієнтації школярів старших класів та цілеспрямоване направлення профорієнтації та популяризації тих професій та спеціальностей, за якими наразі бракує робочої сили і які є затребуваними на регіональному ринку праці.

Цю проблему треба вирішувати на рівні загальноосвітніх шкіл та закладів освіти, зумовлюючи взаємодію між керівництвом навчальних закладів, роботодавцями та регіональною службою зайнятості.

5) Створення системи конкуренції між районами регіону заради визначення економічно-найперспективніших територій.

Можливим покращенням ситуації на молодіжному ринку праці є створення конкуренції між районами області. Ця конкуренція заснована на наданні бонусів тим підприємствам регіону, які наймали найбільше молодих працівників, які нещодавно закінчили навчальний заклад.

Це дозволить визначити найперспективніші райони області, які мають економічний потенціал. У таких перспективних районах необхідно створити сприятливий бізнес-клімат через заохочення банків країни до надання кредитів з низьким відсотком або компенсація відсотків за банківськими кредитами. Також у цих районах потрібно першочергово покращувати

інфраструктуру та збільшити обсяги державного фінансування.

Така система визначення перспективних регіонів повинна бути підкріплена діями влади щодо регулювання потоків робочої сили до найважливіших регіонів.

б) Створення системи квот для молоді у регіонах, які першочергово потребують економічної стабілізації та розвитку.

В Україні існує тенденція відтоку молоді із невеликих міст та сіл до обласних центрів регіону. Через це втрачаються можливості розвитку перспективних регіонів. Для влади області необхідно створити програму розвитку регіону, де б передбачався єдиний підхід до працевлаштування молоді. У цій програмі повинно бути відзначено квотування робочих місць для молодих спеціалістів важливих для регіону професій та підготовка програми зайнятості.

Також необхідна активна регіональна політика щодо сприяння створенню самозайнятості та підтримки підприємницьких ініціатив молоді. Дії регіональної влади у сприянні започаткуванню власної справи молоді можуть полягати у:

- надання податкових пільг,
- компенсації витрат на консультації спеціалістів для відкриття справи, наприклад робота юристів, бізнес-аналітиків;
- пільгові умови оренди будівель для власної справи;
- допомога у складанні бізнес планів;
- надання квот для житла для молоді у регіонах;
- допомога щодо кредитування, щодо первинного капіталу, потрібного для відкриття власної справи.

Така система дій дозволить провести стабілізацію регіону за рахунок розвитку ринку робочих місць, а також така довгострокова перспектива передбачає збереження та оновлення підприємницької структури відповідно до основних перспективних напрямів розвитку регіону.

7) Створення системи моніторингу та регулювання співвідношення кількості студентів, які навчаються та фактичними потребами на ринку праці з обумовленням специфіки регіону.

Державному управлінню необхідно створити систему, яка б надавала інформацію та прогнозувала попит роботодавців регіону щодо спеціалістів з вищою освітою, в результаті чого виникає диспропорція попиту й пропозиції дипломованих фахівців. Державним органам необхідно посилити нагляд та контроль за розподілом молодих фахівців в регіонах, шляхом створення спеціальних соціальних програм для збереження молоді у економічно нестабільних регіонах.

При застосуванні ефективних заходів регулювання певного регіонального ринку праці необхідно визначити систему загроз та обмежень що відповідають цьому регіону та конкурентні переваги та відмінності одного регіону від іншого.

Проблемою є те, що в Україні немає системного збору статистики

зайнятості випускників ЗВО. Міністерство освіти і науки збирає інформацію від університетів, яка не є надійною. Державна служба зайнятості, Державна служба статистики України та приватні онлайн-сайти для пошуку роботи функціонують незалежно від освітніх і ринкових інститутів, мають різні цілі та джерела даних, що не сприяє співпраці між вищою освітою та ринком праці [166, С. 327].

Проте, важливо відмітити і позитивні моменти, які відбулись у наведеній сфері діяльності. Влітку 2019 року Міністерство освіти і науки спільно з Пенсійним фондом оголосило про створення системи моніторингу для відстеження зайнятості випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів. Система базується на ідентифікаційному коді студента, що дозволяє контролювати його професійний шлях. Це дозволить аналізувати якість вищої освіти та вносити корективи в національну освітню політику [167].

На жаль, такий моніторинг відбувся лише одного разу і в умовах війни малоймовірно повторення таких моніторинрів у майбутньому. Проте, описаний вище моніторинг вже створив систему аналізу зайнятості випускників закладів вищої освіти, завдяки чому майбутні дослідження зайнятості можуть бути проведені у рази легше за вже існуючими принципами аналізу.

При забезпеченні проведення постійних досліджень ситуації на ринку праці молоді певної області дозволить визначення потреби роботодавців у підготовці необхідних для них кваліфікованих кадрів для комплектування виробництва.

При забезпеченні проведення таких моніторинрів необхідно отримувати більш конкретні кількісні дані про робочу силу, відслідковувати зміну питомої ваги окремих професій у часі та інформацію про перспективні потреби українських підприємств у робочій силі та надавання чіткої інформації цільовим районним закладам освіти.

Завдяки таким моніторингам можливе проведення подальшого прогнозування потреби у робочій силі. Прогнозування ринку праці повинно враховувати вплив на майбутню робочу силу, вікового та статевого складу населення. Потрібно залучати роботодавців до системи прогнозування ринку праці.

До процесу прогнозування необхідно залучити приватні дослідницькі компанії та науково-дослідницькі заклади, при умові, що вони можуть використати кращий міжнародний досвід у сфері прогнозування, завдяки чому можливе підвищення реалістичності прогнозів. Завдяки цим прогнозам можна сформулювати економічно обґрунтовану суму регіонального замовлення на підготовку фахівців за окремими спеціальностями на яких не вистачає робочої сили.

Важливо відмітити, що в Україні існує відсутність скоординованих дій у діяльності регулювання ринку праці центральних і регіональних органів влади та немає узгодженої координації взаємодії ринку праці та ринку вищої

освіти з боку центральних і регіональних органів влади. Таким чином, покращення взаємодії ринку освіти та ринку праці молоді потребує регулювання з боку держави з залученням до роботи районних та міських центрів зайнятості, що може бути реалізовано у вигляді створення системи взаємодії через спеціальне замовлення органів регіональної влади.

Принцип роботи може полягати у наступному. Районним відділом Державної служби зайнятості необхідно провести аналіз ринку праці, задля визначення диспропорцій у робочій силі регіону. Після цього, районна служба зайнятості повинна надати звіт щодо стану регіонального ринку праці до регіональних органів влади.

Одночасно з цим, регіональними органами влади проводиться взаємодія з роботодавцями, де визначається наявна та майбутня потреба у професіях. При чому, потреба у майбутніх фахівцях визначається, як правило, з великими підприємствами, так як саме такі підприємства можуть провести планування своєї діяльності на 5 років уперед.

На основі наданої інформації, регіональні органи влади формують список пріоритетних для регіону професій. За кожною пріоритетною професією визначається кількість необхідних через 5 років працівників. Органи регіональної влади визначають, яку кількість фінансів можливо направити у підготовку кадрів задекларованих професій. Визначається економічний ефект від програми та термін, скільки випускник цієї програми повинен відпрацювати у регіональних підприємствах.

Після чого, список професій направляється у вищі навчальні заклади, які є у регіоні. За даними професіями формується замовлення на навчання і виділяється районне фінансування. При чому, визначається, що студент, який буде вчитись за районною програмою повинен у регіоні відпрацювати певну кількість часу. При умові, що студент, який відучився за програмою, не бажає працювати у регіоні, він повинен повернути кошти, які були витрачені на його освіту.

Окрім стабілізації молодіжного ринку праці, такий підхід дозволить частково зупинити міграцію грамотної молоді у іноземні країни. Також такий крок дозволить частково обумовити соціальну захищеність молоді від безробіття, адже у випускників буде гарантоване перше місце роботи.

Завдяки системі моніторингу та прогнозуванню працевлаштування випускників, та системі замовлень до учбових закладів від обласних органів влади, можливе більш обґрунтоване створення програми розвитку регіону, яка б передбачала регіональні особливості ринку праці.

8) Посилення взаємодії з роботодавцями, проведення інформаційної компанії, яка обумовить створення соціально відповідального бізнесу.

Важливою у відносинах на ринку праці є позиція роботодавців. Проблемою в Україні є те, що переважна більшість роботодавців розуміють її дуже примітивно. Серед роботодавців існує міркування, що майже абсолютна більшість випускників закладів освіти, які вперше виходять на ринок праці, являються недостатньо кваліфікованими для виконання своїх

трудових функцій та заради того, щоб молодий працівник міг виконувати виробничі завдання на належному рівні необхідно провести власне навчання працівника.

Головним мотивом такої поведінки є аргумент недостатності у нових працівників практичних навичок, через що самі роботодавці бажають найняти більш досвідчених працівників, які вже мають певні навички, а не випускників закладів вищої освіти з теоретичними знаннями без досвіду.

Важливо відмітити, самі роботодавці досить пасивні, майже не вживають заходів для надання можливості проходження студентами вищих навчальних закладів виробничої практик, не беруть участь у замовленні спеціалістів та підвищенні якості освітніх послуг, а саме від їх зацікавленості в першу чергу залежить підготовка спеціалістів, адже від них залежить подальше працевлаштування [168, С. 133].

Вирішенням цієї проблеми є створення механізму взаємодії з роботодавцями на основі соціального діалогу. Соціальний діалог між регіональними органами влади, закладами освіти та роботодавцями може прийняти форму форуму, на якому будуть розглядатись проблеми ринку праці.

Регіональній владі необхідно впровадити активний соціальний діалог між роботодавцями і закладами освіти. Завдяки такому діалогу можливо домовитись з роботодавцями про створення робочих місць та організації навчання на виробництві для випускників навчальних закладів. Окрім цього, на основі отриманої інформації можливе планування кількості місць для професійної підготовки спеціалістів необхідних на ринку праці професій. Також влада може провести перемовини з профспілками щодо захисту прав і інтересів молодих працівників, їх рівня оплати праці.

Необхідно створити активну взаємодію між роботодавцями та навчальними закладами. Така взаємодія може бути у формі відвідування захисту дипломних робіт студентів-випускників, впровадження гнучких форм зайнятості та програми стажування й практики. Для роботодавців це відкритє вікно можливостей прийняття найкращих студентів на роботу, що суттєво знизить витрати на пошук персоналу підприємства.

Для покращення взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців необхідно:

- розробити та впровадити механізм мотивації роботодавців щодо сприяння працевлаштуванню молодих спеціалістів;
- зробити переорієнтацію ринку освітніх послуг на потреби ринку праці;
- створення організації, яка займається працевлаштуванням та адаптації молоді на ринку праці на комерційній основі;
- впровадження постійного моніторингу затребуваності професій і вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця [169, С.269].

Також окремим шляхом вдосконалення можна відмітити створення окремої молодіжної біржі праці, на якій будуть представлені виключно випускники з рецензіями від їх вищих навчальних закладів. При такому

підході університет формує базу даних з інформацією своїх випускників, їх успішності та характеристику. Роботодавець може проаналізувати, які у випускників існують сильні та слабкі сторони як молодого фахівця, та яку думку про молодого фахівця має кадровий склад навчального закладу.

Створення такої специфічної біржи праці зможе стабілізувати регіональний ринок праці молоді, так як роботодавці зможуть швидше знаходити потрібного кандидата. Також така біржа зможе стимулювати наявних студентів, так як молодіжна біржа обумовить те, що успішне навчання зможе впливати на майбутню кар'єру молодого фахівця.

Для вищих навчальних закладів позитивні сторони у приєднанні до молодіжної біржі праці полягають у підвищенні попиту на освітні послуги університету та підвищення престижу серед роботодавців та абітурієнтів.

Визначення шляхів покращення взаємодії регіонального ринку праці молоді та ринку освітніх послуг не дає повного обсягу розуміння покращення ринку праці молоді. Разом з внутрішнім покращенням ситуації в Україні, необхідно розглянути проблему дефіциту робочої сили, яка виникла через російсько-українську війну.

Під час війни основні втрати працездатного населення обумовлені міграцією за кордон, окупацією території разом з населенням, втратами на полі бою. Існує статистика, щодо втрат на полі бою, кількості мігрантів за межі та внутрішньо переміщених осіб проте немає даних про тих, хто лишився на окупованих територіях.

9) Повернення молоді з-за кордону.

Для України, зменшення кількості молоді посилює загрозу погіршення якості демографічного та економічного потенціалу в середньостроковій та довгостроковій перспективі. На даний момент, в Україні не існує жодної структури, яка безпосередньо займалась поверненням у країну мігрантів.

У наступні роки українську владу чекає сильне протистояння з країнами Європи за молодь, яка виїхала з України через війну. Для країн Європи українська молодь вигідна для внутрішньої інтеграції, так як це можливість для великого обсягу дешевої робочої сили. У той же час, більш інтелектуальними, більш оплачуваними професіями займуться корені жителі цих країн.

Варто відмітити, що країнам Європейського Союзу міграція з України вигідніша, аніж міграція з країн Близького Сходу та Африки. Українське населення, у більшості більш інтелектуальне на освічене ніж біженці з інших країн та має менші релігійні та культурні відмінності, що робить їх інтеграцію у країни Європи і відповідності до принципів ЄС більш легкою.

Біженці з України мають доступ на ринки праці країн Європейського Союзу, самі країни створюють можливості соціальної інтеграції. Це є економічно вигідним для країн, що приймають біженців, адже українські переселенці влаштовуються на роботу та сплачують податки. Праця українських біженців стимулює економіку приймаючої країни, що частково або повністю компенсує витрати країни на допомогу переселенцям.

З іншого боку, існує небажання самих біженців повертатись до України. До основних мотивів неповернення молоді до України з іноземних держав відносять:

- війна, бойові дії;
- високий рівень корупції;
- зростання цін на усі види товарів;
- стан критичної інфраструктури;
- низький рівень зарплат, пенсій та соціальних виплат;
- непрофесійність влади;
- низька дієвість соціальних програм.

Також важливий той факт, що чим довше тривають бойові дії, тим менше людей повернеться за кордону. Для України це має катастрофічний ефект, адже скорочуються обсяги самої економіки, що викликає звуження внутрішнього ринку, що у свою чергу призводить до падіння споживання і, відповідно, виробництва. Для вирішення цієї проблеми необхідно створювати стимули для повернення людей і врегулювати питання міграції для громадян інших країн, які забажають після закінчення війни займатись відновлюванням України.

Українській державній та регіональній владі необхідно буде різними стимулами спонукати людей повернутися в Україну. Одним із можливим шляхів стимулювання повернення мігрантів в Україну є зворотна економічна інтеграція. Такий підхід визначається забезпеченням на короткостроковий період низьких податків, пов'язаних з фондом оплати праці. Таке тимчасове зменшення податків робиться для того, щоб мігрантам було вигідніше сплачувати податки в Україні, ніж у країнах Європейського Союзу.

Безумовно, такий спосіб нанесе економічну шкоду українській економіці в короткостроковій перспективі, але це економічно окупиться у середньостроковій перспективі на доданок до демографічних позитивних результатів.

Іншим важелем до повернення громадян з-за кордону є концепція маркетингу територій. За визначенням науковців маркетинг території — це вид маркетингу; діяльність з використання комплексу спеціалізованих інструментів для ефективного просування території, її назви і можливостей серед фактичних і потенційних споживачів в інтересах населення і господарюючих суб'єктів цієї території [170, С. 53].

Маркетинг території полягає у використанні різноманітних способів просування в інформаційному просторі переваг території, які можуть бути цікавими для мігрантів. Основні елементи маркетингу території для повернення біженців можуть включати:

- рекламні кампанії (відеоролики, рекламні банери та пости, рекламні анонси на радіо та телебаченні, зорові та звукові інсталяції на вулицях та інших публічних місцях);
- веб-сайти (створення спеціальних веб-сайтів, які містять інформацію

- про переваги території для повернення біженців, програми підтримки та допомоги для повернення);
- інформаційні брошури (створення спеціальних інформаційних брошур, які містять інформацію про територію та її переваги, програми підтримки та допомоги для повернення);
 - конференції та заходи;
 - соціальні мережі [171, С. 151].

Такий підхід може спрацювати в Україні, адже завдяки війні в Україні існує ефективна система засобів масової інформації. Крім цього, цей ефект може бути ще більш ефективним, якщо за реалізацію цього плану візьмуться служби інформаційно-психологічних операцій Збройних сил України. Адже тоді, окрім маркетингових способів залучення мігрантів, будуть ще спеціально-психологічні.

Безумовно, треба відмітити, що маркетинг територій не буде мати жодного сенсу якщо не буде фактичного відновлення та покращення економічної ситуації у регіоні. Тоді ефект буде протилежним, адже громадяни, які повернулись будуть відчувати себе обманутими та не повернуться на ці території.

Окремо треба відмітити, що для ефективного відновлення економіки України необхідно сприяти покращенню демографічної ситуації. Необхідне фінансове сприяння підвищення рівня народження через програми підтримки та покращення системи додаткових виплат при народженні. Проте це є діяльністю на сильно довгострокову перспективу, через що результатів такої політики слід очікувати через 20-25 років.

10) Залучення мігрантів менш розвинених країн.

На жаль, але існує висока ймовірність, що влада України не зможе повернути економічно суттєву кількість населення з-за кордону, звільнити території з окупованим населенням та провести ефективні дії щодо співвідношення ринку праці молоді та системою освіти. Тоді суттєвим та радикальним рішенням для збереження економіки та підтримання її в ефективній формі заради протистояння з Росією є залучення великої кількості мігрантів з країн, що розвиваються.

Безумовно, для громадян інших країн Україна не є привабливою для міграції. Проте майбутні вливання фінансових коштів на відновлення з Європейського Союзу можуть зробити Україну привабливою для міграції.

При таких умовах, владі України на усіх рівнях необхідно розробити та впровадити спеціальні заходи для інтеграції мігрантів до українського суспільства. Обов'язковими повинні бути заходи навчання на професійних курсах для іммігрантів, задля закриття потреб у ринку праці, курси вивчення української мови та курси основ українського законодавства.

В Україні є приклад ефективної політики інтеграції громадян іншої країни, адже ЄС має ефективну політику інтеграції українських громадян. Тому для України одним з ключових прикладів правильної політики інтеграції іноземного народу є ЄС. Усі ефективні послуги, які сприяють

інтеграції мігрантів наведені у табл. 3.2.9. Наразі в Україні нинішня міграційна політика не розрахована на прибуття в Україну великої кількості трудових іммігрантів з метою участі у відновленні економіки у повоєнний період. Тому українській владі необхідно провести певний перелік дій, які допоможуть у регулюванні інтеграції іноземців. До таких дій можна віднести: створення міграційної статистики, практичні навички центральних та місцевих органів влади в організації міграційних процесів і, звичайно, належна нормативно-правова база [173, С. 31].

Таблиця 3.2.9

Міграційні послуги країн ЄС, які сприяють інтеграції мігрантів

Група послуг	Суть послуг
Адміністративно-юридичні	- надання та оформлення дозволу, щодо прав знаходження мігрантів на території держави; - поновлення втрачених документів, які визнають особу; - надання допомоги перекладача у випадку необхідності вирішення питань, що стосуються безпеки його життя; - створення можливостей для отримання посвідки на проживання; - інформаційна підтримка, щодо наявних інтеграційних програм в країні та можливостей їх включення до життя громади.
Соціально-психологічні	- мовна та культурна інтеграції; - надання можливостей реалізації активної громадської позиції; - здійснення міжкультурних заходів; - забезпечення медичного обстеження та підтримка належного рівня здоров'я; - зменшення рівня злочинності серед мігрантів.
Освітні	- залучення до освіти та адаптації молодших поколінь; - отримання професії та підвищення кваліфікації старшого покоління; - поширення серед мігрантів основних принципів освіти протягом життя.
Трудові	- залучення мігрантів до трудової сфери; - боротьба з довготривалим безробіттям серед мігрантів; - перенавчання мігрантів на затребувані на ринку праці професії; - програми часткової та тимчасової зайнятості; - залучення мігрантів до громадських робіт; - зменшення рівня допомоги родинам біженцям, задля стимулювання їх до пошуку роботи.
Фінансово-економічні	- заохочення роботодавців до прийому на роботу мігрантів; - надання матеріальної та нематеріальної допомоги родинам мігрантів обов'язковою умовою для якої є обов'язкове працевлаштування мігранта.

Джерело: складено авторами за даними [172, С. 60-63]

Правильно побудована діяльність щодо мігрантів зможе погасити потребу у робочій силі і стабілізувати ситуацію на ринку праці. Проте залучення мігрантів є крайнім кроком, який несе ризики для внутрішній соціальної стабільності України.

Для оцінки ефективності механізму взаємодії ринків праці та освітніх послуг потрібно виділити відповідний методичний інструментарій, який б

дозволяв:

- аналізувати стан та динаміку сегментів ринків праці та освіти;
- виявляти їхню взаємозалежність та взаємовплив;
- оцінювати ефективність та перспективи їхньої взаємодії.

Такий інструментарій повинен базуватися на використанні статистичних даних, соціологічних опитувань, експертних оцінок, моделювання та прогнозування.

Таким чином, для покращення механізму взаємодії молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг будь-якої області України, необхідно, щоб регіональна влада застосовувала комплекс заходів та дій, які направлені на повернення людей з-за кордону, підвищення ефективності закладів вищої освіти України та зменшення наявного рівня безробіття молоді.

3.3. Програмно-цільовий метод як інструмент ефективного управління молодіжною зайнятістю

Забезпечення зайнятості населення на сьогодні є найважливішим макроекономічним показником, який виступає якісним індикатором функціонування економіки. Цей показник відображає: добробут населення, участь у трудовій діяльності та міру включення населення у сферу діяльності, ступінь задоволення суспільних потреб та особистих потреб працівників в оплачуваних робочих місцях, в отриманні доходу, рівні доходів від трудової діяльності, тривалість робочого часу, зайнятість у неформальному секторі, неповна зайнятість, умови праці, вікові та гендерні відмінності на ринку праці тощо [174].

Серед безлічі факторів і обставин, що обумовлюють майбутнє будь-якої держави, найвпливовішими можна вважати ті, які безпосередньо пов'язані із зайнятістю молоді. Жодні політичні, технологічні, соціальні чи економічні завдання не можуть бути реалізовані у довготривалій перспективі без залучення трудового потенціалу молодого покоління, яке завжди виступає носієм найпрогресивнішого людського капіталу, сформованого в системі освіти, сімейного виховання та суспільної взаємодії. Необхідно пам'ятати, що неефективне управління зайнятістю молоді протягом більш-менш тривалого періоду, може призвести до загальної соціально-економічної та суспільно-політичної кризи у недалекому майбутньому, коли саме від цього прошарку працездатних осіб буде залежати і трудове виховання прийдешніх поколінь, і забезпечення життєдіяльності непрацюючого населення. Будучи незатребуваною в свій час, фактично маргенолізована група нещодавніх молодих фахівців навряд зможе впоратися з такими складними завданнями. Тому від того, наскільки ефективно буде розв'язано проблеми працевлаштування молоді, сьогодні залежатиме і майбутнє України в цілому [175].

Для ефективного управління зайнятістю молоді вважаємо за необхідне використовувати програмно-цільовий метод, який є одним із

найпоширеніших методів планування та управління в сучасному світі. Він ґрунтується на системному підході до вирішення проблем і передбачає постановку конкретних цілей, розробку програм їх досягнення та контроль за виконанням цих програм.

Програмно-цільовий метод (ПЦМ) - це підхід до управління та регулюванням зайнятості молоді, який полягає в створенні спеціальних програм, проєкцій та заходів, спрямованих на досягнення конкретних цілей та завдань щодо зайнятості молоді. Цей метод базується на визначенні конкретних потреб молоді на ринку праці та розробці програм, які сприяють їхньому професійному та соціальному розвитку.

Саме поняття «програмно-цільове управління» трактується в широкому сенсі і як метод програмного втілення управлінських рішень, і як реалізація комплексного підходу при вирішенні соціально-економічних проблем. Програму розглядають як інструмент змін, вибраний з декількох альтернативних варіантів як найбільш ефективний шлях досягнення намічених результатів. Поняття «цільова» передбачає спрямованість програм на досягнення заздалегідь встановленої, чітко визначеної мети. Типова структура обласної цільової програми повинна включати: характеристику проблеми, основні цілі і завдання, систему заходів, ресурсне забезпечення, механізм реалізації, способи управління і контролю над ходом її реалізації, а також оцінку очікуваної ефективності та соціально-економічних наслідків від її реалізації. При цьому програма повинна мати чітко визначену цільову спрямованість, точну адресність, часовий інтервал, обґрунтовані обсяги робіт і ресурсні витрати їх реалізації, прорахований економічний і соціальний ефект (кінцевий результат реалізації програмних документів). Його роль в розробці стратегії зайнятості молоді полягає у фінансуванні заходів які потрібні для заохочення молоді до пошуку роботи.

ПЦМ широко застосовується в різних сферах, зокрема в економічній, соціальній та культурній. Він також є ефективним інструментом для розробки стратегій зайнятості молоді.

До основних принципів ПЦМ відносяться:

- Системний підхід, який передбачає розгляд зайнятості молоді як складної системи, що складається з взаємопов'язаних елементів.
- Цільова орієнтація, яка передбачає постановку конкретних, вимірних, досяжних, актуальних та обмежених у часі цілей.
- Програмний підхід, який передбачає розробку програм досягнення цілей, що включають комплекс заходів, ресурсів та ресурсорозподілу.
- Контроль за виконанням програм, який передбачає моніторинг реалізації програм і вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків.

ПЦМ може бути ефективно використаний у розробці стратегії зайнятості молоді за такими основними етапами:

- Аналіз ситуації, який передбачає вивчення поточної ситуації на ринку праці, визначення проблем зайнятості молоді та їхніх причин.

- Постановка цілей, яка передбачає визначення конкретних цілей, які необхідно досягти в рамках стратегії.
- Розробка програм, яка передбачає розробку комплексу заходів, спрямованих на досягнення цілей стратегії.
- Реалізація програм, яка передбачає виконання заходів, передбачених програмами.
- Контроль за виконанням програм, який передбачає моніторинг реалізації програм і вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків.

Використання програмно-цільового методу в стратегії зайнятості молоді полягає в таких **аспектах**:

Аналіз потреб молоді: перш за все, визначаються потреби та пріоритети молоді на ринку праці. Це може включати в себе ідентифікацію секторів, де є можливості для зайнятості, а також спеціалізації та навички, які популярні серед молоді. Такий аналіз дозволяє урядовим і недержавним організаціям краще розуміти, як надати ефективну підтримку молоді у пошуку роботи та професійному зростанні.

Розробка цільових програм: на основі аналізу потреб молоді створюються конкретні програми та проекти, спрямовані на покращення зайнятості молоді. Ці програми можуть включати в себе різні види підтримки, такі як навчальні курси, стажування, фінансову допомогу тощо. Крім того, вони можуть бути адаптовані для різних груп молоді з урахуванням їхніх індивідуальних потреб та можливостей.

Партнерство та співпраця: Цей метод передбачає взаємодію між урядовими органами, громадськими організаціями, підприємствами та іншими зацікавленими сторонами для спільного досягнення цілей зайнятості молоді. Спільна робота дозволяє максимізувати ресурси та зусилля, спрямовані на підтримку молоді у знаходженні роботи та розвитку кар'єри. Також це сприяє обміну досвідом та найкращими практиками між різними стейкхолдерами.

Моніторинг та оцінка: Важливо систематично відстежувати та оцінювати результати програм та заходів, щоб упевнитися, що вони відповідають цілям та потребам молоді та вносять позитивний внесок у їхню зайнятість. Моніторинг та оцінка допомагають виявити ефективність різних ініціатив та, при необхідності, внести корективи у стратегію зайнятості молоді, щоб вона краще відповідала поточним умовам та викликам.

Загалом, програмно-цільовий метод в стратегії зайнятості молоді допомагає підвищити ефективність державної політики та ресурси, спрямовані на підтримку молоді на шляху до зайнятості та професійного розвитку, завдяки більш детальному та комплексному підходу до вирішення цих питань.

Сучасні дослідження підтверджують ефективність застосування ПЦМ у розробці стратегії зайнятості молоді. Так, дослідження, проведене Міжнародною організацією праці (МОП), показало, що країни, які

застосовують ПЦМ у сфері зайнятості молоді, досягають кращих результатів, ніж країни, які не застосовують цей метод. Яскравим прикладом такої стратегії є – Стратегія працевлаштування ЄС.

Мета стратегії працевлаштування ЄС - це підтримка освіченої, володіючої високими вміннями, здатної до адаптації робочої сили, а також надання переваги ринку праці, які реагують на економічні зміни. Європейська стратегія зайнятості розвивалася як процес, головною метою якого було заохочення обміну інформацією та проведення спільних дискусій між усіма країнами-членами з тим, щоб досягнути рішення або застосувати кращу практику для забезпечення більшої та кращої зайнятості в країнах-членах ЄС.

Етапи реалізації Європейської стратегії зайнятості здійснюються за таким алгоритмом:

1. Розроблення загальної концепції;
2. Визначення країн, які досягли позитивних результатів;
3. Конкретизація завдань і складання спеціальних дорожніх карт;
4. Консультації з соціальними партнерами та представниками організацій громадянського суспільства;
5. Схвалення керівних настанов, запропонованих Комісією та Радою ЄС;
6. Імплементация керівних настанов на національному рівні;
7. Моніторинг та інспектування;
8. Загальна доповідь;
9. Новий цикл (Комісія може переглянути раніше сформульовані концептуальні уявлення про те, що перешкоджає підвищенню зайнятості, внести зміни в стратегічні цілі) [176].

Необхідно сказати, що реалізація усіх напрямків Європейської стратегії зайнятості відбувається шляхом впровадження різноманітних програм, не є винятком й європейська стратегія зайнятості молоді.

Програма Співтовариства щодо зайнятості та соціальної солідарності «Прогрес» підтримує фінансово реалізацію завдань Європейського Союзу у сфері зайнятості та соціальних справ, як вони визначені у повідомленні Комісії, що стосується Соціальної програми і, таким чином, сприяє досягненню цілей Лісабонської стратегії у даній сфері.

Ця програма переслідує наступні завдання:

1. Покращення вивчення та розуміння ситуації, що переважає у державах-членах і інших країнах-учасниках шляхом використання аналізу, оцінки та закритого моніторингу політик;
2. Підтримка розвитку статистичних інструментів, методів і спільних індикаторів;
3. Підтримка та моніторинг реалізації права Союзу, там де це є необхідним; завдань політики ЄС у країнах-членах, оцінка їх ефективності та впливу;
4. Сприяння системному та взаємному вивченню, визначенню та поширенню передового досвіду та інноваційних підходів на

європейському рівні;

5. Підвищення інформованості про політики Союзу і його завдання зацікавлених сторін і широкої громадськості;

6. Підтримка здатності ключових європейських організацій, що діють на різних рівнях з метою стимулювання, підтримки та подальшого розвитку політик ЄС та їх цілей, там де це необхідно.

Структурно Програма охоплює такі питання, як: зайнятість; соціальний захист і включення; умови праці; боротьба із дискримінацією і відмінностями; гендерна рівність [177].

Реалізація Програми відбувається шляхом використання спільних загальних принципів при імплементації програм такого роду, прийняття щорічної робочої програми, котра присвячена виконанню окремих розділів Програми; фінансової підтримки Європейського Союзу; формування щорічного бюджету; визначення процедури відбору заходів, котрі отримують підтримку Союзу та проектом переліку дій, які потребують такої підтримки та затверджуються Союзом; визначення критеріїв оцінки Програми, включаючи критерії визначення економічної ефективності, розподілу коштів та результатів їх переміщення.

Основним стратегічним інструментом виконання Лісабонської стратегії щодо росту та праці державами-членами та регіонами виступає Європейська політика єдності, що є серцевиною Лісабонського процесу. Це основний принцип європейської політики щодо успішного виконання Стратегії росту та праці [178].

Розвиток Європи без кордонів, її конкурентоспроможності на світовому ринку потребує змін ситуації на ринку праці із урахуванням процесу старіння європейського суспільства. Такі зміни можливі при умові розвитку різних рівнів мобільності працівників. Трудова мобільність є ключовим інструментом ефективного функціонування єдиного ринку та стосується надання можливості великій кількості людей знайти кращу роботу, ключовим об'єктом Лісабонської стратегії.

Лісабонська стратегія та Європейська стратегія зайнятості визначили розширення географічної мобільності та перехід із однієї роботи на іншу як важливі передумови для створення робочих місць та розвитку можливості зайнятості, здатності до адаптації європейських трудових ресурсів у контексті швидких змін на ринку праці. План діяльності у вищезгаданих чотирьох сферах акумулює існуючий до цього часу досвід з цього питання. Європейська стратегія розвитку молоді, що розрахована на 2010-2018 рр. [177], переслідує дві основні цілі: забезпечення більших і рівних можливостей для молодих людей в навчанні та на ринку праці; заохочення молоді бути активними в громадському та суспільному житті.

Стратегія пропонує ініціативи у восьми сферах діяльності:

1. Освіта та навчання;
2. Зайнятість та підприємництво;
3. Охорона здоров'я та благополуччя;

5. Свобода організацій;
6. Соціальне включення;
7. Молодь та світ;
8. Творчість і культура.

Стратегія визначає такі способи її імплементації в національне законодавство, як:

1. Кооперація з країнами-членами – загальна програма, спільне навчання, оприлюднення результатів і звіту про проведену роботу.
2. Це ключові елементи забезпечення вивчення успішних практик та обміну інформацією щодо пріоритетів та дій.
3. Структурний діалог – залучення молоді до постійного спільного визначення пріоритетів, способів втілення та контролю за здійсненням Стратегії.
4. Закладення основи для молодіжної політики – усі проголошені заходи повинні ґрунтуватися на конкретних підставах, досвіді та знаннях ситуації щодо молоді.
5. Працевлаштування молоді – стимулювання можливостей для молодих людей щодо розвитку автономії та підприємницької діяльності.
6. Активної участі молоді в усіх сферах суспільного життя (соціальний захист, політика, спорт, навчання).
7. Програма «Молоді у дії» – співпраця при визначенні цілей Європейської стратегії розвитку молоді шляхом забезпечення можливостей молоді до мобільності, навчання та участі в організаціях.

Програма «Молодь у дії» має на меті удосконалити навчання молоді та їх здатність до праці, зменшити високий рівень безробіття серед молоді та підвищити рівень зайнятості вказаної групи населення.

Це планується досягти такими способами: пристосуванням освіти та навчання до актуальних потреб молоді; заохоченням молодих людей отримувати гранти на навчання в країнах ЄС та інших державах; заохоченням країн-членів ЄС до впровадження заходів щодо спрощення переходу від навчання до роботи.

Для втілення Програми у дію передбачено ряд методів, це зокрема: застосування політики координації для визначення та стимулювання дій на рівні ЄС та національному рівні; спеціальні заходи, розроблені для молоді - «Твоє перше місце роботи», підтримка молодих підприємців через розвиток Європейського мікрофінансового кредитування [178].

Основною метою Ініціатив щодо розвитку можливостей молоді є підтримка безробітних молодих людей. Особливо Ініціативи спрямовані на допомогу людям, які залишили школу або навчання та не отримали середньої освіти. Планується повернути таких молодих людей на навчання до школи чи на професійні курси, надати їм можливість закінчити вищі навчальні заклади та отримати перший досвід роботи.

Для впровадження Ініціатив передбачається використання фінансового ресурсу Європейського соціального фонду, розвиток інноваційних підходів,

надання можливості молодим людям знайти роботу в інших країнах ЄС, посилення співпраці між органами влади, бізнесом та професійними спілками на європейському, національному, регіональному та місцевому рівнях, політичне керівництво та сприяння Європейської комісії.

Загалом, досвід використання програмно-цільового методу для розробки стратегії підвищення зайнятості молоді в Європейському Союзі дає нам змогу визначити його принципи і використати їх у розвитку національної економіки. Узагальнюючи, можна виокремити такі основні принципи програмно-цільового методу:

1. Принцип партнерства та співпраці. Держави взаємодіють між собою для більш ефективного розподілення ресурсів і залучення більшої кількості можливостей у програмах зайнятості.

2. Принцип гнучких програм. Цільові програми завжди змінюються в залежності від потреб економіки та суспільства.

3. Принцип моніторингу. Якісна система документообігу та взаємозв'язку дозволяє збирати великі об'єми даних і краще розуміти стан речей в системі.

4. Принцип відкритості. В системі ЄС відсутність перешкод при співпраці між країнами спрощує масштабні процеси з розвитку зайнятості молоді.

Для підвищення ефективності застосування ПЦМ у розробці стратегії зайнятості молоді необхідно враховувати такі рекомендації:

- Важливо забезпечити залучення всіх зацікавлених сторін до процесу розробки стратегії. Це дозволить врахувати різні точки зору та розробити стратегію, яка буде відповідати потребам усіх зацікавлених сторін.
- Необхідно забезпечити належне фінансування заходів, передбачених стратегією. Це дозволить забезпечити ефективну реалізацію стратегії.
- Необхідно здійснювати постійний моніторинг реалізації стратегії та впроваджувати необхідні корективи. Це дозволить забезпечити досягнення цілей стратегії.

Стратегія соціально-економічної ефективності зайнятості молоді повинна мати такі цілі:

- Зниження рівня безробіття серед молоді.
- Забезпечення якісної зайнятості молоді.
- Створення умов для розвитку професійних навичок і компетентностей молоді.
- Підвищення рівня заробітної плати молодих працівників.

Для досягнення цих цілей необхідно вирішити такі завдання:

- Модернізація системи освіти та професійної підготовки молоді.
- Розвиток малого та середнього бізнесу.
- Запровадження ефективних механізмів підтримки молодих підприємців.
- Створення сприятливих умов для працевлаштування молоді в сільській місцевості.
- Забезпечення рівних можливостей для зайнятості молоді з особливими

потребами.

Стратегія соціально-економічної ефективності зайнятості молоді створюється та затверджується державними органами. Національна молодіжна стратегія України [156] була затверджена у 2021 році і буде використовуватися до 2030 року. В ній визначені основні проблеми та виклики, мета і принципи стратегії, пріоритети стратегії, етапи та шляхи реалізації стратегії, моніторинг та оцінка реалізації стратегії та очікувані результати її реалізації.

Метою розробки молодіжної стратегії є ефективна реалізація молодіжної політики на регіональному та місцевому рівнях.

Молодіжна стратегія зазначає, що в Україні активно реалізується молодіжна політика, проводиться роботи із молоддю територіальних громадах, утворюється молодіжні центри різного рівня, розширюється участь молоді у процесах ухвалення рішень, створюється молодіжні консультативно-дорадчі органи, започатковано національні конкурси, численні програми та проекти для самореалізації молодих людей.

Загалом національна молодіжна стратегія до 2030 року **передбачає** запровадження нових підходів для розвитку молоді в Україні, враховує важливі аспекти, передбачені цілями сталого розвитку, молодіжними стратегіями та документами, що регламентують засади розвитку молодіжної політики ООН, ради Європи та Європейського союзу, а також демографічні безпеку вітаю економічні виклики.

Головними цілями молодіжної стратегії є:

1. Підвищення безпечності середовища та посилення життєстійкості молоді. Держава має надавати можливість молодим людям швидко адаптуватися до небезпечних та непередбачених умов життя. Відомо багато випадків, коли новостворена сім'я не отримує від держави те, що вона обіцяла, наприклад у період народження дітей.

2. Формування здорового способу життя. Досягти такої цілі хоче майже кожен з нас. Це попереджає багато хвороб, укріплює психологічний стан та підвищує соціальне благополуччя індивіда. Зміцнення здоров'я, запобігання появі шкідливих звичок укріплює не лише ментальне здоров'я особистості, а й підвищує її положення у суспільстві.

3. Залучення молоді до участі у суспільному житті. Ще у школі дітей намагаються навчити бути самостійними-пропонують їм провести уроки замість вчителя, розповідають про лідерство. Але не всім це можна привити так просто.

4. Підвищення мобільності, соціальної культурної інтеграції молоді в суспільне життя. Молодь-це обличчя країни. Активна, обізнана, не стереотипна молодь показує рівень розвитку самої держави.

Виходячи з вищевикладеного важливе значення набуває реалізація всебічної стратегії зайнятості молоді (в подальшому Стратегія).

Нова світоглядна парадигма, на якій ґрунтується Стратегія розвитку, є політичною та практичною моделлю такого розвитку всіх країн світу, який

задовольняє потреби сучасного покоління без шкоди для можливості майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Ця модель орієнтована на досягнення оптимального балансу між трьома складовими розвитку - економічною, соціальною та екологічною. Перехід до сталого розвитку - це процес зміни ціннісних орієнтацій багатьох людей. Визнаними міжнародними фундаментальними цінностями розвитку є свобода, рівність, солідарність, толерантність, повага до природи, спільна відповідальність. Національні цілі сталого розвитку базуються на політичних, економічних, соціальних, екологічних, моральних і культурних цінностях, властивих українському суспільству. Вони визначають спрямованість стратегії на турботу про спільне благо та захист національних інтересів України.

Успішна самореалізація та розвиток молоді в Україні залежать від узгодженості дій багатьох заінтересованих сторін: органів державної влади та органів місцевого самоврядування, громадянського суспільства, бізнесу, родини тощо. Зважена, відповідальна та доказова молодіжна політика є наріжним каменем формування майбутнього України. Водночас така політика не повинна бути директивною та обмежувати право вибору, вона має спонукати молодь виявляти ініціативу, самостійно визначати власні цілі та цінності, а також брати участь у визначенні пріоритетів і шляхів розвитку держави. Молодь є важливим суб'єктом державної політики, що показується через реалізацію активної молодіжної політики на регіональному та місцевому рівнях, проведенням роботи із молоддю в територіальних громадах, розширенням участі молоді у процесах ухвалення рішень, утворення молодіжних центрів різного рівня (у тому числі державна установа «Всеукраїнський молодіжний центр»), молодіжних консультативно-дорадчих органів, проведенням національного конкурсу «Молодіжна столиця України», численних програм, конкурсів і проектів для самореалізації та сталого розвитку молоді, виконанням програми «Молодіжний працівник», здійсненням фінансової підтримки проектів молодіжних та дитячих громадських організацій, розвитком міжнародного молодіжного співробітництва та співпрацею з міжнародними організаціями (зокрема, обміни молоддю між Україною і Республікою Польща, Україною і Литовською Республікою).

Національна молодіжна стратегія до 2030 року (далі — Стратегія) передбачає запровадження нових підходів для розвитку молоді в Україні, враховує важливі аспекти, передбачені Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року, молодіжними стратегіями та документами, що регламентують засади розвитку молодіжної політики ООН, Ради Європи та Європейського Союзу, а також демографічні, безпекові та економічні виклики. Дії та зусилля держави, всіх верств суспільства, політичних і громадських організацій, підприємств, установ, організацій у справі підтримки становлення та розвитку молоді мають бути консолідовані для того, щоб дивитися на життя молоді цілісно з урахуванням її бачення світу.

Метою Стратегії є створення можливостей для молоді, яка проживає в

Україні, бути конкурентоспроможною, брати участь у житті суспільства, свідомо робити свій внесок у подальший його розвиток. Молодь має право на повагу до її вибору при формуванні і визначенні свого майбутнього, а держава повинна примножити розвиток потенціалу молоді, в тому числі через формування її компетентностей. Для цього потрібна зміна заінтересованих сторін: державна молодіжна політика має бути переорієнтована із директивності на сервісність, а молодь повинна бути готовою і спроможною діяти самостійно і нести відповідальність за свої дії.

Визначальним у Стратегії є інноваційне спрямування розвитку, яке ґрунтується на активному використанні знань і наукових досягнень, стимулюванні інноваційної діяльності, створенні сприятливого інвестиційного клімату, оновленні виробничих фондів, формуванні високотехнологічних видів діяльності та галузей економіки, підвищенні енергоефективності виробництва, стимулюванні збалансованого економічного зростання, ґрунтованому на залученні інвестицій у використання відновлюваних джерел енергії, в екологічно безпечне виробництво та «зелені» технології. Економічне зростання буде пов'язане не з експлуатацією природних ресурсів, а з широким застосуванням моделей «зеленої» економіки. Накопичені в минулому відходи поступово будуть перероблятися та утилізуватися, що приведе до зменшення масштабів та ліквідації значної кількості полігонів. В експорті відбудеться перехід від сировини та продуктів її первинної переробки до переважання продуктів з високим ступенем доданої вартості. Завдяки заходам з енергозбереження та застосуванню енергоефективних практик суттєво знизиться енергоємність валового внутрішнього продукту. Частка виробництва екологічно чистої енергії неухильно зростатиме, витісняючи перш за все традиційні карбонові технології. Це дозволить суттєво зменшити викиди парникових газів та інших забруднюючих речовин у атмосферу і стане внеском у протидію зміні клімату. Все це сприятиме поліпшенню якості довкілля і здоров'я населення. Сталий розвиток орієнтований насамперед на людину та поліпшення якості її життя у сприятливому соціально-економічному середовищі та екологічно чистому, здоровому, різноманітному природному довкіллі. Високий інтелектуальний рівень людського потенціалу має забезпечити конкурентоспроможність країни у майбутньому.

Для реалізації стратегії соціально-економічної ефективності зайнятості молоді необхідно запровадити такі механізми та інструменти:

- Державні програми підтримки молоді зайнятості.
- Фінансова підтримка молодих підприємців.
- Програми професійної підготовки та перепідготовки молоді.
- Сприяння працевлаштуванню молоді в сільській місцевості.
- Заходи з підвищення рівня інклюзивності ринку праці.

Моніторинг і оцінка ефективності стратегії є важливими складовими процесу стратегічного управління. Вони дозволяють забезпечити контроль за реалізацією стратегії, своєчасно виявляти відхилення від плану і

впроваджувати необхідні корективи. Моніторинг стратегії передбачає постійне спостереження за її виконанням, аналіз отриманих даних та вжиття заходів щодо забезпечення відповідності стратегії поточним умовам. Оцінка ефективності стратегії передбачає визначення того, наскільки успішно вона досягає поставлених цілей.

До основних принципів моніторингу та оцінки ефективності стратегії відносяться:

- Системний підхід, який передбачає розгляд стратегії як складної системи, що складається з взаємопов'язаних елементів.
- Цільова орієнтація, яка передбачає визначення конкретних цілей, які необхідно досягти в рамках моніторингу та оцінки ефективності стратегії.
- Конкретність, яка передбачає вибір таких показників моніторингу та оцінки ефективності стратегії, які дозволяють точно визначити її виконання.
- Об'єктивність, яка передбачає використання таких методів моніторингу та оцінки ефективності стратегії, які дозволяють отримати об'єктивні дані про її виконання.

Моніторинг та оцінка ефективності стратегії можуть здійснюватися за допомогою таких заходів:

- Збір та аналіз інформації, яка дозволяє відстежувати виконання стратегії. Ця інформація може бути отримана з різних джерел, зокрема з офіційних статистичних звітів, даних опитувань, експертних оцінок тощо.
- Складання звітів про виконання стратегії, які містять інформацію про стан її реалізації, виявлені проблеми та вжиті заходи щодо їх усунення.
- Аналіз ефективності стратегії, який передбачає визначення того, наскільки успішно вона досягає поставлених цілей.

Сучасні дослідження підтверджують важливість моніторингу та оцінки ефективності стратегії. Так, дослідження, проведене Світовим банком, показало, що компанії, які здійснюють моніторинг та оцінку ефективності стратегії, досягають більших успіхів, ніж компанії, які цього не роблять.

Для підвищення ефективності моніторингу та оцінки ефективності стратегії необхідно враховувати такі рекомендації:

- Важливо визначити конкретні цілі моніторингу та оцінки ефективності стратегії. Ці цілі повинні бути конкретними, вимірними, досяжними, актуальними та обмеженими у часі.
- Необхідно розробити систему показників моніторингу та оцінки ефективності стратегії. Ці показники повинні бути об'єктивними, інформативними та придатними для порівняння.
- Необхідно забезпечити регулярний збір та аналіз інформації про виконання стратегії. Це дозволить своєчасно виявляти відхилення від плану і впроваджувати необхідні корективи.
- Необхідно проводити аналіз ефективності стратегії. Це дозволить

визначити, наскільки успішно вона досягає поставлених цілей.

Розробка стратегії задля забезпечення зайнятості молоді в сучасних умовах України має найважливіше значення і обґрунтована такими факторами, як демографічна ситуація, соціальні та моральні цінності. Якщо молодь не має можливості працювати і розвиватись, це призвести до соціальних проблем, низького рівня життя та збільшення міграції. Розвиток молодіжних організацій та інших форм громадянського активізму допомагає формувати громадянську свідомість та залучити молодь до процесів прийняття рішень.

Застосування до розробки стратегії зайнятості молоді, програмно-цільового методу допомагає створити чіткий план дій, спрямований на покращення зайнятості молоді. Це включає в себе визначення конкретних цілей, визначення методів досягнення цих цілей, розробку моніторингових механізмів для оцінки результатів і врахування різних аспектів, таких як освіта, підприємництво, підтримка молодіжних ініціатив і громадська участь. Впровадження програмно-цільового методу забезпечить ефективність вирішення проблеми безробіття серед української молоді та сприятиме успішному включенню в суспільство та економіку. Важливо ретельно планувати та моніторити виконання програми. Це дозволяє вчасно виявляти проблеми та вносити корективи в стратегію. Цей метод може передбачати взаємодію з різними зацікавленими сторонами, включаючи уряд, неприбуткові організації, підприємства та молодіжні групи. Він сприяє більш ефективному використанню ресурсів підвищення відповідальності та обліку результатів, що важлива для успішної реалізації стратегії зайнятості молоді в Україні.

Отже, розробка та реалізація ефективної стратегії соціально-економічної ефективності зайнятості молоді є важливим завданням для забезпечення соціально-економічного розвитку України. Запровадження механізмів та інструментів, передбачених стратегією, дозволить зменшити рівень безробіття серед молоді, забезпечити її якісну зайнятість, створити умови для розвитку професійних навичок і компетентностей молоді та підвищити рівень її заробітної плати.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи результати проведеного дослідження щодо соціально-економічної ефективності зайнятості молоді на сучасному ринку праці, можна стверджувати, що воно дало змогу поглибити розуміння теоретичних і практичних аспектів проблеми. Наукова робота систематизує наявні підходи до визначення молоді як соціально-економічної категорії та аналізує її особливості у контексті ринку праці. Поняття молоді розглядається з різних точок зору, зокрема соціально-демографічних, соціально-статусних і психологічних характеристик, що сприяє більш комплексному розумінню цього явища. Значна увага в дослідженні приділяється важливим функціям молоді у суспільстві, серед яких освітньо-професійна, інтеграційна та відтворювальна, що підкреслює соціальну значимість молоді як суб'єкта економічної діяльності.

Однією з ключових складових є аналіз конкурентоспроможності молоді на ринку праці. У цьому контексті виокремлено три умовні групи за рівнем конкурентоспроможності: елітарну, основну та маргінальну молодь. Це дозволяє краще зрозуміти різницю в можливостях молодих людей щодо доступу до ринку праці та їхнього подальшого розвитку. Важливу роль у цьому відіграють не лише рівень освіти, але й соціально-економічні та політичні чинники, які визначають можливості для працевлаштування. Окремо зазначено вплив взаємодії поколінь на формування соціальних структур та їхню адаптацію до ринку праці.

Дослідження також підкреслює важливість аналізу поколінь, які сьогодні є активними учасниками ринку праці. Покоління Y та Z мають свої особливості: представники Y відзначаються амбіційністю, товариськістю та працездатністю, тоді як покоління Z виросло в умовах цифрової економіки, що визначає їхню схильність до використання новітніх технологій і цифрових інструментів. Водночас молодь покоління Альфа розглядається як рушійна сила майбутнього прогресу, що свідчить про необхідність адаптації ринкових механізмів до нових соціально-економічних умов.

Практична значимість дослідження полягає у визначенні факторів, що впливають на ефективну зайнятість молоді, а також у пропозиції конкретних

рекомендацій щодо їхнього подолання. Зокрема, акцент зроблено на проблемах асиметрії інформації між роботодавцями та молодими працівниками, невідповідності між набутою освітою та вимогами ринку, а також недостатній включеності молоді до професійних мереж. Ці чинники сприяють високому рівню безробіття серед молоді, особливо серед випускників вищих навчальних закладів, що ускладнює їхнє працевлаштування.

Соціально-економічна ефективність зайнятості молоді має дві ключові складові: економічну та соціальну. Економічна ефективність визначається здатністю молоді створювати суспільний продукт, тоді як соціальна ефективність полягає у самовираженні через суспільно корисну працю. У дослідженні наголошується, що ефективна зайнятість сприяє не лише матеріальному, але й духовному розвитку молодих людей, що відображає сучасні тенденції розвитку суспільства. Водночас дослідження враховує регіональні особливості ринків праці та аналізує внутрішні й зовнішні чинники, що впливають на рівень зайнятості.

З огляду на вищезазначене, запропоновано механізм вдосконалення взаємодії ринку освітніх послуг та молодіжного ринку праці на регіональному рівні, який включає як якісні, так й кількісні аспекти.

Окрім цього, визначено необхідність системних підходів до оновлення структурної макроекономічної політики, яка повинна забезпечувати (або компенсувати) достатній сукупний попит для працевлаштування переміщених працівників та нових учасників робочої сили. Водночас така політика повинна створювати механізми, які дозволять молодим людям досягти балансу між роботою та особистим життям, що є ключовим фактором у забезпеченні їхнього довгострокового благополуччя та задоволеності життям. Особливий акцент зроблено на необхідності розвитку гнучкої освіти та підтримки молодіжного підприємництва, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Також рекомендується створення постійного механізму залучення молоді до суспільної діяльності, що сприятиме не лише їхній професійній інтеграції, але й активній участі в суспільному житті. Такий механізм забезпечить формування молодих лідерів, які в подальшому сприятимуть розвитку суспільства та економіки.

На завершення, дослідження наголошує на важливості використання програмно-цільового методу як дієвого інструменту для досягнення ефективної зайнятості молоді. Цей підхід дозволить спрямовувати ресурси на вирішення конкретних завдань і досягнення визначених цілей у сфері зайнятості, що забезпечить більш структурований і скоординований підхід.

Список літератури

РОЗДІЛ 1

1. Хмелярчук М.І. *Зайнятість і соціальний захист молоді*: Автореф. дис. ... к-та еконм. наук: 08.09.01/ Ін-т регіон. досл. Львів, 2002. 26 с.
2. Леган І. М. *Конкурентоспособність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення* : дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук : 08.00.07 / Національна Академія Наук України Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи. Київ, 2015. 285 с. URL: https://idss.org.ua/avtoref/2016_Legan_dis.pdf (дата звернення: 05.05.2021)
3. *Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні* : Закон України від 5.02.1993 №2998-ХІІ. Дата оновлення: 09.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 05.05.2021)
4. Юшкевич О.О. *Молодь як соціально-економічна категорія*. Вісник ЖІТІ. Економічні науки. 2000. №6. С. 113–116.
5. Абашина О. В. *Молодь як суб'єкт економічної зайнятості*. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр. Кіровоград: КНТУ, 2008. Вип. 13. С. 222-228. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/109> (дата звернення: 05.05.2021)
6. *Про основні засади молодіжної політики* : Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 05.05.2021)
7. *Кодекс законів про працю України* від 10. 12. 1971 № 1217-IX (Редакція станом на 10.06.2021)
8. *Населення України. Демографічні тенденції в Україні у 2002– 2019 рр.*: кол. моногр. / за ред. О.М. Гладуна; НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи. Київ, 2020. 174 с.
9. Лісогор Л. С., Руденко Н.В. Чувардинський В.О. *Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та*

- реалізації в умовах інноваційних змін на ринку праці. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 3. С. 24-36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_3_5. (дата звернення: 05.05.2021)
10. Семикіна М. В., Голбанос С. С. *Конкурентоспроможність молоді на регіональному ринку праці в умовах системної кризи*. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2015. Вип. 27. С. 28–35.
11. Howe N., Strauss W. *Generations : the history of America's future, 1584 to 2069*. New York : William Morrow & Company, 1991. 538 p
12. Ермоленко А. Б. *Розвиток національного освітнього простору в контексті надбань теорії поколінь*. Вісник національного університету оборони. 2015. №3(40). С. 82—87. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/11251/1/%D0%84%D1%80%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf> (дата звернення: 05.05.2021)
13. *Економічна активність населення України 2016 рік*: Стат. Збірник. Державна служба статистики України: 207 с. URL: <http://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 05.05.2021)
14. Strauss W. *Generations : The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York : Morrow, 1991. 538 p.
15. Якимова З.В., Масилова М.Г. *Поколение Z как потенциальный сегмент*. Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. № 4. С. 341–345.
16. Сорока О. В. *Покоління Z: проблеми та перспективи на ринку праці*. Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях : зб. матеріалів XIX Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 100-річчю Одеського національного економічного університету, 17-18 травня 2021 р. М-во освіти і науки України, Ін-т модернізації змісту освіти, ОНЕУ. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 310 - 312.
17. Кривцова М. С., Сорока О.В. *Покоління z як потенційний сегмент ринку праці*. Економіка та суспільство. 2021. № 27. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/404> (дата звернення: 30.09.2021)
18. McCrindle M., Wolfinger E. (2016) *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations* URL: https://2qean3b1j1jd1s87812ool5ji-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/12/McCrindle-Research_ABC-03_The-GenerationMap_Mark-McCrindle.pdf (дата звернення: 30.09.2021)
19. Nagy A., Kölcsey A. *Acta Generation Alpha: Marketing or Science?* Acta Technologica Dubnicae, 2017 7(1): 107–115.
20. Семикіна М.В., Іщенко Н.А. *Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії*: Монографія. Кіровоград: КОД, 2012. 216 с.

- 21.Грішнова О.А. *Економіка праці та соціально-трудова відносини*: [підруч.] К.: Знання, 2006. 559 с.
- 22.Венгер А.М. *Ефективна зайнятість населення України: соціально-економічна характеристика*. Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. праць. К.: РВПС України НАН України, 1999. Вип. 10. С.172-180.
- 23.*Молодь України – 2018*. Результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.
- 24.*Навички XXI століття очима молоді та роботодавців*. Звіт за результатами онлайн-опитування. Київ. 2021. URL: <https://dismp.gov.ua/zvit-za-rezultatami-onlajn-opituvannya-navichki-hhi-stolittya-ochima-molodi-ta-robotodavciv/> (дата звернення: 04.05.2021).
- 25.Кривцова М. С. *Теоретичні аспекти соціально-економічної ефективності зайнятості молоді*. Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях : зб. матеріалів XIX Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 100-річчю Одеського національного економічного університету, 17-18 травня 2021 р. / М-во освіти і науки України, Ін-т модернізації змісту освіти, ОНЕУ. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 295 - 296.
- 26.Куцеволова М.В. *Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання у процесі формування політики зайнятості*. Демографія та соціальна економіка, 2017. № 2 (30).С. 225-236.
- 27.*Пандемия перекроила рынок труда. Что меняется в Украине?* URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=22770> (дата звернення: 04.05.2021).
- 28.Тенденции рынка труда 2021. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/columns/2021/05/15/7293523/> (дата звернення: 04.05.2021).
- 29.Близнюк В.В. *Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання*. Український соціум. 2016. № 3. С. 58-71.
- 30.Казюка Н. П. *Структурні зміни у зайнятості населення Карпатського регіону та їх регулювання*. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ. 2016. 276 с.
- 31.*Децентралізація дає можливості/Молодіжна політика в умовах децентралізації*. «Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації» URL:<https://decentralization.gov.ua/youth/molod-v-oth> (дата звернення: 04.05.2021).
- 32.*Трудовая миграция: сколько украинцев работали за границей в 2019-2021 годах*. URL: <https://ru.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/obshhestvo/trudovaya-migraciya-skolko-ukraincev-rabotali-granicej-2019-2021-godax> (дата звернення 30.09.2021)
- 33.Малиновська О. А. *Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування*. Національний Інститут стратегічних досліджень,

Київ. 16 с.

34. Мороз В. *Інститути ринку праці як об'єкт державно-управлінського впливу на трудовий потенціал країни*. Вісник НАДУ, 2013. №11. С.97-107
35. Бондаревська К. В. *Інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії*. Проблеми економіки, 2020. № 2 (44). С. 382-388
36. *До 2022 рівень безробіття скоротиться до 6%*. Пресслужба Мінекономіки. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=fa0fc306-a202-44e1-b3a4> (дата звернення 28.09.2021)
37. Карпенко А.В., Єськова Л.І. *Молодь і молодіжна політика*. Економічний журнал Одеського політехнічного університету, 2018. № 4(6). С. 11-18.
38. *Державна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки*// URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення 29.09.2021)
39. Berg J., Kucera D. *Labour markets, institutions and inequality : building just societies in the 21st century* / Ed. by J. Berg. Edward Elgar Publishing, 2015. 432 p.
40. Boeri T. *Institutional reforms and dualism in European labour markets*. Chapter 13 in Handbook of Labour Economics. 2011. Vol. 4B. Pp. 1173-1236.
41. Berg J., Kucera D. *In defence of labour market institutions*. Cultivating justice in the developing world. Geneva : ILO, 2008. 293 p.
42. Маршавін Ю. *Інституційна складова регулювання ринку праці і зайнятості населення*. Економіка та держава. 2004. № 12. С. 39–43.
43. *Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2859-12> (дата звернення 29.09.2021)
44. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2021, № 28, ст.233): URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356 (дата звернення 29.09.2021)
45. *Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників*: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11#Text. (дата звернення 29.09.2021)
46. *Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо посилення захисту прав працівників при укладенні трудового договору та відсторонення від роботи*: URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65532] (дата звернення 29.09.2021)

РОЗДІЛ 2

47. Колот А.М., Герасименко О.О. *Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку*. Економіка і прогнозування. 2020, № 1. С. 7-31
48. Колот А.М., Герасименко О.О. *Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна*

економіка. 2020, № 2 (40). С. 103-138.

49. Сайт «Державна служба статистики України» URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 11.10.2022)
50. Молодь на ринку праці: навички ХХІ століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні /Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с.
51. Трифонов М. Неформальна зайнятість населення України : кількісний та якісний виміри. URL: <https://commons.com.ua/uk/neformalna-zajnyatist-naselennya> (дата звернення: 11.10.2022).
52. Краус Н. М., Самойленко Є. Г. Тіньова зайнятість і офіційне безробіття на ринку праці : світовий досвід і українські реалії. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2014. № 1 (63). С. 64–71.
53. Орлик О. В. Взаємодія ринків праці та освітніх послуг в контексті забезпечення економічної безпеки. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць. 2018. Вип. 2 (66). С. 85–98. URL: [https://doi.org/10.33987/vsed.2\(66\).2018.85-98](https://doi.org/10.33987/vsed.2(66).2018.85-98). (дата звернення: 11.10.2022).
54. Яценко Л. Д., Якушенко Л. М. Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні : аналітична доповідь. Серія «Соціальна політика». 2015. № 23. 12 с. URL: http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova_zaynatist-71558.pdf (дата звернення: 05.10.2022).
55. Орлик О. В. Неформальна зайнятість населення як фактор мінімізації та економічної небезпеки. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць / За ред. М. І. Зверякова (голов. ред.) та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2020. № 1 (72). С. 164–177.
56. Результати репрезентативного соціологічного дослідження молоді «Цінності української молоді», Київ – 2016 URL: <https://inmol.org/vseukrainske-sotsiologichne-doslidzhennia-tsinnosti-ukrainskoi-molodi-2016/> (дата звернення: 11.10.2022)
57. Проблематика молодіжного підприємництва в науково-дослідній роботі державного інституту сімейної та молодіжної політики (анотаційні матеріали НДР). URL: https://dismp.gov.ua/wp-content/uploads/Simejna_molodizhna_politika_-1-79-89.pdf (дата звернення 13.10.2022)
58. SSSU 2017; Європейська комісія / EACEA / Еврідіка 2018
59. Європейська комісія. Вплив трудової міграції на економіку України. Єжи Пьеньковський, дискусійний документ 123 | Квітень 2020 р.
60. Брензович К.С., Глодан М.П. Аналіз міграційних потоків молоді України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 16, частина 1. 2017. С. 26-29.
61. Зовнішня трудова міграція з України. URL: <https://dse.org.ua/arhcrive/42/2.pdf> (дата звернення: 11.10.2022)
62. Козак О., Боскович Б., Оленік К. «Мріємо та діємо». Дослідження ринку

- праці. *Заключний звіт*. Червень 2021 року. 68с.
63. *Результати опитування щодо міграції*. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/848778.html> (дата звернення: 11.10.2022)
 64. Близнюк В.В. *Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання*. Український соціум. 2016. № 3. С. 58-71.
 65. Лагодієнко В.В., Швець О.В. *Теоретико-методологічні аспекти розвитку регіонального ринку праці*. Slovak international scientific journal. № 44.2020. С. 11-14.
 66. *Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців*. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/1_673_69088041.pdf (дата звернення 1.11.2022)
 67. Швець О.В. *Економічна активність населення в умовах трансформації регіонального ринку праці: проблеми та стратегічні пріоритети*: дис. док.ekon.наук: 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка/ПВНЗ Міжнародний ун-т бізнесу і права. Одеська національна академія харчових технологій. Одеса, 2021.
 68. Semykina A. *Human capital competitiveness and methods of its estimation*. Демографія та соціальна економіка. 2014. № 2 (22). С. 219 – 230.
 69. Semykina A. *Vector of social development of Ukraine in a context of prospects of creation of innovative economy*. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 25. Кіровоград: КНТУ, 2014. С. 136 – 141.
 70. *Інфраструктура ринку праці*. URL: https://pidru4niki.com/12920522/ekonomika/infrastruktura_rinku_pratsi (дата звернення 2.11.2022)
 71. Кудіна Л. *Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання*. К. : ГО «Молодіжна Альтернатива», 2011. 64 с..
 72. *Інфраструктура ринку праці*. URL: <https://buklib.net/books/24499/> (дата звернення 2.11.2022).
 73. *Положення «Про Державну службу зайнятості України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення 2.11.2022)
 74. Ситник Й. С., Рогуцька І. В. *Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні*. 2022. №4
 75. *Ринок праці в умовах війни: основні тенденції і напрями стабілізації*. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення 2.11.2022)
 76. *La reconstruction de l'Ukraine doit profiter à la population. Mais l'Occident a d'autres idées*. URL: <https://lanticapitaliste.org/opinions/international/la-reconstruction-de-lukraine-doit-profiter-la-population-mais-loccident> (дата звернення: 11.10.2022)
 77. Трофименко О., Борданова Л., Володіна А. *Регулювання молодіжного*

- сегменту ринку праці. Економічний аналіз. 2021. №1. С. 261-265
78. Аналітична та статистична інформація. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69> (дата звернення 2.11.2022)
79. Звіт Державного центру зайнятості «Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2019 році». Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (дата звернення 4.11.2022)
80. Звіт Державного центру зайнятості «Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2020 році». Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (дата звернення 4.11.2022)
81. Звіт Державного центру зайнятості «Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2021 році». Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (дата звернення 4.11.2022)
82. Робоча сила України 2019: Статистичний збірник. Державна служба статистики України; [Осіпова І. І. (відп. за вип.)]. Київ. 2020. 194 с.
83. Робоча сила України 2020: Статистичний збірник. Державна служба статистики України; [Вишневська О. А. (відп. за вип.)]. Київ. 2021. 190 с.
84. Робоча сила України 2021: Статистичний збірник. Державна служба статистики України; [Вишневська О. А. (відп. за вип.)]. Київ. 2022. 216 с.
85. Статистика зарплат. URL: <https://www.work.ua/ru/stat/>. (дата звернення 4.11.2022)
86. Молодим тут не місце. Кого найчастіше звільняли у Львові під час карантину. URL: https://tvoemisto.tv/exclusive/dyskryminatsiya_molodi_yak_na_lvivyanah_vid_obrazylus_karantyn_ta_kryza_109916.html (дата звернення: 11.10.2022)
87. Український ринок праці в умовах COVID-19. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/45/40> (дата звернення: 11.10.2022)
88. Зайнятість молоді під час війни. URL: <https://ukraine.ureport.in/opinion/5652/> (дата звернення: 11.10.2022)
89. Де знайти роботу під час війни. Українській молоді нададуть допомогу з пошуком роботи та професійним розвитком. URL: <https://life.nv.ua/ukr/socium/de-shukati-robotu-ukrajinskiy-molodi-nadadut-dopomogu-z-poshukom-roboti-ta-profesiynim-rozvitkom-50260485.html> (дата звернення: 11.10.2022)
90. Україна - Learning National, Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/ukraina-learning-nation.html#6-7-5> (дата звернення: 11.10.2022)
91. Найбільший ризик, що дипломи будуть роздавати всім. URL: https://zaxid.net/naybilshiy_rizik_shho_diplomi_budut_rozdavati_vsim_n1542059 (дата звернення: 11.10.2022)

92. *Освіта України в умовах воєнного стану.* URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2022/Mizhn.serp.n.ped.nauk-prakt.konferentsiya/Inform-analitic.zbirn-Osvita.Ukrayiny.v.umovakh.voyennoho.stanu.22.08.2022.pdf> (дата звернення: 11.10.2022)
93. *Бюджет-2023: профтехосвіта для відбудови залишилася «за бортом».* URL: https://lb.ua/blog/olha_koval/529606_byudzheth2023_proftehosvita.html (дата звернення: 11.10.2022)
94. Е. В. Прушківська. *Проблеми молодіжної зайнятості та безробіття: глобальний та національний аспект.* Economics Bulletin. 2021. №4. 18-25 с. URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2021/4/EV20214_018-025.pdf , с.19] (дата звернення: 11.10.2022)
95. *Рівень безробіття в ЄС.* URL: http://maultalk.info/krizis_v_mire/krizis_v_evrope/uroven-bezroboticy-v-es.html (дата звернення: 11.10.2022)
96. *Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри.* Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovid/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf (дата звернення 3.10.2022)
97. Колобердянко І. І., Білий Д. О. *Використання досвіду країн ЄС у вирішенні проблем безробіття в Україні.* Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2017. №3 (35). С. 93 – 102. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/295098.pdf> (дата звернення 3.10.2022)
98. *Рішення для молодіжної зайнятості: вплив громадянського суспільства в Україні, Грузії та Молдові.* Пресконференція Укрінформ, 30 жовтня 2020 р. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3125289-risenna-dla-molodiznoi-zajnatosti-vpliv-gromadanskogo-suspilstva-v-ukraini-gruzii-ta-moldovi.html> (дата звернення 3.10.2022)
99. *Рівень безробіття через війну стрибнув до рекордних 35% .* НБУ. Економічна правда. 29 липня 2022 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/07/29/689786/> / (дата звернення 3.10.2022)
100. *У Кабміні розповіли, на який рівень безробіття очікують до кінця року.* Слово і діло. Аналітичний портал. 24 жовтня 2022 року. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/10/24/novyna/polityka/kabmini-rozpovily-yakuj-riven-bezrobittya-ochikuyut-kincy-roku> (дата звернення 3.10.2022)
101. *Безробіття в Україні: чому кількість офіційно безробітних зменшилась та яка буде ситуація на ринку праці після війни?* Слово і діло. Аналітичний портал. 4 червня 2022 року. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/06/04/stattja/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini->

- chomu-kilkist-oficijno-bezrobitnyx-zmenshylasya-ta-yaka-bude-sytuacziya-rynku-praczi-pislya-vijny (дата звернення 3.10.2022)
102. Трофименко О., Борданова Л., Володіна А. *Регулювання молодіжного сегменту ринку праці на засадах восьмої цілі сталого розвитку в умовах індустрії 4.0*. Економічний аналіз. 2021 р. Том 31. С. 261 – 276. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/1908> (дата звернення 3.10.2022)
103. *Реформування молодіжної політики відповідно до сучасних запитів молоді та держави*. Щорічна доповідь Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2012– 2021 років). Київ: ТОВ «Ройлайд», 2021. 100 с. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka/dopovid-molod-2012-2021-pdf.pdf (дата звернення: 03.10.2022).
104. *Київський молодіжний центр праці*. Київська міська державна адміністрація. Офіційний інтернет-портал. URL: https://old.kyivcity.gov.ua/content/114_kyivskij-molodizhnyj-tsentr-pratsi.html (дата звернення: 03.10.2022).
105. *Інформація про напрями діяльності та контакти молодіжних центрів праці в Україні*. Міністерство молоді та спорту України. URL: <https://data.gov.ua/dataset/mcp>] (дата звернення: 03.10.2022).
106. *Молодіжні центри*. Децентралізація. URL: <https://decentralization.gov.ua/youth/molodizhni-tsentry-v-hromadakh>] (дата звернення: 03.10.2022).
107. *Регіональна програма молодіжної політики у Чернівецькій області на 2021 – 2025 роки*. Чернівецька обласна рада. Офіційний сайт. <https://bukoda.gov.ua/storage/app/sites/23/uploaded-files/mol.pdf> (дата звернення: 03.10.2022).
108. *Програма зайнятості населення Чернігівської області на 2021 – 2023 роки*. URL: https://chor.gov.ua/images/Razdely/Norm_docum/Rishennia/8_sklykannia/5/Dodatok_7.pdf (дата звернення: 03.10.2022).
109. *Про Обласну цільову соціальну програму. Про затвердження Цільової соціальної програми. «Молодь Літвинщини» на 2021-2025 роки*. URL: <https://litynosvitakms.vn.ua/realizatsiia-molodizhnoi-polityky/tsilova-sotsialna-prohrama-molod-litynshchyny-na-2021-2025-roky> (дата звернення: 03.10.2022).
110. *Обласна Програма з реалізації молодіжної політики на 2021 - 2025 роки*. Додаток до рішення сесії обласної ради сьомого скликання. URL: https://www.adm-pl.gov.ua/sites/default/files/proect_mp20212025d.pdf (дата звернення: 03.10.2022).
111. *Обласна цільова соціальна програма «Молодь Одещини» на 2021 – 2025 роки*. Додаток до рішення обласної ради від 19 лютого 2021 року № 66-VII. URL: <https://oblrada.od.gov.ua/wp-content/uploads/66-VII.pdf> (дата

- звернення: 03.10.2022).
112. *Про затвердження програми зайнятості населення м. Києва на 2021-2023 роки*. URL: https://kmr.gov.ua/sites/default/files/636_4.pdf. (дата звернення: 03.10.2022).
113. *Цільова комплексна програма «Суми – громада для молоді» на 2022–2024 роки*. Інформаційний портал Сумської міської ради. URL: <https://smr.gov.ua/en/2016-03-14-08-10-17/gromadski-obgovorennya/23420-informatsijne-povidomlennya-pro-provedennya-gromadskogo-obgovorennya-proektu-tsilovoji-kompleksnoji-programi-sumi-gromada-dlya-molodi-na-2022-2024-roki.html> (дата звернення: 03.10.2022).
114. EUROSTAT. Офіційний сайт. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (дата звернення: 22.10.2022).
115. *Безробіття серед молоді у світі через пандемію*. Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7938-bezrobttya-sered-molod-u-svt-cherez-pandemyu.html>. (дата звернення: 22.10.2022).
116. *The youth employment opportunity. Understanding labor market policies cross the G20 and beyond*. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/public-sector/ch-en-public-sector-youth-employment-opportunity-labor-market-policies.pdf>. (дата звернення: 22.10.2022).
117. *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (Конфедерація асоціацій німецьких роботодавців). 2023. URL: <https://arbeitsgeber.de/>. (дата звернення: 22.10.2022).
118. Bettina Kohlrausch. *Youth Unemployment in Germany. Skill Biased Patterns of Labour Market Integration*. November 2012. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/id/09472.pdf>. (дата звернення: 22.10.2022).
119. Гетьманенко Ю. О., Тахтарова К.А. *Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді*. Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. 2011. Т.2. С. 51-59.
120. Макогон Ю. В., Шилец Е.С., Доронина О.А. *Труд за рубежом* : уч. пособ. Донецк : ДонНУ, 2008. 480 с.
121. Карпуленко М. О. *Студентське самоврядування у вищих навчальних закладах Польщі як фактор демократизації вищої освіти*. Державне управління: теорія та практика. 2008. № 2. С. 1–7.
122. Дегтяр О. *Державне регулювання соціальних процесів в Швеції*. Публічне управління: теорія і практика. 2013. № 2 (14). С. 51-55.
123. Перепелиця М. П. *Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект)* : монографія. К. : Український ін-т соціальних досліджень; Український центр політичного менеджменту, 2001. 242 с.
124. Познанська І.В., Жукова Т.А., *Розвиток кадрової системи і ефективної праці науково-педагогічного персоналу вищої школи України*. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць / За ред. М. І.

Зверякова (голов. ред.) та ін. Одеса :Одеський національний економічний університет. 2023. № 1-2. С. 37-49

РОЗДІЛ 3

125. Штундер І. О. *Інституційні обмеження ефективної зайнятості в економіці України*. Вісник КНТЕУ. 2015. № 1. С. 22 – 33. URL: <http://visnik.knute.edu.ua/files/2015/01/4.pdf> (дата звернення: 19.10.2023).
126. *Про зайнятість населення*. Закон України. Із змінами і доповненнями. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/t125067?an=1667&ed=2023_10_14 (дата звернення: 19.10.2023).
127. *Парламент підтримав урядові ініціативи для активізації ринку праці та стимулювання зайнятості*. Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=33b09eac-0e26-4707-9540-8b9fe41a3b0e&title=ParlamentPidtrimavUriadoviInitsiativiDliaAktivizatsiiRinkuPratsiTaStimuliuvanniaZainiatosti&fbclid=IwAR3fpPkupwB9dSAiNiHdi0SPqwmyHxPwNqhbXul13pOnTRg0CcehkmfWDFa> (дата звернення: 19.10.2023).
128. Буда Т.Й. *Гнучкі й нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики*. Сталий розвиток економіки. 2016. №2[31]. С. 149 – 157. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf> (дата звернення: 19.10.2023).
129. *5 причин чому працівникам подобається віддалена робота*. Юридична газета. 2 листопада 2020 р. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/innovaciyi--korporativna-kultura-sekret-uspishnoyi-organizaciyi-viddalenoyi-roboti.html> (дата звернення: 19.10.2023).
130. *Members. World Association of Public Employment Services*. URL: <http://wapes.org/en/memberslist?&&page=19> (дата звернення: 19.10.2023).
131. *International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT)* URL: <http://www.ciett.org/> (дата звернення: 19.10.2023).
132. *Economic Report 2022 Edition*. CIETT. 2016. URL: <http://www.ciett.org/economicreport2022> (дата звернення: 19.10.2023).
133. Kudrinskaia, I. V. *The problem of career guidance of the youth in domestic pedagogical theory and practice*. Eurasian Journal of Biosciences, 2020. Vol. 14, № 2. P. 3815-3821. URL: <http://www.ejobios.org/download/the-problem-of-career-guidance-of-the-youthin-domestic-pedagogical-theory-and-practice-8012.pdf> (дата звернення: 19.10.2023).
134. Міненко В.Л. *Порівняльний аналіз світових моделей державного регулювання економіки та ринку труда*. Теорія і практика державного регулювання. 2009. № 3. С. 240-247. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2009_3_36. (дата звернення: 19.10.2023).
135. *Bundesministerium fur Bildung and Forschung*. URL: <https://www.bmbf.de/> (дата звернення: 23.10.2023).
136. Eichhorst W., Rinne U. *Promoting youth employment through activation*

- strategies*: Employment working paper No. 163. International Labour Office. 24.11.2014. URL: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_322411/lang--en/index.htm (дата звернення: 23.10.2023).
137. Ho E., Clarke A., Dougherty I. *Youth-led social change: Topics, engagement types, organizational types, strategies, and impacts*. Futures. 2015. Vol. 67. P. 52—62.
 138. Kourilsky M. L., Walstad W. B., Thomas A. *The Entrepreneur in Youth: An Untapped Resource for Economic Growth, Social Entrepreneurship, and Education*. Cheltenham; Northampton, MA: Edward Elgar, 2007. 166 p. (New Horizons in Entrepreneurship).
 139. Clarke A., Dougherty I. *Youth-led social entrepreneurship: Enabling social change*. International Review of Entrepreneurship. 2010. Vol. 8. Iss. 2. P. 133—156. URL: <https://www.senatehall.com/entrepreneurship?article=384> (дата звернення: 23.10.2023).
 140. Sen P. *Ashoka's big idea: Transforming the world through social entrepreneurship*. Futures. 2007. Vol. 39. Iss. 5. P. 534—553.
 141. Richter R. *Rural social enterprises as embedded intermediaries: the innovative power of connecting rural communities with supra-regional networks*. Journal of Rural Studies. 2017. Vol. 70. P. 179—187.
 142. Seelos Ch., Ganly K., Mair J. *Social entrepreneurs directly contribute to global development goals*. Social Entrepreneurship / eds J. Mair, J. Robinson, K. Hockerts. London: Palgrave Macmillan, 2006. P. 235—275.
 143. *Social entrepreneurship in the Middle East: Toward sustainable development for the next generation* / E. Abdou, A. Fahmy, D. Greenwald, J. Nelson. Brookings. 22.04.2010. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/04_social_entrepreneurship.pdf (дата звернення: 23.10.2023).
 144. Delgado M. *Social Youth Entrepreneurship: The Potential for Youth and Community Transformation*. Westport, CT; London: Praeger, 2004. 240 p.
 145. *Social enterprises and the social economy going forward: A call for action from the commission expert group on social entrepreneurship (GECES)*. EC Expert Group on Social Entrepreneurship. GSG [Web]. Oct. 2016. URL: <http://gsgii.org/reports/social-enterprises-and-the-social-economy-going-forward> (дата звернення: 23.10.2023).
 146. *The Emergence of Social Enterprise* / eds C. Borzaga, J. Defourny. London; New York: Routledge, 2001. 383 p.
 147. Greene L. R., Tan A., Hawkins L. *Sustainable Impact: How Women are Key to Ending Poverty*. Singapore: Partridge, 2017. 186 p.
 148. Prakash A. 14 — *Conclusion: corporate social responsibility as social regulation*. Corporate Social Responsibility in a Globalizing World / eds K. Tsutsui, A. Lim. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press, 2015. P. 455—472.
 149. *World Youth Report (WYR): Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda*. New York: United Nations: Department of Economic and Social

- Affairs, 2020. 134 p.
150. Datta P. B., Gailey R. *Empowering women through social entrepreneurship: Case study of a women's cooperative in India*. Entrepreneurship Theory and Practice. 2012. Vol. 36. Iss. 3. P. 569—587.
151. Purcell G., Scheyvens R. *International business mentoring for development: the importance of local context and culture*. International Journal of Training and Development. 2015. Vol. 19. No. 3. P. 211—222.
152. Ільїч Л. М. *Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування*. Економіка та держава. 2017. №4. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2017/16.pdf (дата звернення 06.10.2023).
153. Васильєв О. В., Уваров І. С. *Сучасні підходи формування організаційно-економічного механізму забезпечення економічної ефективності діяльності підприємства*. Збірник наукових практик за матеріалами II Інтернет-конференції. 2019. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/5ad75703-b078-4ef7-8506-24ba11c71d68/content> (дата звернення: 10.10.2023)
154. *Вплив COVID-19 на освіту – рекомендації та можливості для України*. The World Bank: URL: <https://www.worldbank.org/uk/news/opinion/2021/04/02/the-impact-of-covid-19-on-education-recommendations-and-opportunities-for-ukraine> (дата звернення: 08.10.2023).
155. Пономаренко І. В. *Порівняльний аналіз молодіжного ринку праці*. Світове господарство і міжнародні економічні відносини. 2018. № 15. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2018/15_2018_ukr/5.pdf (дата звернення 10.10.2023).
156. *Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року*: Указ Президента від 12 бер. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text> (дата звернення: 13.10.2023).
157. Іваницька С.Б., Ушакова Ю.С. *Тенденції та перспективи розвитку молодіжного ринку праці Полтавської області*. Економіка та суспільство. 2017. Вип. № 13. С. 986-992. URL: <http://economyandsociety.in.ua/journal-13/20-stati-13/1574-ivanitska-s-b-ushakova-yu-s> (дата звернення: 13.10.2023).
158. Степаненко О., Фонарюк О., Лазарева А. *Особливості оцінки інноваційних процесів у сучасній системі освіти*. Актуальні питання гуманітарних наук. 2021. Вип. №41. С. 232-237. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/33373/1/36.pdf> (дата звернення: 13.10.2023).
159. Варжанський І. В. *Виклики діджиталізації для закладів вищої освіти*. I міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи» 2020. С. 28-29 URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/201149> (дата звернення: 13.10.2023).
160. *Digital Technologies in Education*. URL:

<https://ec.europa.eu/jrc/en/digitaleducation-policies> (Дата звернення: 10.10.2023)

161. Азьмук Н. А. *Взаємодія ринків праці та вищої освіти в контексті розвитку цифрових технологій*. Economic Annals-XXI 2018. Вип. № 7-8(1). С. 98–101.
162. Збрицька Т.П. *Взаємодія ринку освітніх послуг та молодіжного ринку праці в контексті сучасних і перспективних викликів*. Науковий вісник Одеського національного економічного університету, Збірник наукових праць. Випуск №3-4 (316-317), 2024. С. 7-14.
163. Соколова І. *Освітня політика європейської асоціації університетів: стратегії забезпечення якості*. Польсько-український науковий журнал «Освітологія». 2019. Вип. № 6. С. 143–149.
164. *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*. URL: <https://www.enqa.eu/esg-standards-and-guidelines-for-quality-assurance-in-the-european-higher-education-area/> (Дата звернення: 11.10.2023).
165. Мороз С. А. *Досвід Китаю у забезпеченні розвитку галузі освіти як підґрунтя для вдосконалення механізмів державного управління якістю вищої освіти України*. Інвестиції: практика та досвід. Вип. № 9. 2019. С.70-77
166. Мосьпан Н. *Вища освіта та ринок праці Європейського Союзу: тенденції взаємодії*: за ред. С.О. Сисоєвої. К.: ВП «Едельвейс». 2018. 392 с.
167. *Підведено підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти*. Міністерство освіти та науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/pidvedeno-pidsumki-pershogo-monitoringu-pracevlashtuvannya-vipusknikiv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti> (дата звернення: 14.10.2023)
168. Нехорошкова Ю. М. *Дослідження ринку освітніх послуг*. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. 2022. Вип. № 2. С. 129–134.
169. Якимова Н.С. *Підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці*. Соціально трудові відносини: теорія та практика. 2017. Вип. № 2 (14). С.267–275. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/22608/3/267-275.pdf> (дата звернення: 12.10.2023)
170. Божкова В. В. *Публічне управління та адміністрування територій: маркетинговий аспект*. Науковий вісник: державне управління. 2020. № 3. С. 49-59.
171. Прощенко А. К. *Маркетинг територій як один з факторів повернення українських біженців*. Економіка відновлення міст: зб. матеріалів Міжнародного урбаністичного форуму 22– 23 березня 2023 року, м. Київ: КНЕУ 2023. С. 149-152.
172. Кримова М. *Інтеграція мігрантів як інструмент функціонування*

ринку міграційних послуг країн ЄС. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 56–64.

173. Вплив міграції на соціально-економічну ситуацію в Україні : аналіт. доп. / В. Потапенко та ін. ; за ред. В. Потапенка. Київ: НІСД, 2023. 33 с. URL: <https://niss.gov.ua/publikatsiyi/analitichni-dopovidi/vplyv-mihratsiyi-na-sotsialno-ekonomichnu-sytuatsiyu-v-ukrayini> (дата звернення: 13.10.2023).
174. Прушківська Е.В. Проблеми молодіжної зайнятості та безробіття: глобальний та національний аспект. URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2021/4/EV20214_018-025.pdf (дата звернення: 23.10.2023).
175. Мельничук Д.П., Богоявленська Ю.В. Зайнятість молоді в Україні: стан, актуальні завдання та пріоритетні кроки. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/6387/3/82-87.pdf> (дата звернення: 23.10.2023).
176. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Member States and Regions delivering the Lisbon Strategy for growth and jobs through EU cohesion policy, 2007-2013 / COM (2007) 798.* (дата звернення 25.10.2023).
177. *Employment, social affairs & inclusion - european commission.* Language selection. European Commission. URL: <http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=9508langId=en>. (дата звернення 25.10.2023).
178. *Employment, social affairs & inclusion - european commission.* Language selection. European Commission. URL: <http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=en>. (дата звернення 25.10.2023).

ДОДАТКИ

Порівняння гарантій молоді у сфері працевлаштування відповідно законодавства України

Закон України «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 р. (діючий)	Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5.02.1993 р. (втратив чинність 22.05.2021 р.)
-	Держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством. (стаття 7)
Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молоді особи до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу.(стаття 22)	Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу. (стаття 7)
Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, центрам соціальних служб доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю. (стаття 22)	Державна служба зайнятості надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, молодіжним центрам праці, центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю. Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку. (стаття 7)
Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної та комунальної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням. (стаття 22)	Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам державних закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, потреба в яких була визначена державним замовленням. (стаття 7)

Додаток А
Продовження таблиці

-	Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності. Типове положення про молодіжні центри праці затверджується Кабінетом Міністрів України. (стаття 7)
-	Квота для працевлаштування молоді встановлюється підприємствам, установам та організаціям в межах, встановлених Законом України "Про зайнятість населення". Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю, визначених згідно із Законом України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні". У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у розмірі, встановленому частиною другою статті 53 Закону України "Про зайнятість населення". (стаття 7)
-	Держава забезпечує умови для вторинної зайнятості молоді. Молодіжні центри праці, що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, у тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією. (стаття 7)
-	Держава підтримує і сприяє розвитку підприємницької ініціативи та діяльності молоді. Держава сприяє створенню молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програми підготовки молоді до підприємницької діяльності, надання інформаційних та консультативних послуг. З цією метою розробляється та реалізується система заходів підтримки підприємництва молоді, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо. Органи місцевого самоврядування можуть встановлювати за рахунок коштів, що надходять до місцевого бюджету, пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями. (стаття 8)

Джерело: складено авторами за даними [3;6]



Рис. Структурні елементи системи професійної орієнтації

Джерело: складено авторами

Закордонний досвід профорієнтаційної роботи, що впливає на рівень
професійного самовизначення молоді

Країна	Особливості профорієнтаційної роботи
США	– профорієнтація здійснюється протягом усього процесу здобуття освіти школярами; – на кожного учня в процесі навчання готується професійне досє, яке передається до служби зайнятості після закінчення навчання; – активна діяльність психолого-педагогічної служби «Гайденс», що сприяє тим, хто навчається у виборі майбутньої професії, у виділенні особистісних особливостей для інтенсивного розвитку; - наявність інформаційної мережевої бази даних (Occupation Information Network), що дозволяє учням аналізувати відповідність їх здібностей, схильностей та інтересів вимогам обраної професії.
Японія	- концепція профорієнтації базується на діагностичному методі С. Фукуями «людина-професія»; – система профорієнтації інтегрована у навчальний процес починаючи з молодшої школи та становить основу навчальних програм у середній школі; – профорієнтація спирається на два принципи: здатність до самоаналізу та здатність до аналізу професій (вибір професії безпосередньо пов'язаний з самоаналізом учня та визначенням його професійної діяльності); – протягом 3-х років учні отримують можливість випробувати 48 професійних експериментів, на підставі яких підтверджуються професійні наміри чи їх коригування.
Німеччина	– система профорієнтації має високий ступінь централізації (Федеральний інститут зайнятості, Міністерство праці та соціальних питань); – надання допомоги у виборі спеціальності відповідно з наявними схильностями та здібностями; профорієнтація здійснюється з урахуванням перспективної потреби у кваліфікованих кадрах за окремими професіями; - обов'язкове проходження виробничої практики, необхідної для вступу до вищих освітніх організацій.
Швеція	– високий рівень державного регулювання, що тісно пов'язаний з профорієнтацією; – введення в освітній процес спеціальної програми, що комплексно охоплює основні аспекти профорієнтаційної роботи, починаючи з діагностики та закінчуючи вибором професії; - організація профорієнтаційної роботи з учнями під час літньої практики з метою можливого коригування їх дій, пов'язаних з вибором професії; - високий рівень інформаційної підтримки профорієнтації (загальнодоступні банки даних, що надають інформацію про професії та кон'юнктуру ринку праці).
Великобританія	- профорієнтація здійснюється протягом усього процесу здобуття шкільної освіти; – профільна шкільна освіта; - агентства профорієнтації офіційно включені в систему регулювання ринку праці; - створення при школах мікро-підприємств, які допомагають учням опанувати професійні компетенції та пройти початкові стадії адаптації; – обов'язкова 2-х тижнева практика для старших класів, що навчаються, необхідна для вступу до вищих освітніх організацій; – систематичне проведення Дня перевірки знань (Interview Day) з метою проведення атестації у сфері професійної діяльності.

Франція	- здійснення профорієнтації на державному рівні; – профільна шкільна освіта; – активне застосування методів інформування, профконсультації та діагностики; - побудова системи профорієнтаційної роботи забезпечується Національним бюро інформації з освіти та професії (ONISEP), Національним агентством зайнятості, Центрами інформації та орієнтації (CIO), що сприяють вибору напряму подальшого навчання учнів та їх професій-Ній діяльності; - велика мережа спеціалізованих центрів профорієнтації, вирішальна питання зайнятості молодих громадян.
---------	--

Джерело: складено авторами за даними [134]