

УДК 331.526.2 – 053.81

Марина Сергіївна КРИВЦОВА

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет, Україна, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6069-9691>

Олександра Володимирівна СОРОКА

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет, Україна, e-mail: aleksandra.80@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6982-1817>

**ЕФЕКТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ:
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ**

Кривцова, М. С., Сорока, О. В. Ефективна зайнятість молоді : теоретичні аспекти та фактори впливу. *Вісник соціально-економічних досліджень* : зб. наук. праць. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2021. № 2 (77). С. 66–80.

***Анотація.** У статті розглянуто теоретико-методологічні аспекти визначення ефективної зайнятості молоді з точки зору сучасних ринкових перетворень в країні. Визначено, що це питання особливо актуально у контексті зміни самої парадигми ринку праці під впливом всесвітньої пандемії та активного розвитку нових форм зайнятості (відділена робота, змішаний графік, використання інтерактивної зайнятості), що в більшій мірі зачіпає інтереси молоді як найбільш активної частини ринку праці. Проаналізовано основні підходи до визначення «ефективної зайнятості» та підкреслено, що така зайнятість нарівні з економічною відображає також соціально-економічну та соціально-психологічну результативність трудової діяльності, її екологічні аспекти. Вивчено основні аспекти визначення та показники оцінки ефективної зайнятості на рівні держави, підприємства та індивіда. Визначено, що не залежно від рівня вимірювання ефективної зайнятості вона повинна поєднувати соціальну та економічну ефективність як для суспільства, так і для індивіда (молоді). На основі вивчення соціологічних опитувань, проведених у різні роки серед молоді, зроблено висновок, що для цієї категорії населення досягнення ефективної зайнятості важливо та, з огляду на значний людський потенціал на початку трудового життя, необхідно. Розглядаючи досягнення ефективної зайнятості молоді з практичних позицій, було вивчено необхідні навички для реалізації людського потенціалу молоді та успіху на ринку праці. Розглянуто переваги та перешкоди для молоді на ринку праці в процесі досягнення ефективної зайнятості. Проаналізовано різні чинники впливу на молодіжну зайнятість. Визначено, що залежно від зв'язку із зовнішнім середовищем, фактори, що впливають на ефективну зайнятість молоді на регіональному рівні, можна умовно поділити на зовнішні та внутрішні. Проаналізовано вплив зовнішніх факторів. Сформульовано основні напрямки молодіжної політики щодо ефективної зайнятості.*

Ключові слова: ефективна зайнятість; молодь; соціальна ефективність; економічна ефективність; фактори впливу; навички; ціннісні орієнтації.

Марина Сергеевна КРИВЦОВА

кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Одесский национальный экономический университет, Украина, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6069-9691>

Александра Владимировна СОРОКА

кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Одесский национальный экономический университет, Украина, e-mail: aleksandra.80@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6982-1817>

**ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ**

Кривцова, М. С., Сорока, О. В. Эффективная занятость молодежи : теоретические аспекты и факторы влияния. *Вестник социально-экономических исследований* : сб. науч. трудов. Одесса : Одесский национальный экономический университет. 2021. № 2 (77). С. 66–80.

Аннотация. В статье рассмотрены теоретико-методологические аспекты определения эффективной занятости молодежи с точки зрения современных рыночных преобразований в стране. Определено, что этот вопрос особенно актуален в контексте изменения самой парадигмы рынка труда под влиянием всемирной пандемии и активного развития новых форм занятости (удаленная работа, смешанный график, использование интерактивной занятости), что в большей степени затрагивает интересы молодежи как наиболее активной части рынка труда. Проанализированы основные подходы к определению «эффективной занятости» и подчеркнуто, что такая занятость наравне с экономической отражает также социально-экономическую и социально-психологическую результативность трудовой деятельности, ее экологические аспекты. Изучены основные аспекты определения и показатели оценки эффективной занятости на уровне государства, предприятия и индивида. Определено, что независимо от уровня измерения эффективной занятости, она должна сочетать социальную и экономическую эффективность, как для общества, так и для индивида (молодежи). На основе изучения социологических опросов, проведенных в разные годы среди молодежи, сделан вывод, что для этой категории населения достижение эффективной занятости важно и, учитывая значительный человеческий потенциал в начале трудовой жизни, необходимо. Рассматривая достижения эффективной занятости молодежи с практических позиций, были изучены необходимые навыки для реализации человеческого потенциала молодежи и успеха на рынке труда. Рассмотрены преимущества и препятствия для молодежи на рынке труда в процессе достижения эффективной занятости. Проанализированы различные факторы воздействия на молодежную занятость. Определено, что в зависимости от связи с внешней средой, факторы, влияющие на эффективную занятость молодежи на региональном уровне, можно условно разделить на внешние и внутренние. Проанализировано влияние внешних факторов. Сформулированы основные направления молодежной политики по эффективной занятости.

Ключевые слова: эффективная занятость; молодежь; социальная эффективность; экономическая эффективность; факторы влияния; навыки; ценностные ориентации.

Marina KRYVTSOVA

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Human Resources and Labor Economics, Odessa National Economic University, Ukraine, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6069-9691>

Oleksandra SOROKA

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Human Resources and Labor Economics, Odessa National Economic University, Ukraine, e-mail: aleksandra.80@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6982-1817>

EFFECTIVE EMPLOYMENT OF YOUTH: THEORETICAL ASPECTS AND FACTORS OF INFLUENCE

Kryvtsova, M., Soroka, O. (2021). Effective employment of youth: theoretical aspects and factors of influence [Efektyvna zainiatist molodi: teoretychni aspekty ta faktory vplyvu], *Socio-economic research bulletin, Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen'* (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. 2 (77), pp. 66–80.

Abstract. *The article considers the theoretical and methodological aspects of determining the effective employment of young people in terms of modern market transformations in the country. It is determined that this issue is especially relevant in the context of changing the labor market paradigm under the influence of the global pandemic and the active development of new forms of employment (separate work, mixed schedule, use of interactive employment), which to a greater extent affects the interests of young people as the most active part of the labor market. The main approaches to the definition of «effective employment» are analyzed and it is emphasized that such employment, along with economic, also reflects the socio-economic and socio-psychological performance of labor, its environmental aspects. The main aspects of the definition and indicators of evaluation of effective employment at the level of the state, enterprise and individual are studied. It is determined that regardless of the level of measurement of effective employment, it should combine social and economic efficiency for both society and the individual (youth). Based on a study of opinion polls conducted in different years among young people, it was concluded that for this category of population to achieve effective employment is important and, given the significant human potential at the beginning of working life, necessary. Considering the achievement of effective youth employment from a practical standpoint, the necessary skills to realize the human potential of youth and success in the labor market were studied. The advantages and obstacles for young people in the labor market in the process of achieving effective employment are considered. The analysis of various factors influencing youth employment is carried out. It is determined that depending on the connection with the external environment, the factors influencing the effective employment of young people at the regional level can be divided into external and internal. The influence of external factors is analyzed. The main directions of youth policy on effective employment are formulated.*

Keywords: *effective employment; youth; social efficiency; economic efficiency; influencing factors; skills; value orientations.*

JEL classification: *J130; J210; E240*

DOI: [https://doi.org/10.33987/vsed.2\(77\).2021.66-80](https://doi.org/10.33987/vsed.2(77).2021.66-80)

Постановка проблеми у загальному вигляді. Зайнятість населення виступає важливим фактором стійкості соціально-економічної системи та суспільного відтворення, необхідною умовою і формою життєдіяльності людини. У 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 [1, с. 17].

Водночас, необхідно відмітити, що в умовах соціально-економічних та політичних змін, які наразі відбуваються в Україні, перед суспільством виникає проблема соціальної незахищеності окремих верств населення. Насамперед, вона

стосується молоді через її слабку трудову і професійну підготовку через те, що особливістю молодого покоління є формування й утвердження життєвих позицій.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Огляд сучасної вітчизняної економічної літератури переконує в тому, що серед українських дослідників останніми роками утверджується думка, що піднесення конкурентоспроможності України, її регіонів, вирішальною мірою залежить від продуктивного використання людського потенціалу та ефективної зайнятості [2, с. 3]. Вагомим внеском у розробку методології наукового пізнання, вивчення та розкриття сутності категорії «зайнятість» стали праці таких вчених, як, зокрема, А. Г. Бабенко, Д. П. Богиня, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, О. В. Шкільов, К. І. Якуба. Вивченням проблеми зайнятості та відтворення робочої сили в Україні займалися такі вітчизняні науковці, як, зокрема, В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, Г. В. Джегур, Н. О. Зезека, В. М. Петюх, В. В. Савченко. Результати досліджень цих вчених висвітлюють важливі аспекти впливу соціально-економічних факторів на досягнення ефективної зайнятості населення та ефективності праці в суспільному виробництві.

Проблеми зайнятості молоді України досліджувала низка вітчизняних та зарубіжних учених. Зокрема, стан зайнятості на регіональних ринках розглядали О. Абашина та О. Ягірська, аграрну сферу – О. Лаврук. Дослідження молодіжного ринку праці у своїх статтях висвітлили також А. Колот, Т. Заєць, С. Калініна, Д. Мельничук, С. Пасека, М. Семікіна та інші науковці.

Результати вивчення наукової літератури показують, що проблеми досягнення ефективної зайнятості населення, особливо молоді, на сучасному етапі ринкових перетворень в Україні набувають першочергового значення. Отже, зайнятість молоді стає об'єктом ретельної уваги практиків і науковців, вивчається економічною наукою з різних позицій, що актуалізує дослідження.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі [3].

Як бачимо, згідно із Законом, зайнятість не обов'язково приносить доход громадянам у грошовій або іншій формі, а тільки «як правило». Ця норма передбачає можливість для досить вільних трактувань поняття зайнятості і, як наслідок, для вільного тлумачення меж та обсягів гарантій зайнятості.

Зайнятість завжди є не лише віддзеркаленням взаємодії попиту на працю і її пропозиції, але й певним об'єднанням речового і особистого факторів виробництва, результатом економічного і соціального регулювання пропозиції праці, проявом особливостей та суперечностей соціально-трудова відносин, наслідком високої або низької за рівнем мотивації індивіду до реалізації своїх потреб шляхом офіційної трудової діяльності.

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 активного розвитку нових форм зайнятості (віддалена робота, змішаний графік, використання

інтерактивної зайнятості), що значною мірою зачіпає інтереси молоді як найбільш активної частини ринку праці.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення теоретико-методологічних основ формування ефективної зайнятості молоді з урахуванням соціального та економічного аспекту зайнятості та визначення чинників впливу на можливості молоді у досягненні ефективної зайнятості.

Для досягнення цієї мети було поставлено та вирішено такі завдання:

- проаналізувати основні підходи до визначення «ефективної зайнятості»;
- розглянути рівні виміру та показники оцінки ефективної зайнятості на макро-, мезо- рівні та рівні індивіду;
- вивчити соціальний та економічний ефект від досягнення ефективної зайнятості;
- проаналізувати переваги молоді на шляху досягнення ефективної зайнятості та перешкоди;
- вивчити різні підходи до класифікації факторів впливу на зайнятість молоді;
- сформулювати напрямки реформування молодіжної політики для досягнення ефективної зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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 продукції (послуг), то ми маємо показники продуктивності, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються прибутковістю (рентабельністю) [4, 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, але 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.

Узагальнення та критичний аналіз наукової думки дали змогу побачити неоднакові підходи науковців до визначення сутнісних рис ефективної зайнятості, її характерних проявів та головних аспектів, на які акцентує увагу автор, що представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Підходи до трактування ефективної зайнятості

Автор	Визначення	Акцент
С. Злупко [5, с. 19]	Ефективна зайнятість населення досягається через отримання найвищих соціально-економічних, екологічних та інших результатів при найменших затратах духовних і фізичних сил суспільства, а також економію затрат робочої сили і економії робочого часу.	Економічна складова
І. Гуршумов [6, с. 44]	Ефективна зайнятість передбачає таку динамічну збалансованість трудових ресурсів (з урахуванням їхніх якісних характеристик) і матеріальних факторів виробництва, при якій забезпечується ефективність суспільного виробництва і найбільш повне задоволення матеріальних і духовних потреб всього населення.	Соціально-економічна складова
Н. Горелова [7, с. 98]	Ефективна зайнятість передбачає здатність суспільної системи управління відтворювати соціально-економічні умови розвитку працівників відповідно до критеріїв способу життя, вимог інтенсифікації та динамізму суспільного виробництва.	Соціальна складова
І. Бондар та С. Мочерний [8, с. 43–46; 9, с. 210]	Ефективна зайнятість призначена забезпечувати відповідний рівень продуктивності праці, тобто такий розподіл трудових ресурсів у територіальному, секторальному, галузевому розрізах за сферами прикладання праці та видами діяльності, що дає можливість одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ та передбачає ефективне використання у трудовому процесі кожного зайнятого.	Соціально-економічна складова
Л. Шевченко [10, с. 23]	Ефективна зайнятість досягається тоді, коли робоча сила розподіляється між різними галузями народного господарства і його мікро-одинамиціями так, що дозволяє отримати найбільш високий національний дохід.	Економічна складова

Джерело: розроблено авторами на основі [5; 6; 7; 8; 9; 10]

Окреслене дозволяє констатувати той факт, що в літературі дискусію стосовно трактування ефективної зайнятості поки що не завершено. Позиція

кожного автора варта уваги, оскільки зачіпає окремі важливі аспекти прояву ефективності зайнятості.

Критичний аналіз наукових підходів дозволяє нам зосередити увагу на тому, що ефективна зайнятість населення може трактуватися 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 сенсі, 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 складова таких передумов – пропорційне зростання тієї частки національного доходу, яка витрачається на суспільні потреби. Ці риси характеризують результативний аспект ефективної зайнятості [11, с. 29–30].

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 [12, 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 табл. 2.

Визначення ефективної зайнятості полягає в тому, що вона, на відміну від продуктивної зайнятості, передбачає наявність соціального ефекту, а також відповідність ключових параметрів цієї зайнятості загальносвітовим прогресивним тенденціям не лише розвитку ринку праці, але 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» [13, с. 17; 14, с. 198].

Таблиця 2

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 зацікавленості 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: складено авторами на основі [1, с. 18–25]

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 [15, 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 самореалізується у професії, тим самим досягаючи максимального соціального та економічного ефекту як для себе, так і для суспільства. За даними того же опитування молодь свідомо обирає свою майбутню професію та освіту значною мірою 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 підприємцями та мати власний бізнес (приблизно 42% опитаних) та вже пробують себе у цій сфері (приблизно 4%). Тож для цієї категорії населення досягнення ефективною 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, зазвичай, 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 ефективною зайнятості молоді з практичних позицій необхідно звернути увагу на необхідні навички для реалізації людського потенціалу молоді та успіху на ринку праці. У цьому аспекті цікавим є опитування проведене Державним інститутом сімейної та молодіжної політики у період з грудня 2020 по лютий 2021 року. Це опитування серед молоді та роботодавців щодо їх бачення необхідних навиків, потрібних у XXI столітті з точки зору кожної групи [16].

Найпотрібнішими у XXI 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 XXI століття виявилися тайм-менеджмент (38,3%), лідерство (37,3%), цифрова грамотність (35,8%) та медіаграмотність (25,4%). На думку роботодавців, найпотрібнішими у XXI 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 свідчить про необхідність звертати значну увагу на процеси формування особистості в освітньому просторі з метою створення передумов для майбутньої ефективною зайнятості молоді.

Забезпечення ефективної зайнятості молоді необхідно і можливо через її переваги порівняно 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 у сфері інформатизації і технології;
- здатність опановувати нові навички, знання та вміння як фактор

ефективності інвестицій в їх професійну підготовку.

Але, з іншого боку, є певні негативні риси молоді як частини робочої сили, що заважають їй ефективній 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 [1, с. 85].

При вивченні ефективної зайнятості та шляхів її досягнення важливою умовою виступає врахування різних факторів впливу на молодіжну зайнятість. Необхідно відмітити, що й 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 [17, с. 225].

Вважаємо, що залежно від зв'язку із зовнішнім середовищем, фактори, що впливають на ефективну зайнятість молоді на регіональному рівні, можна умовно розділити на зовнішні та внутрішні (рис. 1).

До основних зовнішніх факторів та умов розвитку зайнятості населення регіону відносяться: політичні, економічні, соціальні, інноваційні. Розглянемо їх більш детально.

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

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 системно реалізованих підходів.

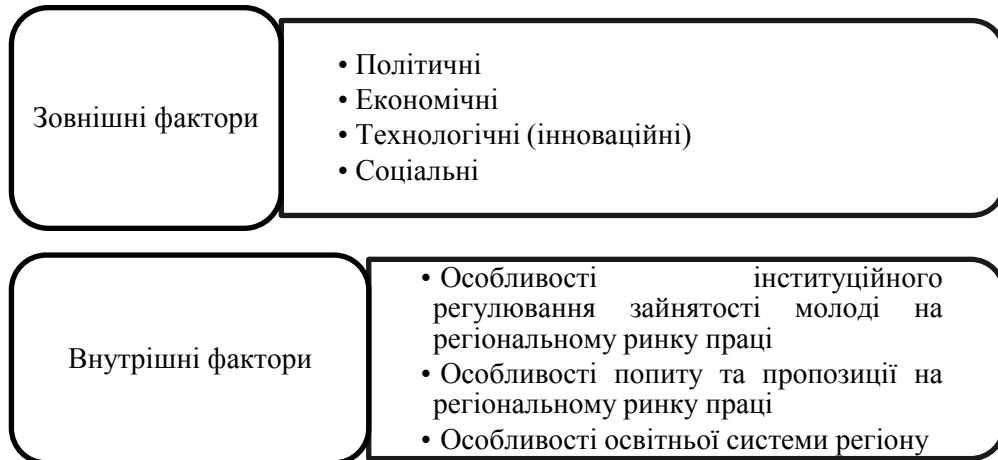


Рис. 1. Фактори впливу на ефективну зайнятість молоді
Джерело: розроблено авторами

Управління зайнятстю в регіонах передбачає складання програм управління працею і зайнятстю в рамках реалізації державної політики у 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 підприємствами зі створення нових робочих місць і сприяння самозайнятості населення. При цьому кожен регіон повинен самостійно розробляти програми з управління зайнятстю населення, реалізуючи зважений комплексний підхід і використовуючи можливості взаємодії державних структур з підприємствами щодо створення нових робочих місць.

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 проєктів, пов'язаних з підтримкою самозайнятості населення регіону в різних формах (індивідуальний підприємець, фермер і т.д.);
- підтримки великих інвестиційних проєктів, реалізація яких пов'язана зі створенням великої кількості робочих місць;
- підтримки інноваційних проєктів, пов'язаних з модернізацією та автоматизацією робочих місць з впровадженням передових технологій і т. д.

в) Інноваційні (технологічні) фактори. 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.

В сучасних умовах вся інформація центрів зайнятості населення розміщується на їх офіційних сайтах. Видаються інформаційні матеріали (буклети в друкованому та електронному видах) за основними напрямками діяльності центрів зайнятості, наприклад, «Випускнику школи (для старшокласників, які готуються до вступу до навчального закладу)», «Вибір професії», «Організація оплачуваних громадських робіт», «Працевлаштування підлітків на тимчасову роботу», «Якщо Вам загрожує звільнення» (працівникам, які звільняються у зв'язку з ліквідацією організації або скороченням чисельності або штату працівників), «Професійне навчання – це Ваш шанс знайти роботу», пам'ятка безробітному громадянину та багато іншої інформації. Таким чином, центри зайнятості все активніше впроваджують інформаційні технології.

г) Соціальні фактори: рівень і якість життя населення (заробітна плата, розмір прожиткового мінімуму, забезпечення населення необхідними благами: охорона здоров'я, освіта, захист прав людини, забезпечення житлом і т. і.) також мають вплив на розвиток зайнятості населення в регіоні.

Внутрішні фактори мають більш конкретну прив'язку до регіону та виходять за межі цього дослідження, але знаходяться у планах перспективних розробок для більш детального вивчення на прикладі Одеського регіону.

Висновки і перспективи подальших розробок. Таким чином, вивчення головних особливостей молоді та факторів впливу на її зайнятість, та з огляду на специфічні риси молоді як соціальної групи, необхідно констатувати, що досягнення ефективної зайнятості можливо через виважену молодіжну політику, що враховує, з одного боку, можливості ринку праці, а, з іншого, – потреби молоді у самореалізації [18, с. 101]. Молодіжна політика щодо ефективної зайнятості повинна охоплювати такі напрямки як:

1) забезпечення умов для молоді щодо досягнення гідного освітнього та професійного рівня. Важливим є підвищення якості освітніх послуг згідно з досягненнями національного й світового розвитку науки і техніки та удосконалення системи формування державного замовлення. Державна політика у сфері освіти має спрямувати свої зусилля на оновлення структури та змісту освітніх послуг, переліку спеціальностей відповідно до потреб сучасного ринку праці, а також на запровадження системи навчання населення впродовж усього життя. Крім того, виникає нагальна потреба у введенні до освітнього процесу нових професій, які мають забезпечувати потреби підприємств та організацій у спеціалістах із новітніх технологій.

2) покращення якості профорієнтаційних послуг, що має бути важливим кроком для поліпшення інформаційного забезпечення, особливо із використанням інформаційних технологій, як державних структур, так і молоді шляхом розроблення та реалізації цільових комплексних програм, спрямованих на профорієнтацію молоді залежно від потреб ринку праці. Потребує посилення координаційна діяльність служби зайнятості із закладами освіти щодо перепідготовки незайнятої молоді за робітничими професіями та впровадження постійного прогнозування ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками. Дуже важливим є підвищення ефективності профорієнтаційних послуг і рівня довіри молоді до них, залучення до профорієнтаційних заходів батьків, роботодавців, представників бізнес-сектору.

3) сприяння працевлаштуванню та розвитку самозайнятості молоді. Для цього на законодавчому рівні необхідно передбачити фіксований механізм щодо запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему професійної освіти, надають робочі місця для виробничої практики і приймають на роботу випускників закладів освіти. Заходи з підтримки та розвитку самозайнятості мають включати: розробку методики реалізації бізнес-плану; надання консультаційної і фінансової допомоги; навчання дітей і молоді основам підприємницької діяльності починаючи це ще із закладів загальної середньої освіти; створення бізнес-інкубаторів; збір інформації про вакансії; надання допомоги у пошуку роботи; створення нових робочих місць; супровід молодих підприємців та створення умов для їхнього розвитку.

Перспективи подальших розробок пов'язані з поглибленим вивченням впливу внутрішніх факторів формування ефективної зайнятості молоді на регіональному рівні на прикладі Одеського регіону.

Література

1. Семикіна М. В., Іщенко Н. А. *Мотивація ефективної зайнятості : пошук оптимальної стратегії* : монографія. Кіровоград : КОД, 2012. 216 с.
2. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г., Ємельяненко Л. М. *Розвиток ринку праці України : тенденції та перспективи* / За ред. В. В. Онікієнка. Київ : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. 288 с.
3. *Про зайнятість населення* : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 15.03.2021).
4. Грішнова О. А. *Економіка праці та соціально-трудова відносини* : підруч. Київ : Знання, 2006. 559 с.
5. Злупко С. Н. *Теоретико-управленческие аспекты занятости в развитом социалистическом обществе*. Київ : Наукова думка, 1985. 144 с.
6. Гурушумов И. П., Юсуфбеков Ю. Р. *Проблемы труда : занятость и мобильность*. Душанбе : Дониш, 1989. 237 с.
7. Горелов Н. А. *Экономика трудовых ресурсов* : учеб. пособ. Москва : Высшая школа, 1989. 208 с.
8. *Моніторинг соціальних процесів в Україні* / за ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко та ін. Київ : Знання, 1999. 260 с.
9. Мочерний С. В. *Основи економічних знань : запитання і відповіді* : посіб. Київ : Феміна, 1996. 270 с.
10. Шевченко Л. Занятость в рыночной экономике. *Бизнес Информ*. 1995. № 3–4. С. 22–25.
11. Кузьмин С. А. *Эффективная занятость населения* : учеб. пособ. Москва : Экономика, 1990. 143 с.
12. Венгер А. М. Ефективна зайнятість населення України : соціально-економічна характеристика. *Зайнятість та ринок праці* : Міжвідомчий зб. наук. праць. Київ : РВПС України НАН України, 1999. Вип. 10. С. 172–180.
13. Маслова Е. В. *Рынок труда и регулирование занятости : развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов* : монографія. Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017. 121 с.
14. Буяк Б. Молодь, як особлива соціально-демографічна група в умовах становлення соціально-правової держави та громадянського суспільства. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2007. Вип. 36. С. 198–209.
15. *Молодь України – 2018*. Результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

16. *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).
17. 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.
18. *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 (за підсумками 2018 року). Київ : Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики, 2019. 107 с.

References

1. Semikina, M. V., Ishchenko, N. A. (2012). *Motivation for effective employment: finding the optimal strategy*: monograph [Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: poshuk optymalnoi stratehii: monohrafiia], KOD, Kirovohrad, 216 s. [in Ukrainian]
2. Onikienko, V. V., Tkachenko, L. H., Yemelyanenko, L. M. (2007). *Development of the labor market of Ukraine: trends and prospects*. Ed. by V. V. Onikienko [Rozvytok rynku pratsi Ukrainy: tendentsii ta perspektyvy; za red. V. V. Onikienko], Rada po vyvchenniu produktyvnykh syl Ukrainy NAN Ukrainy, 288 s. [in Ukrainian]
3. *About employment of the population*: Law of Ukraine, No. 5067-VI, 05.07.2012 [Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy, No. 5067-VI, 05.07.2012]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian]
4. Grishnova, O. A. (2006). *Labor economics and social and labor relations* [Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny], Znannia, Kyiv, 559 s. [in Ukrainian]
5. Zlupko, S. N. (1985). *Theoretical and managerial aspects of employment in a developed socialist society* [Teoretiko-upravlencheskie aspekty zanyatosti v razvitom sotsialisticheskom obshchestve], Naukova dumka, Kyiv, 144 s. [in Russian]
6. Gurshumov, I. P., Yusufbekov, Yu. R. (1989). *Labor problems: employment and mobility*. [Problemy truda: zanyatost i mobilnost], Donish, Dushanbe, 237 s. [in Russian]
7. Gorelov, N. A. (1989). *Economics of labor resources* [Ekonomika trudovykh resursov], Vysshaya shkola, 208 s. [in Russian]
8. Bondar, I. K., Yaroshenko, G. V. (eds) et al. (1999). *Monitoring of social processes in Ukraine* [Monitorynh sotsialnykh protsesiv v Ukraini; za red. I. K. Bondar, G. V. Yaroshenko ta in.], Znannia, Kyiv, 260 s. [in Ukrainian]
9. Mochernyi, S. V. (1996). *Fundamentals of economic knowledge: questions and answers* [Osnovy ekonomichnykh znan: zapytannia i vidpovidi], Femina, Kyiv, 270 s. [in Ukrainian]
10. Shevchenko, L. (1995). Employment in a market economy [Zanyatost v rynochnoy ekonomike], *Biznes Inform*, No. 3–4, s. 22–25 [in Russian]
11. Kuzmin, S. A. (1990). *Effective employment of the population* [Effektivnaya zanyatost naseleniya], Ekonomika, Moskva, 143 s. [in Russian]
12. Venger, A. M. (1999). *Effective employment of the population of Ukraine: socio-economic characteristic* [Efektyvna zainiatist naselennia Ukrainy: sotsialno-ekonomichna kharakterystyka], *Zainiatist ta rynek pratsi: Mizhvidomchyi zbirnyk nauk. prats*, RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, Kyiv, Vyp. 10, s. 172–180 [in Ukrainian]
13. Maslova, E. V. (2017). *Labor market and employment regulation: development of professional competencies and employment skills of young professionals*: monograph [Rynek truda i regulirovanie zanyatosti: razvitie professionalnykh kompetentsiy i sposobnosti trudoustroystva molodykh spetsialistov: monografiya], Izdatelskiy dom VGU, Voronezh, 121 s. [in Russian]
14. Buyak, B. (2007). Youth as a special socio-demographic group in the conditions of the social and legal state and civil society formation [Molod, yak osoblyva sotsialno-demohrafichna hrupa v umovakh stanovlennia sotsialno-pravovoi derzhavy ta hromadianskoho suspilstva],

Naukovi zapysky Instytutu politychnykh i etnonatsionalnykh doslidzhen im. I. F. Kurasa NAN Ukrainy, Vyp. 36, s. 198–209 [in Ukrainian]

15. *Youth of Ukraine – 2018* [Molod Ukrainy – 2018], Rezultaty reprezentatyvnoho sotsiologichnoho doslidzhennia], DP «Redaktsiia informatsiinoho biuletenu «Ofitsiinyi visnyk Prezydenta Ukrainy», Kyiv, 72 s. [in Ukrainian]
16. *Skills of the XXI century through the eyes of young people and employers* (2021) [Navychky XXI stolittia ochyma molodi ta robotodavtsiv], Zvit za rezultatamy onlain-opytuvannia, Kyiv. Retrieved from: <https://dimp.gov.ua/zvit-za-rezultatami-onlajn-opituvannya-navichki-hhi-stolittya-ochima-molodi-ta-robotodavciv> [in Ukrainian]
17. Kutsevolova, M. V. (2017). Factors influencing on the regions employment of the population: opportunities for using in the process of employment policy forming [Faktory vplyvu na zainiatist naseleennia rehioniv: mozhyvosti vykorystannia u protsesi formuvannia polityky zainiatosti], *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, No. 2 (30), s. 225–236 [in Ukrainian]
18. *Youth in the labor market: 21st century skills and career building* (2019) [Molod na rynku pratsi: navychky XXI stolittia ta pobudova kariery], Shchorichna dopovid Prezydentovi Ukrainy, Verkhovni Radi Ukrainy, Kabinetu Ministriv Ukrainy pro stanovyshe molodi v Ukraini (za pidsumkamy 2018 roku), Derzhavnyi instytut simeinoi ta molodizhnoi polityky, Kyiv, 107 s. [in Ukrainian]