

# МОЛОДІЖНИЙ РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

Оксана МЕЛЬНИЧЕНКО

Copyright © 2015

УДК 331.526

Oksana Melnychenko

## YOUTH LABOR MARKET IN UKRAINE: PROBLEMS AND PROSPECTS

**Постановка проблеми.** 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, із гарантіями, які законодавчо закріплені, але, на жаль, на практиці майже не реалізуються. Вони відчують себе незахищеними, їм важко адаптуватись до проблемних умов суспільного повсякдення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Молодіжні аспекти зайнятості, питання формування ринку праці молоді залишаються у центрі постійного наукового інтересу багатьох українських науковців (С.І. Бандур [12], Д.П. Богиня [13], О.А. Грішнова [3], І.Ф. Гнибіденко [9], С.М. Злупко [4], Е.М. Лібанова [5], В.А. Скуратівський [11], В.В. Онікієнко [6], В.М. Петюх [7], М.І. Хмелярчук [15] та ін.). Водночас аналіз літературних джерел показав, що проблема конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці потребує подальшого вивчення, тим більше, що вона має бути конкретизована стосовно сучасних реалій українського соціуму.

**Мета** статті полягає в дослідженні проблемного поля працевлаштування молоді в Україні, а також у виробленні пропозицій щодо основних напрямків його здолання.

### Виклад основного матеріалу дослідження.

Одним із перспективних напрямків долучення молоді до суспільствотворчих процесів країни є забезпечення молодих людей робочими місцями. В умовах ринкової економіки, коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через канал особистої ініціативи, проблема зайнятості молоді набуває особливої національної вагомості.

Сучасна молодь не боїться реалізувати себе в іншій країні. У неї немає страху до змін, вона відкрита реформам. В Україні все чіткіше проявляється тенденція збільшення безповоротного виїзду за кордон молодих фахівців, випускників ВНЗ і студентів старших курсів. “Валізний настрій” і прагнення пошуку кращого життя популярне серед значної частини української молоді. Згідно з інформацією Федерації профспілок України, близько 60% виїжджаючих за кордон, становлять громадяни до 35 років, що загрожує генофонду країни, спричиняє “старіння нації”. Серед них до 50% – це люди з вищою освітою [2].

Найявна тенденція вказує не тільки на збільшення “відпливу мізків” за кордон серед української молоді, а й на падіння престижу вітчизняної вищої освіти на ринку праці. Водночас молодь залишає Україну через такі причини: 1) слабка професійна орієнтація серед української молоді; скажімо, при вступі до ВНЗ увага звертається на престиж спеціальності, а не на перспективу працевлаштування, що призводить до жорсткої конкуренції молодих фахівців на ринку праці; до того ж значна частина безробітної молоді прагне отримати роботу за своїм профілем, що призводить до міграції; 2) самі роботодавці не зацікавлені брати на роботу випускників через відсутність досвіду;

3) діяльність більшості підприємств спрямована на самозбереження і виживання, а не на розширення виробництва, задіяння нових кадрів; 4) навчання за кордоном з перспективою працевлаштування приваблює ще й у зв'язку з високою заробітною платою; 5) молоді українці не бачать перспектив самореалізації в Україні, зацікавлені у більш високих умовах праці та зарплатні, що також змушує їх шукати гідну альтернативу за кордоном [2].

Тому для зниження відпливу молодих фахівців за кордон, в Україні треба провести зміни в кадровій політиці для того, щоб відкрити доступ молоді до вакансій за профілем. Бажано підвищувати престиж потрібних, а не популярних спеціальностей шляхом надання більш високих стипендій. Крім того, доречно ініціювати програми отримання професійного досвіду для студентів старших курсів на підприємствах з перспективою працевлаштування, конструктивно використовувати закордонний досвід, надавати молодим фахівцям соціально-економічні, трудові пільги. Іншими словами, важливо створити можливості для працевлаштування і кар'єрного зростання для української молоді, що мотивуватиме її залишатися у своїй країні. Повернення до широко вживаної за часів існування СРСР практики так званих "навчально-виробничих комбінатів" дало б змогу старшокласникам, у разі небажання чи неможливості з тих чи інших причин навчатись у ВНЗ, вже після закінчення навчального закладу мати професію, яка була б затребувана на ринку праці, приносила користь і суспільству, і молодій людині.

Неадекватне реагування національної системи вищої і професійної освіти на перебіг реальних процесів в економіці посилює диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці, де найбільше страждають молоді фахівці та випускники ВНЗ, оскільки вони у цьому разі є найбільш вразливою категорією. Зневірені та розчаровані ситуацією молоді люди залишаються поза межами ринку праці. Експерти називають цю ситуацію "бомбою сповільненої дії", адже саме ця молодь має забезпечувати фінансування пенсій і допомогти країні подолати руйнівні наслідки економічної кризи. Натомість констатуємо невтішний факт: на сьогоднішні державної системи працевлаштування молодих фахівців в Україні більше не існує. Такий стан різко контрастує з працевлаштуванням молодих фахівців в інших країнах світу, де здебільшого розповсюджена прак-

тика укладання студентами контрактів з окремими фірмами, які добирають для себе відповідних фахівців. Наприклад, у США більше ніж 80% випускників працевлаштовуються протягом року, в Японії цей показник перевищує 90%. А це можливо тому, що система освіти у цих країнах орієнтована на гнучку різнобічну спеціалізацію [1, с. 79].

Отже, існує нагальна потреба у виробленні та впровадженні ефективної державної політики щодо працевлаштування молодих фахівців, адже загострення проблеми молодіжного безробіття тягне за собою цілу низку соціальних небезпек для українського соціуму загалом.

У 2013 році рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці, серед молоді віком 25–29 років становив 8,7%, серед більш молоді юні (15–24 роки) – 17,4% та був удвічі вищий, ніж цей показник серед усіх вікових груп населення. Високий рівень безробіття зумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Кількість осіб у віці до 35 років, які у 2013 році мали статус безробітних, становила 698 тис., або 45% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп [14].

За результатами досліджень О.А. Грیشнової виявлено "неадекватний, помилковий існуючий підхід до оцінки стану конкурентоспроможності молодих фахівців, випускників ВНЗ за статистикою щодо рівня безробіття у їхній віковій групі. Адже до когорти безробітних за певних обставин можуть потрапити і якісно підготовлені, висококваліфіковані спеціалісти, здатні до конкурентних умов праці, але які за своєю трудовою мотивацією, а інколи й амбіційністю, не бажають виконувати запропоновану роботу, яка не вимагає здобутого ними рівня освіти та не цікава за змістом, і претендують на робоче місце, яке сприяло б їхньому творчому і професійному зростанню та відповідному рівню заробітної плати. Таких робочих місць нинішня вітчизняна економіка пропонує замало, тим більше, що світова тенденція інтелектуалізації праці в Україні все ще не набула поширення. До того ж корупція в нашій країні нерідко є перешкодою для ефективного працевлаштування. Тому можливості молодого спеціаліста, навіть з достатнім рівнем освіти й хорошими діловими характеристиками, дуже обмежені" [3, с. 51].

Роботодавці часто нарікають на неспроможність системи професійної освіти надати ви-

пускникам 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.

До основних причин, що викликають молодіжне безробіття, роботодавці відносять невідповідність обсягів і напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, завищені очікування претендентів від роботи, що не завжди знаходять відповідний відгук у працедавців, слабка професійна орієнтація молоді, починаючи зі школи. Водночас високий рівень безробіття серед випускників ВНЗ можна пояснити й тим, що в Україні немає прогнозування суспільної потреби в тих чи інших спеціалістах на близьку й далеку перспективу. І якщо в недалекому минулому більшість випускників ВНЗ складали інженери, то сьогодні – це економісти, юристи, психологи, котрі не мають реальних шансів на працевлаштування за фахом, незважаючи навіть на квоту для молодих фахівців економічних спеціальностей. У кращому разі, та ще й за умови реєстрації в Державній службі зайнятості, на них чекає перспектива перепідготовки [10, с. 140]. Держава фактично знімає із себе повноваження щодо захисту молоді та забезпечення робочим місцем молодих фахівців, перекладаючи відповідальність на працедавця або навчальний заклад.

Інший факт. В останні роки на ринку праці окреслилася тенденція, що роботодавці активно наймали фахівців без досвіду. За прогнозами експертів, популярність таких фахівців у наступних роках буде тільки зростати. Компанії шукають випускників, здатних повно виконувати їх вимоги. На їхню думку, такі кандидати не зіпсовані трудовими відносинами, тому з ними легше працювати. За даними дослідження кадрового порталу Head Hunter Україна, за підсумками 2013 року більше половини всіх вакансій були розраховані на фахівців з досвідом роботи від одного до трьох

років. Причому в кожній п'ятій вакансії роботодавці шукали людину без досвіду роботи. При цьому спостерігається традиційна диспропорція: у той час, як компанії більше зацікавлені у фахівцях з трудовим досвідом до трьох років, роботу найчастіше шукають ті, у кого солідний досвід роботи – від шести і більше років [8].

Безумовно, саме для молоді питання якості зайнятості набуває принципового характеру, оскільки їй притаманні у цілому підвищені запити – вимоги щодо рівня оплати найманої праці, характеру професійної зайнятості, умов праці та ін. Слід визнати, що частина української молоді подеколи вирізняється наявністю непомірних амбіцій, які, на жаль, не підкріплюються ні достатнім освітньо-професійним рівнем, ані досвідом роботи. Нерідко молоді люди обирають роботу навіть не за зацікавленістю, а лише за розміром заробітної плати, при цьому інколи бажають усього й одразу: гарну посаду й високу заробітну плату, через що взаємні вимоги роботодавців та молодих фахівців часто не збігаються. До того ж через ослаблення ціннісно-етичної складової праці та неефективність інституціональних засад трудової соціалізації молоді за сучасних умов вибір сфери її діяльності часто не відповідає набутій спеціальності [5, с. 166]. На нашу думку, механізм регулювання зайнятості молоді обов'язково повинен передбачати: розвиток молодіжного підприємництва та самозайнятості юнаків і дівчат; створення умов для їх змістовної профорієнтації.

Результативною формою сприяння зайнятості молоді є розвиток підприємницьких ініціатив. Серед чинників, які заважають їй організувати власний бізнес, назвемо перш за все відсутність первинного капіталу, потрібного для відкриття власної справи; складну й нестабільну економічну та політичну ситуацію в країні; несприятливий податковий клімат; відсутність соціальних гарантій; незахищеність від кримінальних структур; неповно реформоване законодавство у сфері підприємницької діяльності; бюрократичні перепони і поверхові знання претендентів на організацію власного бізнесу. Тому першочерговими завданнями держави у сфері підтримки підприємницьких ініціатив та самозайнятості молоді є:

– створення сприятливого бізнес-клімату (заохочення банків до надання кредитів, надання державних гарантій їх повернення тощо);

– сприяння започаткуванню власної справи

(податкові пільги, пільгові умови оренди, компенсації витрат на консультації спеціалістів (юристів, економістів), конкурсне складання бізнес планів);

– задіяння механізму залучення іноземних ресурсів для фінансування програм мікрокредитування для молодих підприємців;

– запровадження спецкурсів із методології, тактики і техніки підприємництва у середніх та вищих навчальних закладах.

Реалізація цих заходів сприятиме працевлаштуванню молоді та створить умови для розвитку української економіки. З іншого боку, для того щоб профорієнтаційна робота з молоддю була ефективною, її потрібно проводити систематизовано і поетапно, насамперед у загальноосвітніх школах, де упродовж навчального року має передбачатись поступовий перехід учнів від заходів із загальним професійним інформаційним спрямуванням до психодіагностичного і прогнозувального професійного консультування, тобто повинна здійснюватися поступова індивідуалізація роботи. Незважаючи на існування низки законодавчих документів із профорієнтаційної тематики, молодь практично не охоплена даним напрямком соціального захисту, а більшість послуг надається їй у вигляді професійної інформації, що не сприяє свідомому вибору професії.

Отож схвальної оцінки заслуговують пропозиції щодо вдосконалення системи професійної орієнтації молоді, зокрема потрібно:

а) налагодити ефективний взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг, що скоротить дисбаланс у функціонуванні першого;

б) створити довідник найбільш затребуваних професій, що буде містити опис цих професій та інформацію з їх реальної наявності;

в) сформулювати дієвий механізм надання клієнтам системних знань про сучасний стан ринку праці;

г) створити необхідні й водночас доступні правові, організаційні, технічні та інформаційно-методичні передумови для професійної самореалізації молоді;

д) розробити систему профорієнтаційних заходів з учнями загальноосвітніх шкіл шляхом впровадження відповідних лекцій, бесід, дискурсів, круглих столів, конференцій;

е) забезпечити виконання завдань регіональної і місцевих програм зайнятості населення, зосередивши увагу на підвищенні якості та результативності надання профорієнтаційних

послуг молоді з урахуванням негативних соціальних наслідків триваючої економічної кризи.

Динамічність і неоднозначність сучасних процесів у профорієнтаційній роботі спричиняє нагальність вирішення питань фінансування цієї системи, впровадження адекватних методів оцінювання її ефективності та визначення критеріїв якості, що потрібно для розробки науково обґрунтованих пропозицій стосовно покращення рівня надання профорієнтаційних послуг. Тому профорієнтаційна діяльність і професійна підготовка молоді повинні бути визнані не тільки законодавчо, але й стати важливою функціональною складовою соціальної політики держави.

## ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Розв'язання проблеми зайнятості молоді передбачає вирішення цілого комплексу завдань, зокрема, потрібно створити дієвий механізм розподілу державного замовлення на підготовку молодих фахівців, включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів останніх курсів на підприємствах та установах для отримання практичного досвіду роботи, запровадити моніторинг ситуації на ринку освітніх послуг і ринку праці для забезпечення оптимізації їх взаємодії, збільшити зацікавленість підприємницьких структур у співпраці з молодіжним сегментом ринку праці, посилити мотивацію молодих людей до продуктивної легальної зайнятості.

2. Для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці треба здійснити наступні кроки: законодавчо прийняти порядок формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, зважаючи на потреби ринку праці; заохочувати навчальні заклади та підприємства до співпраці у сфері профорієнтації; залучати українських науковців до участі в роботі молодіжних центрів праці та до надання рекомендацій стосовно покращення їх діяльності; сформулювати державний механізм підтримки молодіжного підприємництва; створити дієву систему профорієнтації молоді на затребувані професії і забезпечити індивідуальний підхід щодо надання їй відповідних світоглядних послуг.

3. Підкреслимо, що молодь характеризується не лише специфічними віковими ознаками, а й насамперед своїм важливим сус-

пільним призначенням, а саме бути провідником демографічного, соціально-економічного, політичного та духовного поступу українства, що вимагає від держави приділення особливої уваги проблемам трудової і власне культурної зайнятості дітей і юні.

1. Балакірева О.М. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М. Балакірева, В.В. Онікієнко, О.В. Валькована та ін.). – К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. – 144 с.

2. Гольбін М. Точка зору експерта: “Відплив молодих мізків”, або чому освічена молодь виїжджає з України (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/articles/1040.html>.

3. Грiшнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грiшнова, А.Є. Самарцева // *Економіка і управління*. – 2013. – №2. – С. 49–54.

4. Злупко С.М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: [навч. посіб.] / С.М. Злупко, Й.І. Радецький. – Л.: Вид. ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 192 с.

5. Лібанова Е.М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / Е.М. Лібанова. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

6. Онікієнко В.В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко. – К., 2003. – 160 с.

7. Петюх В.М. Ринок праці: [навч. пос.] / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

8. Ринок праці 2014: як боротися з молодіжним безробіттям (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.kmcp.kiev.ua/index.php/novini/item/1278-rinok-pratsi-2014-yak-borotisyia-z-molodizhnim-bezrobittiam>

9. Ринок праці України: перспективи євроінтеграції: [монографія] / І.Ф. Гнибіденко, Н.Б. Кузнєцова, Ю.М. Маршавін та ін.; за ред. І.Ф. Гнибіденка. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 289 с.

10. Семенова Д.А. Основні напрями подолання безробіття серед молоді в Україні / Д.А. Семенова // *Стратегічні пріоритети*. – 2012. – №2 (23). – С. 138–142.

11. Скуратівський В.А. Соціальна політика: [навч. посіб.] / В.А. Скуратівський, Е.М. Лібанова, О.М. Палій. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 360 с.

12. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко та ін. – К., 2001. – 260 с.

13. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.П. Богиня, Г.Т. Куликов, В.М. Шамота та ін. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 300 с.

14. Статистичний збірник “Ринок праці України – 2013” (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>

15. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді: [монографія] / М.І. Хмелярчук. – Львів, 2003. – 126 с.

## REFERENCES

1. Balakireva, O.M., Onikienko, V.V. and Valkovana, O.V. (2004), *Sotsialni problemy pratsevlashtuvannia molodi* [Social problems of employment of young people], Kyiv, Ukraine, 144 p.

2. Golbin, M. “Tochka to sight of expert: “Ebb young brains” or why well-educated young people drive out from Ukraine”, available at: <http://www.osvita.org.ua/articles/1040.html>.

3. Grishnova, O.A., Samarceva, A.E. (2013), “Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospro-mozhnosti ta pratsevlashtuvannia”, *Ekonomika i upravlenie*, no. 2, pp. 49-54.

4. Zlupko, S.M., Radeckiy, Y.I. (2001), *Liudskyi potentsial, zainiatist i sotsialnyi zakhyst nasele-nnia v Ukraini* [Human potential, employment and social defence of population, in Ukraine], Lviv, Ukraine. – 192 p.

5. Libanova, E. M. (2010), *Molod' and youth policy in Ukraine: socialdemographic aspects* [Molod ta molodizhna polityka v Ukraini: sotsialno-demohrafichni aspekty], Kyiv, Ukraine, 248 p.

6. Onikienko, V.V., Tkachenko, L. G (2003), *Molodizhnyy ry-nok pratsi Ukrayiny: problemy ta shlyakhy vyrishennya* [Molodizhnyy labour-market Ukraine: problems and ways of decision], Kyiv, Ukraine, 160 p.

7. Petyukh, V.M. (1999), *Rynok pratsi: navchalnyi posibnyk* [Labour-market], tutorial, Kyiv, Ukraine, 288 p.

8. “Labour-market 2014: how to contest with youth unemployment”, available at: <http://www.kmcp.kiev.ua/index.php/novini/item/1278-rinok-pratsi-2014-yak-borotisyia-z-molodizhnim-bezrobittiam>.

9. Gnididenko, A.F., Kuznecova, N.B., Marshavin U.M. (2012), *Rynok pratsi Ukrainy: perspektyvy yevrointehratsii* [Labour-market Ukraine: prospects of eurointegration], monograph, Kyiv, Ukraine, 289 p.

10. Semenova, D.A. (2012) “Basic directions of overcoming of unemployment among young people in Ukraine”, *Stratehichni priorytety*, no. 2 (23), pp.138-142.

11. Skurativskiy, V.A., Libanova, E.M., Palii, O.M. (1997), *Sotsialna polityka* [The Social policy], tutorial, Kyiv, Ukraine, 360 p.

12. Bandur, S.I., Zayac, T.A., Onikienko V.V. (2001), *Sotsialni priorytety rynku pratsi: metodolohiia, praktyka, shliakhy zabezpechennia* [Social priorities of labour-market: methodology, practice, ways of providing], Kyiv, Ukraine, 260 p.

13. Boginya, D.P., Kulikov, G.T., Shamota, V.M. (2001), *Sotsialno-ekonomichniy mekhanizm rehuliu-vannia rynku pratsi ta zarobitnoi platy* [Socio-economic mechanism of adjusting of labour-market and ettlings], Kyiv, Ukraine, 300 p.

14. Statistical collection is “Labour-market Ukraine – 2013”, (available at: <http://dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>).

15. Khmelyarchuk, M.I. (2003), *Zainiatist i sotsialnyi zakhyst molodi* [Employment and social defence of young people], monograph, Lviv, Ukraine, 126 p.

## АНОТАЦІЯ

*Мельниченко Оксана Богданівна.*

**Молодіжний ринок праці України: проблеми і перспективи.**

У статті досліджено проблему працевлаштування молоді. Різномірно охарактеризовано кроки, які потрібно здійснити для підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. Обґрунтовано нагальність реформування ринку праці та підвищення конкурентоспроможності молоді на ньому. Серед інших питань аргументовано наявність тенденції збільшення безповоротного виїзду за кордон молодих фахівців. Доведено, що професійна орієнтація і професійна підготовка молоді повинні бути визнані не тільки законодавчо, а й стати важливою функцією соціальної політики держави.

**Ключові слова:** ринок праці, зайнятість молоді, працевлаштування, молоді фахівці, молодіжне підприємництво, молодіжний ринок праці, професійна орієнтація молоді.

## АННОТАЦИЯ

*Мельниченко Оксана Богдановна.*

**Молодежный рынок труда Украины: проблемы и перспективы.**

В статье исследована проблема трудоустройства молодежи. Разносторонне охарактеризованы шаги, которые нужно осуществить для повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке

труда. Обоснована необходимость реформирования рынка труда и повышение конкурентоспособности молодежи на нем. Среди других вопросов аргументировано наличие тенденции увеличения безвозвратного выезда за границу молодых специалистов. Доказано, что профессиональная ориентация и профессиональная подготовка молодежи должны быть признаны не только законодательно, но и стать важной функцией социальной политики государства.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость молодежи, трудоустройство, молодые специалисты, молодежное предпринимательство, молодежный рынок труда, профессиональная ориентация молодежи.

## ANNOTATION

*Melnychenko Oksana.*

**Youth labor market in Ukraine: problems and prospects.**

In the article investigated the problem of youth employment. Versatile characterized the steps which necessary to implement for increasing the competitiveness of young professionals in the labor market. Argumented the necessity of reforming the labor market and increasing the competitiveness of youth on it. Among other questions disclosed a tendency of increasing irreversible departure abroad of young professionals. Proved that professional training of youth should be recognized not only legislatively but also become an important function of social policy of the state.

**Key words:** youth employment, young professionals, youth entrepreneurship, youth labor market, labor market, professional orientation of the youth.

Надійшла до редакції 2.06.2015.