

**Котенко Т.М.,**

канд. екон. наук, науковий співробітник,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М.В. Птухи НАН України  
tatyanaako@ukr.net

**Котенко Т.М.,**

канд. экон. наук, научный сотрудник,  
Институт демографии и социальных исследований  
имени М.В. Птухи НАН Украины

**Kotenko T.M.,**

PhD (Economics), Research Associate,  
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies  
of the National Academy of Sciences of Ukraine

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ:  
СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПРІОРИТЕТИ**

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА:  
СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПРИОРИТЕТЫ**

**THE LABOUR POTENTIAL OF YOUTH IN LABOUR MARKET:  
STATE, PROBLEMS, PRIORITIES**

*Досліджено можливості формування і особливості розвитку трудового потенціалу молоді на ринку праці України. Визначено основні тенденції і стимулюючі та дестимулюючі чинники, які впливають на можливість працевлаштування молоді та її становище на ринку праці. Запропоновано пріоритетні заходи державного регулювання молодіжної зайнятості та безробіття молоді на макро-, мезо- та мікрорівні, які обмежуватимуть безробіття молоді та сприятимуть підвищенню рівня молодіжної зайнятості.*

*Исследованы возможности формирования и особенности развития трудового потенциала молодежи на рынке труда Украины. Определены основные тенденции и стимулирующие и дестимулирующие факторы, которые влияют на возможность трудоустройства молодежи и ее состояние на рынке труда. Предложены приоритетные меры государственного регулирования молодежной занятости и безработицы молодежи на макро-, мезо- и микроуровне, которые будут ограничивать безработицу молодежи и способствовать повышению уровня молодежной занятости.*

*This article is dedicated to the study of the status, problems and priorities of the development of labour potential of youth in labor market, the definition of measures of improving the quality of labor potential of young people and their competitiveness in labor market. The possibilities of formation and peculiarities of the development of labor potential of youth in the labor market of Ukraine are explored. The main tendencies and stimulating and disposing factors that influence on the employment opportunities of young people and their position on the labor market are determined. The necessity of the constant increase of personal qualities of young people, as a result of increase of their competitiveness in the labor market, the development of the mechanism for the coordinating of the imbalance between vocational education and labor market based on application of the innovative approach in the field of vocational education as the means of increasing labor market flexibility and encouraging employers to create new jobs, especially for young people who have received vocational or higher education and who are given the first job on specialty. In order to improve the efficiency of the labor market infrastructure, it is necessary to improve the interaction between the State Employment Service and private employment agencies that provide the certain types of services in the labor market: the support for job search, the employment, recruitment, the job profiling and skills assessment, the training, marketing researches of labour market, social and business services, the regulatory activity. The distribution of new services, including consulting companies, will contribute to the continuous development of the workforce, in*

*particular the labor potential of young people, the rapid closure of vacancies, and the reduction of the length of the job search. The priority measures of state regulation of youth employment and youth unemployment at the macro, meso and micro levels are proposed, which will limit youth unemployment and promote youth employment.*

**Ключові слова.** Трудовий потенціал молоді, безробіття молоді, молодіжна зайнятість, конкурентоспроможність молоді, сфера професійної освіти, інфраструктура ринку праці, консалтингові компанії, ринок праці.

**Ключевые слова.** Трудовой потенциал молодежи, безработица молодежи, молодежная занятость, конкурентоспособность молодежи, сфера профессионального образования, инфраструктура рынка труда, консалтинговые компании, рынок труда.

**Key words.** Labour potential of youth, youth unemployment, youth employment, youth competitiveness, vocational education, labor market infrastructure, consulting companies, labor market.

**Вступ.** Зміни в розвитку ринку праці переважно визначаються станом розвитку економіки країни. На жаль, нині превалюють стагнаційні процеси в економіці та посилюється незадоволення населення процесами в системі соціально-трудоких відносин. Зважаючи на політичне й економічне становище в країні, зокрема на міграцію населення зі Сходу України, яка призводить до зростання конкуренції на ринку праці, відсутність і неможливість залучення інвестицій із-за кордону у розширення виробництва, сповільнення зростання міжнародних компаній, а відтак і брак нових робочих місць, не відбувається істотних змін на ринку праці України. Наявність на ринку праці робочої сили високого рівня якості незатребувана. Сукупний попит здебільшого зорієнтований на нижчий рівень кваліфікації, що є чинником гальмування розвитку трудової сфери і системи господарювання в країні. У середній і довгостроковій перспективі не визначено яким буде попит на спеціалістів. Тоді, як відомо, сьогодні, з одного боку, найбільший попит існує на фахівців із продажу, торгівлі та ІТ-фахівців, і, з другого, найважче знайти, роботу молодим спеціалістам, фінансистам і юристам [9].

Від подолання дестимулюючих / гальмівних чинників залежить перспективний розвиток ринку праці і, загалом, соціально-трудої сфери. Вагомими стимулюючими чинниками зростання ринку праці, зниження рівня безробіття, особливо молоді, підвищення ефективності та продуктивності праці є розвиток малого і середнього бізнесу, який сприятиме створенню нових робочих місць; вплив соціального самопочуття населення в суб'єктивних оцінках стану та можливостей розвитку соціально-трудої сфери [17].

Різноманітним теоретичним, методологічним і практичним аспектам формування і забезпечення стійкого розвитку соціально-трудої сфери, зокрема ринку праці; ролі і значенню гідної праці для всіх суб'єктів соціально-трудоких відносин, як засобу становлення збалансованої, соціально-орієнтованої моделі розвитку суспільства; визначення соціально-економічних ознак (параметрів) гідної праці за умов євроінтеграції та формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку національної економіки; формування в перспективі якісно нового, людиноцентричного економічного мислення, задіяння інноваційно орієнтованих механізмів розвитку соціально-трудої сфери; підвищення гнучкості ринку праці та конкурентоспроможності робочої сили; дослідження структурних трансформацій ринку праці та пов'язаних із ними освітньо-кваліфікаційних дисбалансів у зайнятості; чинників, що дестабілізують і викликають асиметрії в соціально-трудої сфері; забезпечення зайнятості населення; створення умов для працевлаштування осіб;

відтворення трудового потенціалу; розвиток таких сучасних форм зайнятості, як лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість, позаштатна дистанційна зайнятість, мобільна дистанційна зайнятість, робота в спеціально обладнаному офісі тощо присвячено ґрунтовні наукові розробки таких відомих українських економістів, як В. Близнюк, В. Геєць, О. Герасименко, І. Гнибіденко, О. Грیشнова, В. Данюк, І. Заюков, Т. Заяць, Л. Ільч, І. Каленюк, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, В. Никифорова, В. Новіков, О. Новікова, О. Олійник, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, М. Семикіна, О. Цимбал, Л. Шамілева, О. Ярош та інших [1; 4; 6; 7; 9; 10; 13; 16; 17].

**Постановка завдання.** На ринку праці України за останнє десятиріччя наявний стабільний попит на кваліфікованих робітників — близько 65 %. Так, кожен п'ятий офіційно зареєстрований безробітний є випускником освітніх закладів, а майже 30 % — це кваліфіковані робітники, що свідчить про «перевиробництво» фахівців (професіоналів) з вищою освітою. Основними причинами, які призводять до дисбалансу між професійною освітою і ринком праці, є: брак об'єктивної та своєчасної інформації щодо обсягів підготовки тих фахівців і робітників, які необхідні для забезпечення потреб розвитку економіки; відсутність ефективного механізму прогнозування потреб у кадрах для насичення ними економіки; низька ефективність профілактичних заходів серед майбутніх споживачів освітніх послуг; зниження кількості випускників, які б мали забезпечуватись «першим» робочим місцем за набутою спеціальністю; егоїстичність у формуванні батьками запитів на оволодіння їхніми дітьми модних і високооплачуваних професій, зокрема менеджера, економіста, юриста, маркетолога тощо (на протигагу названим професіям нині набувають першорядного значення такі «гібридні» професії, як «інтернет-маркетолог», «журналіст-блогер», «віртуальний юрист або бухгалтер»); недостатня якість підготовки кадрів у освітніх закладах; швидкі зміни технологій, особливо в інформаційній сфері, що вимагає постійного оновлення знань або набуття нових спеціальностей, професій або трудових навичок [4].

Отже, проблеми дисбалансу між професійною освітою і ринком праці необхідно вирішувати за допомогою застосування інноваційного підходу у сфері професійної освіти, її адаптації до нових соціально-економічних умов, як засобу підвищення гнучкості ринку праці та стимулювання роботодавців з метою створення нових робочих місць, особливо для осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, зокрема молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту та якій надається перше робоче місце за набутою професією (спеціальністю). Саме цим і обумовлені актуальність та цілі дослідження.

Метою статті є дослідження стану, проблем і пріоритетів розвитку трудового потенціалу молоді на ринку праці, визначення заходів підвищення якості трудового потенціалу молоді та її конкурентоспроможності на ринку праці.

**Результати дослідження.** Ринок праці в Україні характеризується асиметрією між попитом і пропозицією робочої сили: зростаючий попит на нові інноваційні професії актуалізує проблему професійного навчання та підвищення якості трудового потенціалу, зокрема молоді. Однак наявні вакансії зазвичай мають низьку якість і не потребують достатньо освіченої робочої сили, тобто не відповідають вимогам гідної праці. Можливості щодо зайнятості в Україні поступово скорочуються через зростання навантаження на одне вільне робоче місце, низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці.

Процеси працевлаштування робочої сили в Україні в 2013–2014 рр. характеризуються скороченням зайнятості та зростанням безробіття, негативними показниками динаміки попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. У 2015–2017 рр. відбувалося скорочення кількості зареєстрованих безробітних порівняно з 2014 р.: у 2015 р. — на 4,2 %; у 2016 р. — на 23,7 %; у 2017 р. — на 30,8 %. У 2017 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 354,4 тис. осіб, що на 9,3 % менше ніж у 2016 р. (табл. 1). Усього протягом 2017 р. послугами державної служби зайнятості скористалися 1138,4 тис. безробітних громадян. За видами економічної діяльності, серед безробітних, які мали професійний досвід, кожен четвертий раніше працював у сільському, лісовому та рибному господарстві; по 15 % у сфері державного управління й оборони та у оптовій та роздрібній торгівлі; 14 % у переробній промисловості [11;15]. Кількість заявлених роботодавцями вільних робочих місць (вакантних посад) у 2017 р. становила 50,4 тис., що в 1,4 разу більше, ніж у 2016 р., перевищивши найнижчий показник 2015 р. в 1,95 разу. При цьому вперше за останні роки знизилася навантаженість на одне вільне робоче місце (безробітних на одну вакансію) — 7 осіб — найнижчий показник (у 2016 р. — 11 осіб, у 2015 р. — 19 осіб — найвищий показник у зазначений період). Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сільському, лісовому та рибному господарстві (41 особа), у фінансовій і страховій діяльності (19 осіб), у сфері інформації та телекомунікації (10 осіб), а найменше — у водопостачанні, каналізації де на одне робоче місце претендувало 2 особи. За сприяння Державної служби зайнятості, яка відіграє визначальну роль у забезпеченні ефективної зайнятості на ринку праці України, у 2015 р. було працевлаштовано 444,7 тис., у 2017 р. — 783 тис. осіб. Найбільша кількість безробітних була працевлаштована за наступними професійними групами: робітники з обслуговування, експлуатації технологічного устаткування, складання устаткування та машин (27 %); найпростіші професії та працівники сфери торгівлі та послуг (по 14 %) ті кваліфіковані робітники з інструментом (11 %) [11; 12; 15].

Таблиця 1

**ПОПИТ ТА ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ У 2013–2017 РОКАХ  
(ЗА ДАНИМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ)\***

Рік	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець періоду, тис. осіб	Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб	Працевлаштовано зареєстрованих безробітних у звітному періоді, тис. осіб
2013	487,7	47,5	103	521,0
2014	512,2	35,3	145	494,6
2015	490,8	25,9	189	444,7
2016	390,8	36,0	108	746,0
2017	354,4	50,4	70	783,4
2017/2016, %	90,7	140,0	64,8	105,0
2017/2014, %	69,2	142,8	48,3	158,4

\*Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України та Державної служби зайнятості України [11; 12; 15]; 2014–2017 рр. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

З метою підвищення ефективності функціонування інфраструктури ринку праці необхідно поліпшити взаємодію між Державною службою зайнятості та приватними кадровими агентствами, які надають певні види послуг на ринку праці, зокрема, підтримку під час пошуку роботи, працевлаштування, добір персоналу, профілювання робочих місць та оцінка навичок, навчання, маркетингові дослідження ринку праці, соціальні та бізнес-послуги, регулятивна діяльність. Нині набувають популярності інноваційні послуги інфраструктурних посередників на ринку праці, у тому числі консалтингових компаній, такі як: аудит персоналу, управління талантами, hr-консалтинг, коучинг, аутплейсмент, аутстафінг, організація та ведення кадрового діловодства, дослідження ринку заробітних плат, управління за цілями, створення hr-відділу під «ключ», корпоративна культура, організація корпоративних заходів. Так, за даними професійного порталу з пошуку персоналу «HeadHunter» послугами рекрутингових агентств користуються 68 % менеджерів з персоналу, і здебільшого така співпраця успішна (46 %) [10]. Поширення нових послуг у соціально-трудої сфері сприятиме безперервному розвитку робочої сили, зокрема трудового потенціалу молоді, швидкому закриттю вакансій, зниженню трансакційних витрат, зменшенню тривалості пошуку роботи.

У 2016 р., за даними Державної служби статистики України, із загальної кількості безробітних молоді (15–34 років) складала 13,1 %, при чому, у віковій групі 15–24 роки спостерігався найвищий рівень безробіття — 23,0 % (для порівняння у 28 країнах Євросоюзу — 18,7 %: за рейтингом країн — Україна займає 22 місце з 29 місць, Польща — 17 місце (17,7 %), найкращі показники (7–12,0 %) мають Німеччина, Чеська Республіка, Нідерланди, Мальта, Австрія, Данія (відповідно 1–6 місце) (рис. 1), у вікових групах 25–29 років — 11,7 % та 30–34 років — 8,9 %, що характеризує їх більшу адаптованість до умов сучасного ринку праці [3, с. 49, 71, 187].

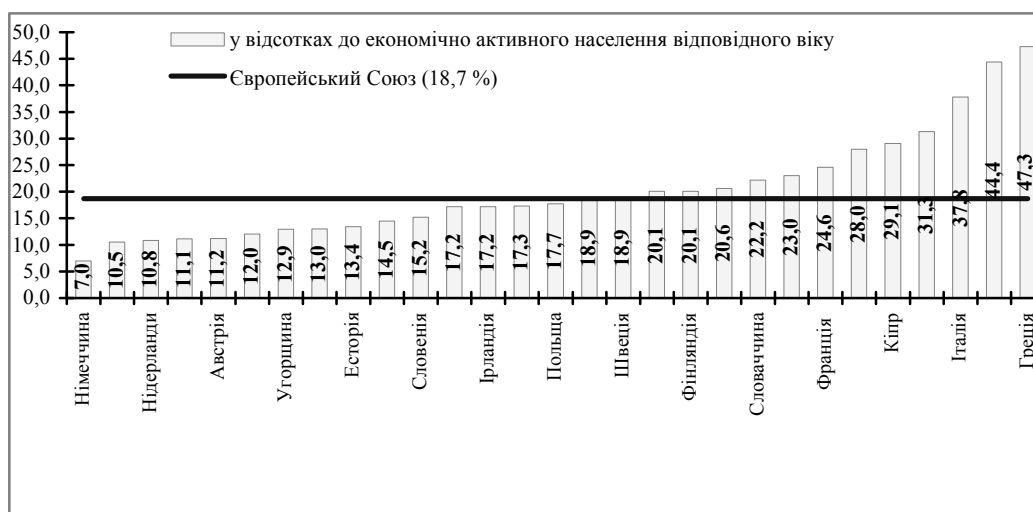


Рис. 1. Рівень безробіття серед молоді 15–24 років в Україні та в країнах Європейського Союзу, 2016 р.

Джерело: побудовано автором за даними [3, с. 187].

Отже, найуразливішою з-поміж вікових груп на ринку праці є молодь віком 15–24 років, оскільки на цей період життя припадають вибір професії та пошук першого робочого місця, і їх трудовий потенціал ще не набув достатньої завершеності і специфічності. Основною причиною їх безробіття є те, що, по-перше, це навчання, оскільки в Україні обов'язкова повна загальна середня освіта, постійно зростає кількість студентів вищих навчальних закладів, по-друге, більшість не змогла працевлаштуватися після закінчення навчальних закладів. Для молодих осіб 25–34 років основною причиною економічної неактивності є ведення домашнього господарства, що пов'язано з формуванням сім'ї, народженням та вихованням дітей, а також звільнення за власним бажанням, оскільки вони більше впевнені в можливості знайти іншу роботу, бо вже здобули певний кваліфікаційний рівень і ще мають значні перспективи професійного зростання. Тобто вони займають більш міцні позиції на ринку праці.

Протягом 2010–2016 рр. відбувалося зростання рівня безробіття як населення України з 8,1 до 9,3 %, так і молоді в віковій групі 15–34 років — з 11,6 до 13,1 % і в вікових групах: 15–24 років — з 17,4 до 23 %, 25–29 років — з 9,9 до 11,7 %, 30–34 років — з 7,9 до 8,9 % [2, с. 56; 3, с. 49]. Рівень безробіття серед молоді у віці 25–29 років у I півріччі 2017 р. становив 11,4 %. Серед осіб у віці 15–24 роки цей показник становив 17,8 % і був майже удвічі вищий, ніж цей показник серед усіх вікових груп. У середньому по країнах Європейського Союзу рівень безробіття серед молоді у віці 15–24 роки становив 16,9 % [8].

Серед безробітних у віці до 35 років, зареєстрованих у державній службі зайнятості, які мали професійний досвід, 22 % раніше працювали в оптовій і роздрібній торгівлі та ремонті автотранспортних засобів; 21 % у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування; 13 % — у переробній промисловості; 10 % — у сільському, лісовому та рибному господарстві. Для молоді, яка звертається до державної служби зайнятості, здійснюються заходи сприяння зайнятості: надання інформаційних, консультаційних і профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій і пошук підходящої роботи, сприяння в працевлаштуванні громадян, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності, організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, організації і фінансування громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю. За сприянням державної служби зайнятості у січні–серпні 2017 р. знайшли роботу 208,0 тис. молодих громадян, що на 3 % більше, ніж у відповідному періоді минулого року, зокрема, кожен другий з них був працевлаштований оперативним до набуття статусу безробітного. Профорієнтаційними послугами у січні–серпні 2017 р. було охоплено 307,1 тис. безробітних з числа молоді та 597,3 тис. осіб, які навчаються в різних навчальних закладах. З метою максимального наближення професійних навичок громадян, що шукають роботу, до потреб роботодавців, розширення їх компетенцій і підвищення конкурентоспроможності, державною службою зайнятості протягом січня–серпня 2017 р. здійснено професійне навчання на замовлення роботодавців 42,8 тис. безробітних у віці до 35 років [8].

У I півріччі 2017 р., за даними державної служби зайнятості, рівень зайнятості серед осіб у віці 25–29 років становив 69,0 % і був вищим, ніж у середньому серед усіх вікових груп (56,0 %), а серед осіб віком 15–24 роки цей показник склав лише 28,5 % [8]. Значна частина української молоді обирає нелегальний

сектор економіки як сферу додаткової зайнятості: у тіньовому секторі економіки зайнятий кожен четвертий у віці 15–34, 25–29 і 30–34 років і кожен третій у віці 15–24 років [3, с. 101]. Отже, молодь має значно вищий рівень безробіття, ніж доросле населення.

Основною причиною відсутності роботи безробітні називають неможливість працевлаштуватися після завершення навчання — 33,0 % і звільнення за власним бажанням — 16,6 %, що корелює із показниками незадоволеності своєю зайнятістю серед працюючої молоді. Значно гіршою виглядає ця ситуація серед вікової групи 20–24 років, для якої перша причина дорівнює 40,5 %, і для сільської молоді, де неможливість працевлаштуватися після завершення навчання сягала 43,2 %. Основною перешкодою у пошуку хорошої роботи 27,8 % безробітної молоді назвали вищі вимоги до професійної підготовки ніж володіла особа. Близька до неї — відсутність вільних робочих місць (27,1 %). Заробітна плата суттєво поступається цим причинам — 19,2 % [16, с. 19]. Це свідчить про те, що безробітна молодь має досить помірні вимоги, адекватно уявляє свої перспективи та недоліки на ринку праці.

Про не надто високі вимоги безробітних до майбутньої роботи свідчить розмір мінімальної місячної заробітної плати, за якої вони би погодились зайняти робоче місце. Так, у 2013 р. 21,7 % безробітної молоді погодились би на пропозицію роботи із заробітком 2000 грн (250 дол. США) на місяць. Це було більше на 43,0–39,1 % мінімальної заробітної плати по країні (січень–грудень — 1147–1218 грн), і значно менше в 1,5–1,8 разу за середньомісячну заробітну плату (січень–грудень — 3000–3619 грн) в Україні. Крім того, 19,5 % безробітної молоді працювали би навіть за меншу заробітну плату — 1000 грн (125 дол. США) на місяць) [16, с. 19].

Сьогодні молодь, особливо випускники вузів, відмовляються від роботи через низьку заробітну плату. Молоді без досвіду навіть у м. Києві пропонують працювати за 2,5–3,0 тис. грн (100 дол. США) і це коли мінімальна заробітна плата становить 3200 грн (2017 р.), а середньомісячна заробітна плата — 6008–7114 грн (січень–серпень 2017 р.) [14]. На роботу з такою заробітною платою можна влаштуватися оператором у колл-центр, кур'єром, касиром, секретарем, помічником бухгалтера чи юриста [5]. Отже, надзвичайно низькі заробітні плати, які пропонуються українцю на початку кар'єрного шляху, відсутність перспектив та підтримки значно звужує можливості сучасної молоді.

Крім того, для 14,9 % української молоді характерною є нестабільна зайнятість; 21,7 % української молоді незадоволені своєю зайнятістю: перша проблема — низька заробітна плата (43,6 % молодих найманих працівників і самозайнятих отримують менше середньої щотижневої заробітної плати); друга — невідповідність кваліфікації до виконуваних обов'язків. Недостатня стабільність зайнятості та незадоволеність нею обумовлюють бажання 27,2 % молоді змінити свою роботу з різних причин, зокрема, 40,2 % опитаних хочуть мати більшу оплату за годину, 20 % — краще використовувати свою кваліфікацію / навички, 20 % — поточна робота є тимчасовою, 8,4 % — покращити умови праці, решта — страх втратити поточну роботу, мати зручніший графік роботи та витратити менше часу на дорогу до місця роботи і з роботи, працювати більше часу з оплатою за поточною ставкою, працювати менше часу зі зменшенням оплати [16, с. 14].

Більшість молодих українських працівників працюють на робочих місцях, які відповідають їхньому рівню освіти (64,5 %). Однак, 30,9 % молодих працівників надто добре освічені для роботи, яку вони виконують, а 4,6 % — недостатньо. Виділяють такі групи професій, де, як правило, зосереджена кваліфікаційна невідповідність: молоді технічні службовці (79,0 %), працівники сфери торгівлі та послуг (52,9 %), приблизно третина кваліфікованих робітників сільськогосподарства, кваліфікованих робітників з інструментом і робітників з обслуговування, а, в найбільшій мірі, зайняті найпростішими роботами (97,8 %) є надмірно кваліфікованими для робіт, які вони виконують. В Україні важко знайти молодих працівників, які мають нижчий рівень освіти, ніж того вимагає робоче місце. Недостатньо кваліфікованими молоді люди є головним чином на робочих місцях законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (13,1 %) і фахівців (16,5 %) [16, с. 15–16].

Отже, стимулюючими / дестимулюючими чинниками, які впливають на можливість працевлаштування молоді та її становище на ринку праці є:

дестимулюючі — ускладнюють можливості молоді на рівних умовах конкурувати на ринку праці, підсилюючи соціальну вразливість молоді — це недостатній рівень трудового досвіду, невміння застосовувати отримані знання в господарській практиці, недостатня професійна компетентність, перебування у стані самовизначення, становлення;

стимулюючі — сприяють конкурентоспроможності молоді на ринку праці — це переваги молодого віку, висока фізична активність та витривалість, здатність оперативно адаптуватися до змін, гнучкий склад мислення, здатність до нововведень.

**Висновки.** Сьогодні молодь є найгнучкішою, мобільною частиною населення. Тому в Україні актуальними є проведення пріоритетних заходів щодо покращення молодіжної зайнятості, працевлаштування молоді, постійного підвищення особистісних якостей молодих людей, і як результат підвищення їх конкурентоздатності на ринку праці. На нашу думку, основними заходами, що обмежуватимуть безробіття молоді та сприятимуть молодіжній зайнятості є:

– поліпшення інформаційного обслуговування молодіжного сектора ринку праці шляхом періодичної підготовки і доведення до учнів і студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, конкурентоспроможної на ринку праці, проводити спеціалізовані (галузеві) та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних та ін.), щоб вона стала свідомою у виборі майбутньої професії, мала певні гарантії працевлаштування по закінченню навчального закладу, була поінформованою про перебіг подій на ринку праці відповідно до обраної професії;

– приведення у відповідність ринку праці та ринку освітніх послуг, на яких останніми роками спостерігаються істотні диспропорції, завдяки обґрунтуванню і узгодженню розмірів державного замовлення на підготовку конкретних фахівців на рівні держави і навчальних;

– професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації молодих працівників, зокрема через набуття спеціальних навичок, додаткових спеціальностей і здобуття другої вищої освіти I–II та III–IV ступенів, з метою створення



сприятливих умов для запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості;

–удосконалення систему інформації щодо вакансій, передусім створення інтегрованої бази даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних і необхідних робочих місць за категоріями персоналу;

–підвищення значення, ефективності роботи та доступності послуг окремих елементів інфраструктури ринку праці, а саме — Державної служби зайнятості та приватних агентств з найму, зокрема через удосконалення системи інформації та підвищення її ефективності уможливити входження комп'ютерної системи Державної служби зайнятості до простору Internet;

–залучення молоді до підприємницької діяльності, сприяння її самозайнятості через надання кредитів на вигідних умовах, опанування нею різних сфер бізнесу, створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього підприємництва;

–мотивація підприємницького сектора (через пільгове оподаткування) до прийняття молодих фахівців без досвіду роботи на умовах першого робочого місця: вирішальне значення матиме внутрішньофірмова підготовка молоді, навчання безпосередньо на робочому місці, підвищення кваліфікації молоді відповідно до вимог ринкової ситуації та діяльності підприємства;

–розвиток молодих фахівців безпосередньо на підприємстві згідно вимог конкретного роботодавця (підприємство є не лише як виробнича, а і як навчальна структура): адаптація навичок до поточної ситуації на виробництві, отримання настанов і практичних знань, формування у молодого фахівця впевненості у своїх діях, інструктажі, демонстрації відповідно до змін організаційної політики, практичні тренінги, рольові ігри, наставництво, схвалення дій молодого працівника протягом усього процесу навчання, відповідна матеріальна та нематеріальна мотивація ефективної діяльності працівника, створення перспектив кар'єрного зростання молоді;

–створення умов для залучення довгострокових інвестицій, у тому числі іноземних, на підготовку, перепідготовку, додаткове навчання молодих працівників.

Пріоритетними заходами державного регулювання молодіжної зайнятості та безробіття молоді на макро-, мезо- та мікрорівні є:

➤ на макрорівні — національного розвитку — регулювання на основі аналізу ринку праці за допомогою урядових рішень, Державної програми зайнятості населення і Генеральної тарифної угоди: планування і прогнозування у сфері освіти, розробку програм співпраці вищих навчальних закладів і підприємств, виробничу практику, залучення кадрів вищих навчальних закладів до розробки навчальних програм у центрах підготовки кадрів на виробництві, запрошення кваліфікованих працівників підприємств до викладання у вищих навчальних закладах, організація спільних конференцій за участю представників професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів і виробничих фірм, вкладання капіталів виробничих фірм у розвиток вищих навчальних закладів, анкетування виробничих фірм різних регіонів стосовно вимог до фахівців з

вищою освітою і ефективність випускників вищих навчальних закладів, які були працевлаштовані на ці підприємства, ознайомлення виробничих фірм зі специфікою навчання фахівців. Тобто, співпраця на користь молодіжного сегмента ринку праці має відбуватися за формулою «школа — університет — підприємство»;

➤ на мезорівні — співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в розрізі окремих регіонів і галузей — регулювання за допомогою окремих урядових рішень з конкретних питань, а також галузевих наказів, регіональних рішень і відповідних тарифних угод;

➤ на мікрорівні — внутрішньофірмового попиту і пропозиції праці в розрізі професій і спеціальностей — регулювання заходами управління персоналом і колективним договором: готовність та здатність отримати якісну освіту, систематичне підвищення рівня своєї кваліфікації та перекваліфікація, творча активність, підприємливість, відповідна мотивація працівників, як матеріальна так і нематеріальна, активність у пошуку нового робочого місця. Важлива роль відводиться підприємству в питаннях надання першого робочого місця молодому фахівцю та його пристосуванню та розвитку відповідно до вимог роботодавця та самого виробництва.

Реалізація зазначених пріоритетних заходів державного регулювання молодіжної зайнятості та безробіття молоді сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу молоді на ринку праці, подоланню дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили, вдосконаленню процесу підготовки молодих фахівців до професійної діяльності, підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

### **Література**

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.
2. Економічна активність населення України 2010. Стат. збірник / Київ: Державна служба статистики України, 2011. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Економічна активність населення України 2016. Стат. збірник / Київ: Державна служба статистики України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Заюков І. Неформальне професійне навчання як інструмент підвищення гнучкості ринку праці України / І. Заюков // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 2. — С. 14–20.
5. Іваницька С. Б., Мороховець І. О. Проблема безробіття молоді України [Електронний ресурс] / С. Б. Іваницька, І. О. Мороховець // Ефективна економіка. — 2015. — №9. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325>
6. Львів Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України : монографія. — К. : Алерта, 2017. — 608 с.
7. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. — К., 2016. — 328 с.

8. Молодь на ринку праці. Державна служба зайнятості України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=3054](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054)
9. Никифороенко В. Кластерний аналіз ринку праці України за показниками зайнятості, безробіття та індексу дисиміляції / В. Никифороенко, А. Табанова // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 4. — С. 12–18.
10. Олійник О. Тенденції розвитку інфраструктури ринку праці в Україні / О. Олійник // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 3. — С. 8–13.
11. Попит та пропозиція на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності. Аналітична записка. Державна служба зайнятості України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>
12. Ринок праці у I півріччі 2017 року : доповідь. — 30 с. Державна служба статистики України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
13. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : [монографія] / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк. — К. : ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2016. — 326 с.
14. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2017 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg\\_zp\\_m/reg\\_zpm17\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg_zp_m/reg_zpm17_u.htm)
15. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості. Аналітична записка. Державна служба зайнятості України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>
16. Цимбал О.І. Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України: аналітична записка / О.І. Цимбал, О.М. Ярош. — К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2015. — 25 с.
17. Шамілева Л. Розвиток трудової сфери на засадах соціальної відповідальності: тенденції, закономірності та втрати / Л. Шамілева, А. Шастун // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 4. — С. 29–37.

### **References**

1. Kolot, A. M., Daniuk, V.M. and Herasymenko O.O. (2017), *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizm zabezpechennia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanism of support], KNEU, Kyiv, Ukraine.
2. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2011), “*Economic activity of the population of Ukraine 2010*”, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 20 December 2017).
3. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2017), “*Economic activity of the population of Ukraine 2016*”, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 20 December 2017).
4. Zaiukov, I.,(2017), “Informal vocational training as an instrument for increasing the flexibility of the Ukrainian labor market”, *Україна: аспекти праці*, no. 2, pp. 14–20.
5. Ivanytska, S. B. and Morokhovets, I.O. (2015), “The problem of unemployment of young people of Ukraine”, *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 9, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325> (Accessed 15 December 2017).
6. Ilich, L.M. (2017), *Strukturni transformatsii tranzitivnoho rynku pratsi Ukrainy : monohrafiia* [The Structural Transformations of the Transitive Labor Market in Ukraine: Monograph], Alerta, Kyiv, Ukraine.

7. Libanova, E. M. (2016), *Liudskiyi rozvytok v Ukraini. Innovatsiini vydy zainiatosti ta perspektyvy yikh rozvytku (kol. monohr.)* [Human Development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development (collective monograph)], *In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy*, Kyiv, Ukraine.
8. The official site of State Employment Service of Ukraine (2017), “Youth in the labor market”, available at: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=3054](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054) (Accessed 20 December 2017).
9. Nykyforenko, V. and Tabanova, A. (2017), “Cluster analysis of the Ukrainian labor market by indicators of employment, unemployment and by the index of dissimilation”, *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 4, pp. 12–18.
10. Oliinyk, O. (2017), “Trends in the development of the labor market infrastructure in Ukraine”, *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 3, pp. 8–13.
11. The official site of State Employment Service of Ukraine (2017), “Supply and demand in the labor market in terms of jobs and activities. Analytical note”. available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (Accessed 20 December 2017).
12. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2011), “The labor market in the first half of 2017: a report”, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 20 December 2017).
13. Petrova, I.L. and Blyzniuk, V.V. (2016), *Rozvytok sotsialno-trudovoi sfery Ukrainy: teoriia, praktyka, perspektyvy* [The Development of the social and labor sphere of Ukraine: theory, practice, perspectives], *DU «In-t ekonomiky ta prohnozuvannia NAN Ukrainy»*, Kyiv, Ukraine.
14. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2017), “Average wages by region for the month in 2017”, available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg\\_zp\\_m/reg\\_zpm17\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg_zp_m/reg_zpm17_u.htm) (Accessed 20 December 2017).
15. The official site of State Employment Service of Ukraine (2017), “The situation at the labor market and the results of the state employment service. Analytical note”, available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (Accessed 20 December 2017).
16. Tsymbal, O.I. and Yarosh, O.M. (2015), *Aktual’ni problemy dosyahnennya hidnoyi zaynyatosti moloddyu Ukrainy: analychna zapyska* [Actual problems of achievement of decent employment by youth of Ukraine: Analytical note], *Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine*, Kyiv, Ukraine.
17. Shamileva, L and Shastun, A. (2017), “Development of the labor sphere on the basis of social responsibility: trends, patterns and losses”, *Ukrayina: aspekty pratsi*, no. 4, pp. 29–37.

Стаття надійшла до редакції 15.04.18 р.