

УДК 37.015.31:331

Ю. М. Філіппов

ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Молодь є значною та перспективною частиною економічно активного населення нашої держави. Виконуючи притаманні їй важливі соціально-економічні функції, молодь виступає специфічним суб'єктом ринку праці, на шляху якого виникають значні перепони до продуктивної зайнятості, обумовлюючи більш високий рівень безробіття, що породжує цілу низку соціально-економічних проблем. Через недостатність теоретичних розробок проблем молодіжної зайнятості в Україні поки що не сформований ефективний механізм залучення молоді до праці та закріплення її у сфері економічної зайнятості.

Це знижує рівень соціальної захищеності молоді, спричиняє недовикористання її трудового і творчого потенціалу та стає перешкодою на шляху його підвищення, породжує маргіналізацію частки молоді та інші негативні процеси.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених означеним питанням, проблеми зайнятості молоді досліджені не повною мірою. В Україні дослідження проблем ринку праці, зайнятості здійснюють С. Бандур, В. Василенко, В. Васильченко, С. Дорогунцов, Ю. Краснов, Е. Лібанова, В. Мікловда, О. Новікова, В. Онікієнко, В. Петюх, М. Пітюлич, М. Прокопенко, В. Савченко, І. Швець, В. Шкаредний та ін. Питання формування ринку праці молоді, особливо фахівців з вищою освітою, висвітлювали такі українські вчені, як: О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, О. Кратт, О. Лаврук, О. Яременко та ін.

Але все ж таки недостатню теоретичну розробку має категорія "молодь як суб'єкт економічної зайнятості". Незавершеність розробки проблем ринку праці, взагалі, і ринку праці молоді, зокрема, не дозволяє ефективно впливати на рівень зайнятості молоді.

Тому, метою статті є визначення проблем працевлаштування випускників навчальних закладів та шляхів державного впливу на подолання розриву між реальними потребами ринку праці і підготовкою спеціалістів.

Про проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів йдеться на усіх рівнях. Однак далеко не всі, хто закінчує інститут, університет чи академію, знаходить роботу за фахом.

Молода людина, вступаючи до вищого навчального закладу, отримує певну кваліфікацію, після цього відбувається процес працевлаштування і реалізації отриманих знань, навичок і вмінь.

Переважна більшість молодих людей, котрі виходять на ринок праці, є недавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Щороку навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, переважна більшість з яких залишаються з проблемою працевлаштування віч-на-віч. Тому одним з найважливіших завдань роботи з молоддю є сприяння працевлаштуванню випускників та її соціально-психологічна підготовка до трудової діяльності.

Освіта та професійна підготовка є визначальними чинниками у працевлаштуванні випускників вищих навчальних закладів. Від їх рівня залежить якість кадрового потенціалу ринку праці любої країни. Розвиток ринку платних послуг у сфері вищої освіти сприяв швидкому зростанню кількості студентів, а отже – підвищенню фахового освітнього рівня молоді. Разом із тим платна освіта значною мірою нівелювала рівень професійної підготовки випускників через низьку вимогливість до знань [3, 150 – 153].

Так все більше випускників навчальних закладів з'являються на ринку праці, не маючи достатньої професійної підготовки. Це зумовлено також і тим, що держава фактично зняла з себе обов'язок щодо забезпечення обов'язкового працевлаштування випускників. Крім того, суттєвий розрив між теоретичною підготовкою та вимогами конкретної трудової діяльності робить неадекватною реакцію потенційного роботодавця на наявність у молодих спеціалістів високого рівня теоретичної підготовки який не підкріплений відповідним розвитком трудових умінь та навичок. Це, врешті-решт, впливає на можливості їх реального працевлаштування.

Важливе значення для майбутнього працевлаштування є правильний вибір не тільки професії, а вищого навчального закладу, бо питання про престиж та рейтинг освітнього закладу не завжди пов'язане у свідомості молодій людині з перспективою майбутнього працевлаштування за майбутньою спеціальністю. Загалом проблема працевлаштування випускників навчальних закладів є загальнодержавною проблемою, яка тісно пов'язана з питаннями формування та реалізації державної молодіжної та соціальної політики і перш за все зі зміною системи вищої освіти в контексті наближення її до потреб сучасного ринку праці з урахуванням глобалізаційних впливів. Тому питання працевлаштування випускників навчальних закладів є актуальним і має розглядатися в комплексі вказаних проблем.

Соціально-економічні аспекти праці та зайнятості, проблеми розвитку ринку праці вивчалися такими вченими як А. Венгер, В. Герасимчук, В. Гнибіденко, В. Давиденко, Т. Заяць, С. Зінченко, С. Пазюк, А. Сіленко, П. Шевчук та ін.

На думку вчених прагнення молодих людей до формування себе як особистості для існування в достойному економічному середовищі, в якому вони хотіли би жити, породило стійку тенденцію до оволодіння професіями, для яких в теперішній економічній системі країни не існує

достатньої кількості робочих місць. Насамперед це стосується економістів, менеджерів, юристів, підготовка яких стала економічно вигідною для вищих навчальних закладів різної форми власності [9, 4 – 7].

Ситуація з працевлаштуванням випускників навчальних закладів в Україні носить дуже суперечливий характер. З одного боку, ми маємо справу з поряд законодавчо закріплених гарантій і норм, а з іншого боку – в реальному житті ці норми часто „не працюють”.

Проблема випускників у пошуку роботи в тому, що роботодавець хоче отримати вже готового працівника, котрий прийде і зразу ж почне виконувати той обсяг роботи який йому дадуть, виконувати усі доручення та обов'язки, які на нього покладуть. Ускладнює цю ситуацію, положення на ринку праці, бо кількість вільної робочої сили значна і роботодавець може вибирати. Перешкодою на шляху працевлаштування стає підготовка випускників, що незавжди відповідає запитам роботодавців. Зараз, дуже часто так трапляється, що молодь не може себе об'єктивно представити перед роботодавцем, показати себе з найкращого боку, та зацікавити роботодавця, переконати що саме він має займати обране робоче місце та якнайкраще впоратися з поставленими перед ним завданнями [3, 150 – 153].

Молодому фахівцю в його професійній діяльності практично завжди приходиться застосовувати знання не тільки за фахом, але й в інших галузях. Завтра ж від нього буде потрібно постійне відновлення своєї кваліфікації, здобуття додаткових знань і навичок. Тому сьогодні так необхідне удосконалювання системи вищої освіти, одним з аспектів якого стає розширення контактів навчальних закладів з роботодавцями, яке в перспективі повинно привести і до застосування випереджальної підготовки фахівців з урахуванням прогнозованих тенденцій на ринку праці. Помітимо, що в умовах його нестабільності, абітурієнти, студенти і випускники розраховують часто на допомогу навчального закладу. Вказана тенденція позначилася також на створенні служб працевлаштування у вищих навчальних закладах, які частково змушені "допрацьовувати" недоробки системи вищої освіти в плані готовності студентів і випускників до самостійного пошуку роботи.

Надалі ж, коли студенти зможуть мати знання і навички, які дозволять їм самостійно чи інакше, ніж за допомогою служби працевлаштування у навчальних закладах, знайти місце роботи, відповідне до набутої спеціальності, сприяння служби у вирішенні цієї проблеми повинно втратити свою актуальність і поступитися місцем плануванню кар'єри, завдяки якому студенти зможуть отримати, крім консультаційної допомоги, додаткові навички для успішного працевлаштування і професійних досягнень.

Важливим аспектом оптимізації професійної підготовки в даний час є посилення практичної спрямованості навчання, необхідність випуску, насамперед, широкопрофільних фахівців, які володіють у той

же час ґрунтовними вузькоспеціальними знаннями і навичками. Однак головним напрямком у підготовці фахівців у навчальному закладі стає орієнтація не тільки на професійну, але й особистісну складову, що дозволить випускнику навчального закладу, відповідно до змін у сфері трудових відносин, в міру необхідності виявляти ініціативу, гнучкість, самоудосконалюватися та ін. При цьому особливого значення набуває загальнокультурна підготовка фахівця, формування гуманності особистості, як основи її всебічного розвитку, становлення її громадянської позиції, здатності до відповідальних дій, співробітництва з іншими людьми, що, нарешті, приведе до інтеграції суспільства. У такий спосіб в основному буде забезпечений високий адаптаційний потенціал випускників навчальних закладів України.

Полегшити ситуацію на ринку праці до деякої міри зможуть нові підходи до формування замовлення на фахівців, де передбачається забезпечити баланс замовлення держави, регіонів, окремих галузей і попит населення. На перше місце висувається завдання кадрового забезпечення програм загальнодержавного значення. Поряд із загальнодержавними інтересами варто враховувати інтереси регіонів – кожен регіон має свої економічні, демографічні, соціальні особливості і вони повинні знайти своє відбиття, насамперед, у моделях випускників навчальних закладів.

Раніше вимоги до випускника навчального закладу в нашій країні регламентувалися державою, обличчя фахівця визначався лише державним стандартом. Формування ринку праці в сучасній Україні сприяло появі попиту на молодь, що закінчила навчальний заклад, скоріше не з боку держави, а в основному роботодавців. Як результат, численні дослідники відзначають, що система освіти, готуючи фахівців для ринку праці, повинна враховувати не тільки соціальне замовлення, але й орієнтуватися на конкретних замовників випускників, при цьому з огляду на потреби індивіда [1, 27 – 28].

Проблема для навчальних закладів і абітурієнтів, студентів і випускників полягає ще й у тому, що поки чітко не визначено соціальне замовлення. З іншого боку, воно буде час від часу уточнюватися в силу змін кон'юнктури ринку праці. Навчальні заклади повинні враховувати постійно мінливі вимоги до фахівців у різних галузях діяльності, вносячи відповідні корективи у зміст навчання, використовуючи нові технології освіти, з огляду на міжнародний досвід підготовки фахівців вищої кваліфікації. Так, на Заході набула широкого застосування підготовка фахівців за допомогою навчання, побудованого відповідно до інтересів конкретних замовників – великих корпорацій. Подібна практика дістає розвиток і в нашій вищій школі. Вона має як переваги, так і недоліки (у залежності від співвідношення такої ринково орієнтованої підготовки з інтересами і можливостями, у першу чергу, випускників вузів, але, що не менш важливо, і суспільства в цілому). Безумовно, така підготовка повинна набути застосування, однак, скоріше в перспективі, ніж зараз, і у

невеликих обсягах, оскільки в умовах постійних змін на ринку праці актуальною стає „широта” підготовки, а не її „вузькість”. Важливою її складовою буде самоосвіта студентів, яка дозволить розширити чи поглибити набуті знання.

У той же час, істотним моментом навчання студентів на Заході є, як відзначають вітчизняні і західні вчені [5, 50 – 53], переважна її практична спрямованість при недостатній теоретичній підготовці, слабо вираженому соціальному аспекті. Зазначені особливості, на думку фахівців, не дуже сприяють успішній професійній адаптації і компетентності випускників. Таким чином, виходячи з існуючих у нашій країні умов і досвіду інших держав, немає підстав для повного застосування системи навчання, яка набула поширення за кордоном, можливо лише їх часткове чи адаптоване використання.

Усі ці фактори ведуть до зміни не тільки в процесах і механізмах сучасної професійної підготовки, але і до розвитку перспективних її напрямків. Ринок праці України, зазнаючи певних змін, сприяє зміні вимог до фахівців, коректуванню навчальними закладами кваліфікаційних характеристик. Більшість навчальних закладів у даний час працює над розробкою моделей сучасних спеціалістів, які відповідають, насамперед, державному стандарту. При цьому виникає нагальна потреба урахування запитів регіонального ринку праці і навіть окремих роботодавців, які є замовниками людських ресурсів. В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій не завжди можливо підготувати студента до виконання всіх професійних завдань на конкретному робочому місці.

Для України характерним нерівномірний розподіл потенціалу вищих навчальних закладів за регіонами, що призводить до посилення дисбалансу на регіональних молодіжних ринках праці. Необхідність усунення цього дисбалансу диктується не лише міркуваннями рівності та соціальної справедливості, а й вимогами економічної доцільності. Високий рівень освіти підвищує можливості молодої людини, проте не гарантує швидкого отримання роботи.

Прагнення до освіти диктується і зниженням можливості знайти роботу, яка не потребує спеціальних знань і вмінь. Нині з поглибленням ринкових перетворень складається ситуація, коли після здобуття обов'язкового рівня освіти, досить тривалий проміжок часу молоді люди присвячують додатковим формам навчання в навчальних закладах різних типів та видів, у системі перепідготовки кадрів, тощо. Тобто виникає ситуація, коли вирішення питання працевлаштування відкладається, бо молоді люди мають можливість навчатися в декількох навчальних закладах та влаштовуватися на короткочасну роботу. Це призводить до поширення таких режимів праці, коли студент наймається на роботу в межах системи короткочасних договорів.

Таким чином формується своєрідне об'єднання праці та навчання, яке пов'язане з постійною зайнятістю, перспективами професійного

самовдосконалення та кар'єри, що знімає зайвий тиск випускників на ринок праці [8, 11 – 23].

У сфері трудової адаптації молоді та виходу її на ринок праці державною політикою передбачається зосередження зусиль на двох основних напрямках: сприянні працевлаштуванню (перше робоче місце, соціальні та трудові гарантії соціально незахищених категорій молоді тощо) та підтримка й підвищення економічної активності, зайнятості молоді, молодіжного підприємництва [6, 12 – 29].

Проблема першого робочого місця найбільш актуальна для випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, тому можна стверджувати, що вона особливо тісно пов'язана з освітнім комплексом. Отже, надзвичайно важливим є чітке регулювання системи професійної освіти, що включає встановлення обсягів підготовки спеціалістів диференційовано за напрямками та спеціальностями у відповідності до масштабів та структури попиту на робочу силу [8, 11 – 23].

За таких умов важливу ринкову компоненту системи професійної освіти становлять недержавні навчальні заклади. Готовність частини населення оплачувати здобуття освіти за спеціальностями, доступ до навчальних місць за якими обмежений, практично знімає з органів державного сприяння зайнятості турботу про працевлаштування цієї категорії випускників. Адже найбільші проблеми з пошуками першого (а іноді й подальшого) робочого місця відчуває молодь із малозабезпечених верств населення, що не має змоги фінансувати свою професійну освіту і тому претендує на бюджетні учбові місця. Ця категорія випускників, як правило, не має контактів з майбутньою сферою професійної діяльності й не може скористатися рекомендаціями (ні діловими, ні протекціоністськими) при зверненні до потенційних роботодавців [10, 201].

У межах державної молодіжної політики проводиться значна робота щодо підвищення економічної активності та рівня зайнятості молоді, підтримки молодіжного підприємництва. У сфері забезпечення зайнятості та розвитку підприємницької діяльності молоді передбачено виконання таких завдань:

- сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді;
- стимулювання програм підтримки молодіжних центрів праці, бізнес- центрів, бізнес-інкубаторів, створення у вищих навчальних закладах підрозділів з працевлаштування студентів та випускників;
- створення умов для праці студентської молоді без відриву від навчального процесу;
- нормативно-правове, фінансове та організаційне забезпечення вторинної зайнятості молоді, діяльності молодіжних трудових загонів;
- запровадження механізму державної підтримки розвитку молодіжного фермерства та молодіжного підприємництва у сільській

місцевості, відповідних програм; розробку та впровадження освітніх проектів для сільської молоді щодо стимулювання підприємницької діяльності;

- створення умов для професійної орієнтації та професійного навчання молоді;
- інформаційне та правове забезпечення молоді, яка здійснює трудову міграцію за межі України;
- підтримку програм молодіжних громадських організацій та їх спілок, спрямованих на вирішення проблем зайнятості молоді та реалізацію її підприємницьких ініціатив [10, 201].

Одним із засобів вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді є центри праці. Центри у своїй діяльності повинні взаємодіяти з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, установами, закладами освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, органами внутрішніх справ, служби зайнятості, підприємствами, організаціями та об'єднаннями громадян [7, 17 – 25].

Отже, чинним законодавством передбачено широкі правові гарантії щодо зайнятості та працевлаштування молоді, декларується підтримка її підприємницької діяльності та самозайнятості. Проте наявність багатьох правових передумов ще не забезпечує їх реального виконання недосконалість механізму реалізації цих державних гарантій призводить до невиконання вимог законодавства. До таких недоліків можна віднести:

- недостатню зацікавленість роботодавців у забезпеченні роботою молоді, створенні для неї робочих місць;
- спрямованість законодавства про зайнятість переважно на захист від безробіття, в той час як основний акцент варто зробити на гарантіях зайнятості шляхом створення відповідних умов;
- відсутність передумов створення робочих місць для молоді, а саме соціально-економічних та організаційно-технічних умов для ефективного (тобто такого, що приносить прибуток роботодавцю) використання праці молоді.

Проблеми працевлаштування молоді полягають сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, як у нездатності держави, роботодавців та самих молодих спеціалістів знайти спільну мову. Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Але ж де його набути, якщо немає можливості отримати роботу? Роботодавці, зазвичай, бажають відразу мати відданого суперпрофесіонала, який був би готовий працювати за середню зарплату 12 годин на день та без вихідних. Натомість молоді невіддані несуперпрофесіонали, насмілюсь припустити, бажають здебільшого протилежного. Збалансувати цей очевидний конфлікт інтересів мала б

насамперед держава, представники якої не втомлюються проголошувати, що молоді — її, держави, майбутнє. Звідси постає доконечна необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молоді. Особливо з огляду на ті негативні тенденції, які потягом тривалого часу спостерігаються в економіці України. Понад те, загострення проблеми молодіжного безробіття тягне за собою цілу низку соціальних небезпек для суспільства загалом. При цьому масштаб та глибина останніх перебувають мало не у геометричній прогресії до кількості молодих осіб, які втратили або не можуть знайти роботу.

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя. Непрацевлаштований випускник – це марно витрачені державні кошти, ресурси учбового закладу і студента.

Основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи, у зв'язку з цим, необхідно:

- створити систему працевлаштування молоді до якої увішли б представники органів влади, навчальних закладів, бізнесу, студентського самоврядування та громадських організацій;
- розробити проекти та забезпечити фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді;
- проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники;
- включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи;
- розробити та ввести навчальні курси з питань підготовки до працевлаштування випускників;
- удосконалити систему викладання у навчальному закладі та підготовки викладачів що є необхідною умовою формування особистості сучасного фахівця.

Отже, це лише декілька питань, що виникають при працевлаштуванні молоді. Але для вирішення даних проблем необхідно боротися не з наслідками, а з причинами їх виникнення та існування.

Ця стаття не вичерпує всіх аспектів даної проблеми. Подальші розробки в галузі проведеного дослідження, на наш погляд, повинні бути спрямовані на створення системи сприяння працевлаштування молоді та розробку програми діяльності підрозділу сприяння працевлаштуванню студентів і випускників вищих навчальних закладів і введення в навчальну програму спецкурсу „Соціально-педагогічна підготовка студентів до вступу у трудову діяльність” для студентів випускних курсів.

Список використаної літератури

- 1. Астахова В. І., Астахова К. В.** Проблеми подальшого розвитку освіти у великому освітянському регіоні (на матеріалах Харківщини) / В. І. Астахова, К. В. Астахова // Соціологія міста: Зб. наук. праць. – Дн-ськ, 2001. – С. 15 – 21. **2. Волкова Н. В.** Політика держави щодо зайнятості молоді та її ефективність / Н. В. Волкова // Науково-теоретичний журнал Дніпропетровської державної фінансової академії. – 2010. – № 1 (23). – С. 26 – 32. **3. Заярна Н. М.** Проблеми працевлаштування молоді в Україні / Н. М. Заярна // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2010. – № 20.9. – С. 150 – 153. **4. Трудове** право України: Підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с. **5.. Субоцки Дж.** Альтернативи риночному університету: нові моделі надання знань в рамках програм громадської діяльності / Дж. Субоцки // Соціологія освіти. – 2000. – № 7. – С. 27 – 32. **6. Положення** про організацію професійної орієнтації населення: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 190/726 від 27.06.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [//www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). **7.** Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 922 від 5.07.2006 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : [//www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). **8. Про** заходи щодо реформування системи підготовки та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: затверджено Указом Президента України № 77/96 від 23.01.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [//www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). **9. Про** заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді: затверджено Указом Президента України № 1285/99 від 6.10.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [://www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). **10. Соціальні** служби для молоді: (Теорія, методика і організація роботи) : зб. метод. матеріалів. – К. : УкрНДІ з проблем молоді, 1992. – 201 с. **11. Про** сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [//www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

Філіппов Ю. М. Основні складові проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів

У цій статті було розглянуто проблеми професійної підготовки молоді, шляхи працевлаштування випускників навчальних закладів і основні заходи, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді та функції державної молодіжної політики з питань працевлаштування молоді.

Визначено те, що у сфері трудової адаптації молоді та виходу її на ринок праці державною політикою передбачається зосередження зусиль на двох основних напрямках: сприянні працевлаштуванню (перше робоче місце, соціальні і трудові гарантії соціально незахищених категорій

молоді тощо) та підтримка й підвищення економічної активності і зайнятості молоді.

Ключові слова: молодь, праця, трудова діяльність, ринок праці, професійна підготовка.

Филиппов Ю. Н. Основные составляющие проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений

В этой статье были рассмотрены проблемы профессиональной подготовки молодежи, пути трудоустройства выпускников учебных заведений и основные мероприятия, которые должны проводиться для уменьшения безработицы среди молодежи, функции государственной молодежной политики по вопросам трудоустройства молодежи.

Определено, что в сфере трудовой адаптации молодежи и выхода ее на рынок труда государственной политикой предусматривается сосредоточение усилий на двух основных направлениях: содействие трудоустройству (первое рабочее место, социальные и трудовые гарантии социально незащищенных категорий молодежи и т.д.) и поддержка и повышение экономической активности и занятости молодежи.

Ключевые слова: молодежь, труд, трудовая деятельность, рынок труда, профессиональная подготовка.

Filippov Y. N. Main components of employment for graduates

This article examined the problem of training young people, ways of employment of graduates and the major activities to be carried out to reduce youth unemployment and functions of state youth policy on youth employment.

Determined that in labor adaptation of youth and her exit the labor market state policy provides focus on two main areas: promoting employment (first job, social and labor warranty socially disadvantaged youth, etc.) and support and increase economic activity and employment young people.

Keywords: youth, labor, employment, labor market training.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2012 р.

Прийнято до друку 27.04.2012 р.