

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Факультет ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

Кафедра ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до дипломної роботи

другий (магістерський) рівень вищої освіти
(освітній ступінь)

на тему

Обґрунтування напрямів удосконалення соціальної підтримки молоді
на ринку праці України

Виконав(ла):

здобувач вищої освіти другого

(магістерського) рівня, ф-ту ЕіП

групи 8.05.232.020.18.01,

спец. 232 «Соціальне забезпечення»

ОП «Управління соціальними проектами»

Агаркова О. В.

Керівник:

к.е.н., доцент

Аграмакова Н. В.

Рецензент:

доктор економічних наук, доцент,

завідувач сектору проблем регіонального

розвитку та децентралізації відділу

макроекономічної політики та регіонального

розвитку НДЦ ІПР НАН України

Іванова О. Ю.

Харків – 2019 рік

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 8 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ | 11 |
| 1.1. Молодь на ринку праці як об'єкт соціальної підтримки | 11 |
| 1.2. Європейська модель регулювання ринку праці | 20 |
| 1.3. Досвід країн Європи щодо соціальної підтримки працевлаштування молоді | 26 |
| Висновки до розділу 1 | 35 |
| РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ | 37 |
| 2.1. Аналіз зайнятості та безробіття населення | 37 |
| 2.2. Вплив діяльності державної служби зайнятості на ринок праці | 42 |
| 2.3. Заробітна плата та стан її виплати | 45 |
| 2.4. Стан трудової міграції | 48 |
| Висновки до розділу 2 | 52 |
| РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ | 54 |
| 3.1. Проблеми молоді на ринку праці України та Харківської області | 54 |
| 3.1.1. Сучасний стан державної молодіжної політики в Україні та визначення напрямів її реформування | 54 |
| 3.1.2. Аналіз зайнятості та безробіття молоді на ринку праці України | 58 |
| 3.1.3. Аналіз ринку праці Харківської області | 66 |
| 3.1.4. Формування проблемних аспектів щодо питання соціальної підтримки молоді на ринку праці | 69 |
| 3.2. Харківська обласна державна адміністрація (ХОДА) та департамент соціального захисту населення (ДСЗН) | 74 |
| 3.2.1. Основні функції та завдання діяльності ХОДА | 74 |
| 3.2.2. Департамент соціального захисту населення ХОДА | 75 |
| 3.3. Розробка соціального проекту «Стартуємо разом!» та створення навчально-консультаційного центру (НКЦ) для молоді «Вдалиий старт» | 78 |

| | |
|--|-----|
| 3.3.1. Ідентифікація соціального проекту | 78 |
| 3.3.2. Загальний опис соціального проекту | 84 |
| 3.3.3. Фінансове обґрунтування соціального проекту | 94 |
| Висновки до розділу 3 | 97 |
| ВИСНОВКИ | 99 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 101 |
| ДОДАТКИ | 110 |

ВСТУП

Передумовою інноваційного розвитку суспільства та становлення сучасної конкурентоздатної економіки України є розширення можливостей для всебічного розвитку та реалізації потенціалу молоді у професійній діяльності.

Молодь – потужний людський ресурс, який складає майже третину населення країни. Рациональне використання та збереження цього цінного ресурсу є необхідним для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Для молоді характерними є низький рівень адаптованості та вразливість до навколишнього економічного та соціального середовища; підвищені вимоги до престижу роботи та заробітку; висока мобільність; відсутність у більшості попереднього досвіду роботи та чітких уявлень про майбутню професійну діяльність. Також проблеми у працевлаштуванні молоді спричинені вибором напряму підготовки, який не відповідає здібностям та нахилам молодої людини, що призводить до збільшення кількості молодих людей, що працюють не за здобутим фахом, отримуючи практичні навички вже після працевлаштування. При цьому суттєвим є відтік за кордон талановитої молоді, яка здобула якісну освіту в Україні.

Проблеми працевлаштування молоді та регулювання її зайнятості досліджено в працях вітчизняних науковців: працевлаштування молоді досліджував А. Л. Бикова, С. О. Бондаренко, Н. В. Гриценко, О. О. Грекова, Н. І. Єсінова, А. В. Лобза, Л. Ю. Семенова, А. В. Семенченко, І. В. Старосельський, Б. О. Стахів, О. М. Шевченко, О. Б. Талько та інші; молодіжний ринок праці: Д. М. Гусонька, І. А. Давидова, С. П. Коваль, О. Мельниченко, М. А. Наумова, А. О. Садовська, Т. В. Чатченко та інші; соціальне проектування: І. М. Баранець, О. І. Зоріна, Л. А. Лутай, Г. В. Назарова, Г. О. Нагорна; соціальний захист молоді: Х. Ф. Агавердієва, І. І. Драньова, Н. А. Добровольська, С. Ю. Гончарова, Я. О. Співак; профорієнтаційна діяльність: М. Гриньова, Т. Грицишина, О. Козійчук, М. М. Нагнибіда, С. О. Міщенко, Ю. В. Сотнікова, О. Ханнанова та інші.

Метою МДР є вивчення сучасних тенденцій у сфері молодіжної політики

зайнятості, виявлення глибинних причин та супутніх чинників молодіжного безробіття в Україні та аналіз проблем, з якими найчастіше стикається молодь на ринку праці з метою удосконалення соціальної підтримки молоді щодо вирішення питань працевлаштування та досягнення ними гідного рівня життя.

Відповідно до мети дослідження поставлено такі завдання:

дослідити теоретичні засади функціонування ринку праці молоді в Україні (молодь на ринку праці як об'єкт соціальної підтримки; Європейська модель регулювання ринку праці; досвід країн Європи щодо соціальної підтримки працевлаштування молоді);

проаналізувати сучасний стан ринку праці України (питання зайнятості та безробіття населення, вплив діяльності державної служби зайнятості на ринок праці, заробітну плату та стан її виплати, стан трудової міграції);

визначити проблеми молоді на ринку праці України та Харківської області (сучасний стан державної молодіжної політики в Україні та визначення напрямів її реформування, аналіз зайнятості та безробіття молоді на ринку праці України, аналіз ринку праці Харківської області) та сформулювати проблемні аспекти щодо питання соціальної підтримки молоді на ринку праці;

дослідити діяльність Харківської обласної державної адміністрації (ХОДА) та департаменту соціального захисту населення (ДСЗН);

розробити соціальний проект «Стартуємо разом!» та створити навчально-консультаційний центр (НКЦ) для молоді «Вдалиий старт» (описати ідентифікацію соціального проекту, надати загальний опис соціального проекту, зробити фінансове обґрунтування соціального проекту).

Об'єкт дослідження – процес соціальної підтримки молоді на ринку праці.

Предмет дослідження – обґрунтування напрямів удосконалення соціальної підтримки молоді на ринку праці.

Для досягнення визначеної мети і завдань у роботі було використано систему загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: методи аналізу і синтезу, абстрактно-логічний метод, метод теоретичного узагальнення – для формулювання визначення «соціальний захист молоді», «працевлаштування молоді» тощо; системний підхід – для виявлення системи зв'язків між змінами

показників стану ринку праці та проблемами з метою розробки заходів щодо їх вирішення; метод порівняння, факторний і графічний аналіз, метод аналітичних угруповань, індексний метод – для аналізу показників ринку праці в Україні та Харківській області; метод порівняння – для обґрунтування заходів соціального проекту; метод SWOT-аналізу для комплексного аналізу впливу на чинників.

Обробка інформації проводилася з використанням сучасних комп'ютерних технологій.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, навчальні посібники та підручники, матеріали періодичних видань, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, звітно-статистичні дані.

Нормативно-правовою базою МДР є: Закони України «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення»; Постанова «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України»; проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи»; Проект «Національний план дій щодо зайнятості молоді – 2025»; Указ Президента України «Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року»; Програма «Молодіжний працівник», «Програма сприяння безпечній життєдіяльності у сфері соціального захисту населення м. Харкова на 2017-2020 роки», «Програма зайнятості населення Харківської області на період до 2020 року (у редакції рішення обласної ради від від 28 лютого 2019 року № 933-VII)».

Наукова новизна одержаних результатів полягає у визначення поняття соціальна підтримка молоді, яке на відміну від існуючих запропоновано забезпечувати не лише державними соціальними інститутами, а й приватними організаціями у неформальний спосіб з метою створення гідного рівня життя молоді за рахунок ефективної організації системи профорієнтації та працевлаштування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ

1.1. Молодь на ринку праці як об'єкт соціальної підтримки

Молодість – вирішальний період життя, коли людина починає усвідомлювати свої прагнення, шукає економічної незалежності та здобуває власне місце у суспільстві. Глобальна криза у сфері зайнятості посилила вразливість молодих людей з точки зору:

- 1) зростання безробіття;
- 2) низької якості робочих місць;
- 3) надмірної нерівності на ринку праці між різними групами молоді;
- 4) довших та більш незахищених переходів від навчання до гідної роботи;
- 5) збільшення масштабів відчуження молодих людей від ринку праці [4].

Все це посилює напруження на ринку праці та ускладнює ефективне виконання ним своїх основних функцій. Таким чином, виникає нагальна потреба у врегулюванні процесу працевлаштування молоді з використанням методів та інструментів, що відповідають особливостям та тенденціям розвитку ринку праці.

Для визначення осіб, що формують соціально-демографічну групу «молодь» використовуються, насамперед, вікові параметри. Згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років [55]. При цьому молодь являє собою соціально-демографічну групу, що характеризується певними віковими та соціально-психологічними ознаками, має спільні проблеми та особливості життєдіяльності та є складовою частиною соціальної структури суспільства.

Соціальний захист населення у ширшому тлумаченні цього поняття – це діяльність держави, спрямована на забезпечення процесу розвитку та формування особистості, створення належних для самовизначення та ствердження в житті умов. У вузькому: соціальний захист – це сукупність правових і економічних гарантій, які забезпечують дотримання найважливіших соціальних прав особистості.

Основні принципи системи соціального захисту закладені в Конституції України, зокрема ст. 46 «гарантує громадянам право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття від незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок внесків громадян, підприємств, установ, організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення».

У США цей термін належить виключно до пенсійної системи (для соціального захисту в широкому розумінні використовується поняття «welfare» або «welfaresystem» – «добробут», «система добробуту»), у Великій Британії – до всієї системи грошової допомоги, у материковій Європі (за термінологією МОП) охоплює всю грошову допомогу та охорону здоров'я, в деяких інших країнах означає здебільшого соціальне страхування. Звідси впливають розходження в трактуванні соціального захисту, які існують у західній літературі [45].

У вітчизняній літературі поняття соціального захисту трактується по-різному. На думку Н. Болотіної, соціальний захист – це діяльність держави, спрямована на забезпечення, формування й розвиток повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї.

І. Дьяконова, А. Єпіфанов, І. Сало зазначають, що соціальний захист – це система державного матеріального забезпечення ветеранів праці та інших громадян похилого віку, ветеранів війни, громадян, які потерпіли внаслідок Чорнобильської катастрофи, державної допомоги сім'ям з дітьми тощо.

В. Базилевич розглядає соціальний захист як комплекс законодавчо закріплених норм, що гарантує держава окремим верствам населення, а також за певних економічних умов усім членам суспільства (під час зростання

інфляції, спаду виробництва тощо).

В. Москаленко зазначає, що соціальний захист – це система заходів і відповідних інститутів, призначених для забезпечення нормального існування людини, підвищення рівня задоволення її соціальних потреб, якості життя та перспектив.

Як комплекс заходів, спрямованих на підвищення добробуту та якості життя населення, визначений законодавчо, трактують соціальний захист В. Базилевич, В. Москаленко, О. Палій, В. Скуратівський, П. Шевчук та інші науковці.

У зв'язку з цим запропонуємо наступне визначення поняття «соціальна підтримка молоді»: це сукупність законодавчо визначених економічних, соціальних, юридичних гарантій і прав, реалізація яких забезпечується державними соціальними інститутами та приватними організаціями у неформальний спосіб з метою створення гідного рівня життя молоді за рахунок ефективної організації системи профорієнтації та працевлаштування.

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 ЗВО і студентів старших курсів.

«Валізний настрій» і прагнення пошуку кращого життя популярне серед значної частини української молоді. 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 [46].

Наявна тенденція вказує не тільки на збільшення «відпливу мізків» за кордон серед української молоді, а й на падіння престижу вітчизняної вищої освіти на ринку праці. Молодь залишає Україну через такі причини:

- 1) слабка професійна орієнтація серед української молоді;
- 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 [14].

Працевлаштування молоді розглядається науковцями як система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення як молодь, що включає самостійне забезпечення роботою або забезпечення роботою з допомогою відповідних державних і недержавних органів [4].

Працевлаштування молоді – це складний процес, що відображає суспільно-правові відносини між учасниками молодіжного ринку праці, які виникають під час пошуку потрібного робочого місця та влаштування на нього. Дослідники визначають, що вирішальними чинниками під час працевлаштування молоді постають такі [22]: соціальні та професійні орієнтації молоді, рівень освіти, необхідний для оволодіння професією; мотиви професії, економічні орієнтації, уявлення про життєвий успіх та способи його досягнення, економічна активність; ставлення до заняття бізнесом, комерцією, орієнтація на власний бізнес, свою справу.

Різноманітні чинники, що впливають на працевлаштування молоді можуть бути розподілені на дві основні групи: зовнішні (характеризують загальний стан сфери працевлаштування і державного впливу на ці процеси); внутрішні, що характеризують конкурентоспроможність молодої людини на ринку праці та розкривають її специфічні особливості як носія робочої сили (рис. 1.1).

Зовнішні чинники, у свою чергу, включають такі: загальноекономічні, інституційно-організаційні, правові. Необхідність класифікації чинників впливу обумовлена тим, що їх виокремлення за групами дозволяє здійснювати адресний управлінський вплив на кожний з чинників, що дозволить створити більш сприятливі умови для працевлаштування молоді. Відносини суб'єктів молодіжного ринку праці щодо працевлаштування (місцеві органи влади; державна служба зайнятості; навчальні заклади; кадрові агенції; підприємства та організації; профспілки; спеціалізовані видання) мають багатовекторний характер і кінцевою метою визначають збалансування попиту та пропозиції

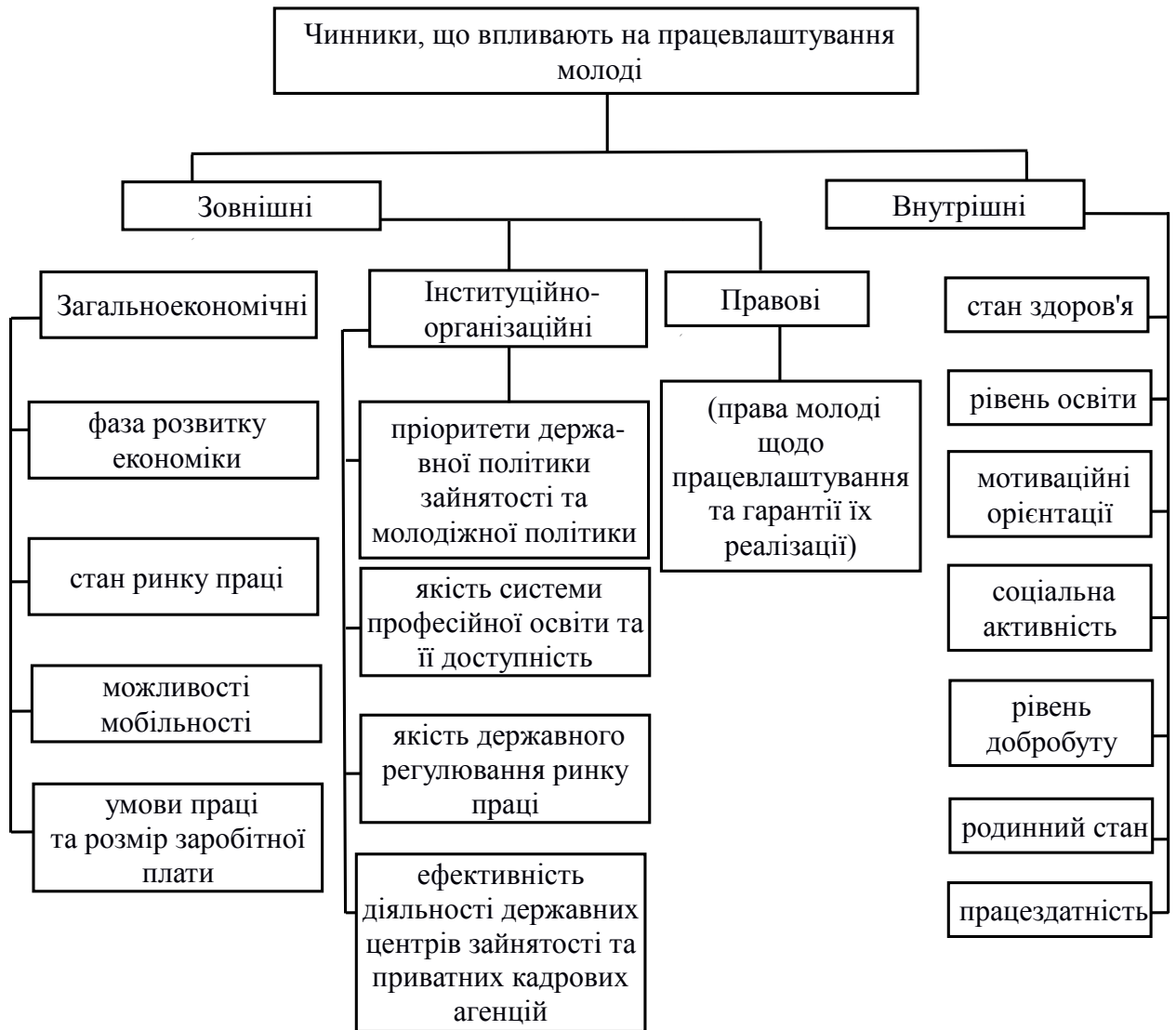


Рис. 1.1. Чинники, що впливають на працевлаштування молоді

робочої сили у віці 16-35 років на рис. 1.2, тобто задоволення потреб економіки в робочій силі та прагнень молодого людини знайти сферу прикладання своєї праці та джерело отримання доходу.

Одним з векторів суб'єктно-об'єктних відносини процесу працевлаштування молоді на ринку праці є стимулювання працевлаштування молоді. У контексті трудових відносин, стимулювання працевлаштування громадян, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці (у тому числі – молоді) і визначається як невід'ємна частина національної соціальної політики, цілеспрямована діяльність органів державної влади, спрямована на створення економічних та правових підстав отримання такими громадянами потрібної роботи чи започаткування власної справи [37].



Рис. 1.2. Структурна схема суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді на ринку праці

До проблем забезпечення молоді роботою прикуто значну увагу державних і недержавних інституцій, які формують і реалізують відповідну економічну та соціальну політику в умовах кризової ситуації в країні. Уряд бере активну участь у розробці політики щодо сприяння зайнятості молоді, хоча загальні зусилля в реалізації цієї політики зберігають такі риси як фрагментарність та непослідовність. Реформи в системах освіти і контролю за застосуванням норм трудового права на практиці все ще не дозволяють забезпечити належний захист молодих працівників у сфері зайнятості. Зусиллям усіх факторів у сфері реалізації політики молодіжної зайнятості не вистачає комплексності. Саме через це залишається актуальним не тільки пошук необхідних ресурсів для запровадження змін, а й створення умов для формування потужних імпульсів їх цільового використання [67].

Високий рівень молодіжного безробіття небезпечний своїми економічними і соціальними наслідками, які зачіпають інтереси як самої молоді, так і всієї держави. Саме цим зумовлено необхідність аналізу, прогнозування молодіжного ринку праці та державного регулювання зайнятості молоді, соціального захисту останньої.

Державне регулювання молодіжного ринку праці здійснюється за такими напрямками:

- працевлаштування незайнятого населення і допомога в профорієнтації;
- підготовка та перепідготовка кадрів;
- правове забезпечення трудових відносин;
- соціальний захист населення, яке має статус безробітних.

Нормативно-правові методи державного регулювання молодіжного ринку праці складаються з низки нормативно-правових актів, серед яких, зокрема, Закони України «Про зайнятість населення» [52], «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [55], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [51], «Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року» [56].

Закон України «Про зайнятість населення» встановлює квоту для працевлаштування молоді підприємствам, установам і організаціям. Працев-

лаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». Законодавчо закріплено зобов'язання держави щодо надання працездатній молоді першого робочого місця на термін не менше двох років, що закріплено в ст. 197 Кодексу законів України про працю.

Разом із тим недоліками нормативно-правового методу державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні залишаються: практична відсутність стратегічного планування напрямів розвитку молодіжного сегмента ринку праці з метою розв'язання найбільш гострих соціально-економічних проблем його формування на депресивних територіях і на територіях пріоритетного розвитку; недосконалість регіональних програм зайнятості та ін.; відсутність гнучкого ринку праці та нестандартних форм зайнятості молоді; системи професійної орієнтації та прогнозування потреб у фахівцях в розрізі професій; відсутність дієвої взаємодії органів державної влади та навчальних закладів і підприємств щодо працевлаштування молоді. До негативних наслідків може призвести й рішення про скасування регламентованої кількості студентів, які можуть отримувати освіту на контрактній основі. Безконтрольний набір за так званими «модними» спеціальностями призведе до ще більшої непропорційності у професійному плані на ринку праці.

Органами виконавчої влади використовуються адміністративно-організаційні методи регулювання, що встановлюють і дотримують баланс інтересів між працівниками, роботодавцями, посередниками і державою. В Україні існує мережа державних інституцій, що надають послуги з питань праці та молодіжної політики. Систему державних установ у сфері зайнятості молоді очолює Міністерство соціальної політики України та Державна служба зайнятості. До мережі державних установ із питань зайнятості молоді відносяться також: Міністерство молоді та спорту України, Міністерство освіти і науки України, центри соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді, а також молодіжні центри праці та інші молодіжні організації, що займаються питаннями захисту права трудової діяльності молоді.

Державну службу зайнятості в Україні було утворено в 1990 р. Служба складається з Центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, обласних, районних, міжрайонних, міських і районних у місті центрів зайнятості. До складу Державної служби зайнятості входять також центри професійної орієнтації, навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри трудової реабілітації населення. Молоді люди активніше за інших користуються послугами служби зайнятості.

З 2001 р. в Україні почали створюватися молодіжні центри праці. Метою діяльності молодіжних центрів праці стало вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді.

З метою створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді в м. Харків та області діють 3 молодіжних центри праці: відділ «Молодіжний центр праці» комунальної установи «Харківський обласний центр молоді», молодіжний центр праці Красноградського району, молодіжний центр праці Лозівської міської ради.

Механізм державного регулювання ринку праці молоді має функціонально забезпечувати виконання таких функцій:

організаційної, що передбачає об'єднання зусиль зацікавлених сторін щодо працевлаштування молоді, планування певних заходів та контролю їхнього виконання;

правової, що забезпечує законодавче врегулювання питань зайнятості молоді та гарантування працевлаштування на перше робоче місце, нормативно-правове забезпечення захисту молоді на ринку праці;

економічної, що охоплює фінансове забезпечення заходів щодо сприяння зайнятості молоді, заохочення молоді до розвитку підприємництва та самозайнятості, стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, надання податкових пільг, застосування фінансових санкцій за відмову у прийомі на роботу молоді.

Таким чином, молодь виступає найбільш вразливою категорією

населення на ринку праці, відчуваючи велику кількість проблем у процесі працевлаштування. Проблеми ринку праці молоді потребують вирішення шляхом чіткого визначення системи національних пріоритетів, зміцнення інститутів громадянського суспільства та забезпечення координації й взаємодії державних інститутів на національному та місцевому рівнях, подальшого розвитку соціального діалогу влади, громадянського суспільства, організацій роботодавців, професійних спілок і міжнародних організацій. І хоча держава намагається вирішити проблеми безробіття серед молоді, необхідним є комплексний вплив та скоординовані дії. А упровадження на практиці комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді є важливим аспектом з точки зору забезпечення створення стійкої системи взаємовідносин між органами влади, роботодавцями, молоддю та навчальними закладами.

1.2. Європейська модель регулювання ринку праці

Світові стандарти забезпечення зайнятості в Європейському Союзі (далі – ЄС) ґрунтуються на Європейській соціальній моделі – комплексі принципів, цінностей, спільних для європейських країн, де стабільне економічне зростання поєднується з постійним покращанням умов життя та праці громадян. Дана модель на практиці означає забезпечення продуктивної зайнятості, якісних робочих місць, рівних можливостей, соціального захисту для всіх, заохочення громадян до ухвалення рішень, які впливають на суспільство [21].

Метою єдиної соціальної політики ЄС є не лише поліпшення добробуту населення кожної країни з держав-членів, але і подальший стійкий економічний та соціальний його розвиток. Європейська соціальна модель передбачає спільність дій держави і громадянського суспільства, спрямованих на те, щоб для всіх громадян забезпечувалось, зокрема:

задоволення основних матеріальних потреб;

участь у житті суспільства;
посилення соціальної згуртованості.

Основною функцією соціальної політики держави в країнах ЄС є перерозподіл суспільного продукту з метою забезпечення колективних соціальних потреб (охорона здоров'я і праці, захист навколишнього середовища, освіта й професійне навчання) і соціального забезпечення тих груп населення, які потребують державної підтримки (пенсіонери, особи з обмеженою працездатністю, безробітні, багатодітні родини тощо). Основною функцією наднаціональної соціальної політики ЄС є координація й гармонізація соціальної політики, яка реалізується державами-членами.

Головним фінансовим інструментом ЄС у сфері зайнятості визначено Європейський соціальний фонд (далі – ЄСФ), який функціонує в ЄС з 1960 р. Метою фонду є підвищення рівня зайнятості працівників, посилення їх географічної та професійної мобільності у межах ЄС, полегшення їх пристосування до економічних змін та змін у виробничій системі шляхом професійного навчання й перепідготовки. Фінансування в рамках ЄСФ спрямовується на інвестиції в людський капітал у сфері освіти і професійної підготовки. ЄСФ є основним фінансовим інструментом у Європі для підтримки робочих місць, діяльність якого спрямована на допомогу людям з питань отримання кращої роботи і забезпечення справедливих робочих місць для всіх громадян ЄС.

Основними завданнями ЄСФ є такі: запобігання тривалому безробіттю, професійно-технічна адаптація молоді та осіб, які повернулися до роботи; забезпечення рівних можливостей доступу до ринку праці; покращення освіти, як професійної так і загальної; підготовка кваліфікованої та здатної до швидкої адаптації робочої сили; сприяння гнучкості в організації праці; посилення адаптивної спроможності працівників і підприємств внаслідок прискорення технічного прогресу та розвитку процесів глобалізації; дотримання гендерної рівності на ринку праці.

Європейська служба зайнятості (далі – ЄСлЗ) – це мережа, яка об'єднує близько 400 «єврорадників» з національних служб зайнятості, асоціацій роботодавців, профспілок, місцевих і регіональних органів влади та вищих

навчальних закладів [27]. ЄСлЗ створена для підвищення дієвості спільного ринку праці, оскільки потенційні працівники-мігранти мають отримувати достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах ЄС, а також професійні вимоги до можливих кандидатів. Слід зазначити, що на відміну від інших державних служб зайнятості, ЄСлЗ не опікується пошуками роботи, але надає необхідну інформацію для тих, хто шукає роботу за кордоном, а саме: адреси інтернет-порталів з пошуку роботи; загальну інформацію про країну; систему оподаткування; соціальні гарантії; інформацію про дозвіл на роботу і дозволи на проживання; умови проживання в країнах ЄС; законодавство, що регулює трудові відносини тощо.

Таким чином, ЄСлЗ надає послуги громадянам, які бажають скористатися принципом вільного переміщення робочої сили. У контексті Європейської стратегії зайнятості мобільність робочої сили є не тільки основним правом, а й інструментом, який допомагає ринку праці адаптуватися до змін. Також, ЄСлЗ відіграє все більш важливу роль у виявленні надлишків і дефіциту робочої сили в різних секторах, в подоланні вузьких місць щодо кваліфікації працівників. Мережа також сприяє поліпшенню можливості працевлаштування, особливо молоді, посиленню адаптивної спроможності працівників і підприємств внаслідок прискорення технічного прогресу та розвитку процесів глобалізації.

З метою забезпечення продуктивної зайнятості в ЄС пріоритетами визначено виконання наступних завдань: підтримка підприємництва та збільшення бази для створення робочих місць; розвиток і поширення наукових досліджень та інновацій; забезпечення гнучкості та безпеки на ринку праці; залучення більшої кількості населення до ринку праці; забезпечення прибуткової зайнятості; активізація політики на ринку праці; запровадження дієвої стратегії у відповідь на старіння населення; підвищення рівня зайнятості серед жінок; забезпечення більш інтенсивного та активного інвестування в людський капітал; розподіл витрат та відповідальності за збільшення інвестування в людські ресурси; забезпечення результативності економічних реформ через ефективне управління.

Досвід розвинених країн свідчить про успішне використання фінансових заходів впливу на зайнятість населення, метою яких є створення найбільш сприятливого клімату для підприємців, діяльність яких, у свою чергу, сприяє реалізації соціально-економічних завдань.

Найбільш суттєвими заходами фінансового впливу на зайнятість є податковий і кредитний механізми. В країнах ЄС стимулювання зайнятості здійснюється шляхом проведення ефективної податкової політики через надання відповідних пільг щодо звільнення від сплати страхових внесків у соціальні фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників, розвиток персоналу, за працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці громадян. Одним зі стимулюючих факторів для підприємців є пільги з оподаткування прибутку.

Створення гнучкого ринку праці ЄС є передумовою розвитку економіки на сучасному етапі. Це зумовлено посиленням виробничої гнучкості, внаслідок якої здійснюється диверсифікація виробництва, зростає кількість мобільних малих підприємств, орієнтованих на потреби споживачів, розвиваються підрядні форми організації праці. У межах цієї системи широко використовуються гнучкі форми заробітної плати, зайнятості та організації робочого часу. Важливе значення мають також гнучкість використання робочої сили, її мобільність між підприємствами, в межах підприємств, а також між професіями. Основні заходи гнучкої політики зайнятості в ЄС наведені на рис. 1.3.

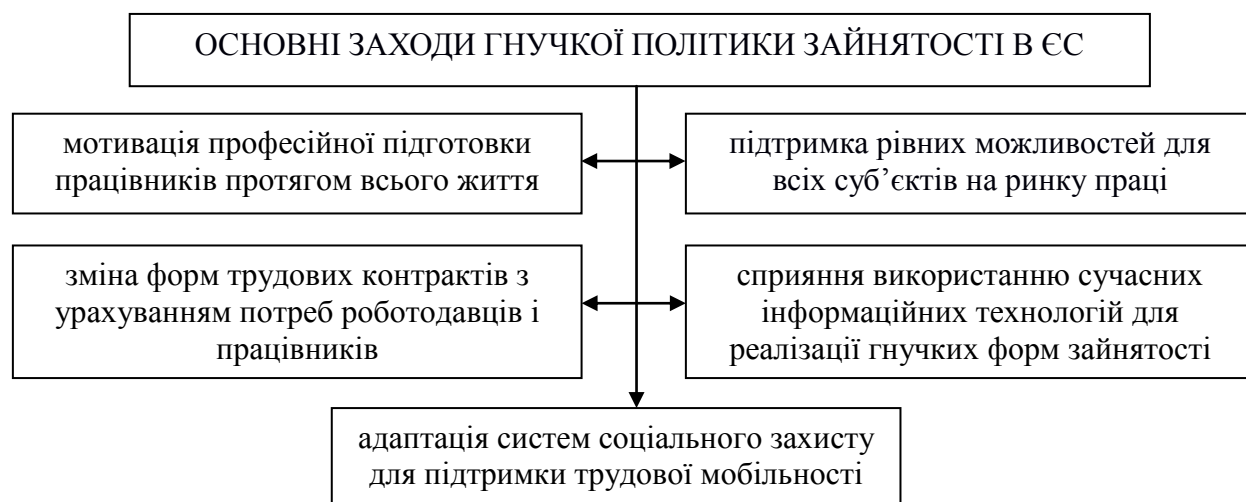


Рис. 1.3. Основні заходи гнучкої політики зайнятості в ЄС

Враховуючи, що ефективність політики зайнятості залежить від забезпечення максимальної мобільності робочої сили, політика ЄС у сфері зайнятості спрямована на створення гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог господарства та була здатною швидко й ефективно перенавчати безробітних. У багатьох країнах ЄС здійснюється пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах.

Велике значення для української економіки в умовах євроінтеграції має індекс глобальної конкурентоспроможності (розрахований за методикою Всесвітнього економічного форуму), який формується на основі трьох груп показників – базових вимог до економіки, факторів ефективності, а також інновацій та складності ведення бізнесу. Залежно від рівня розвитку держави, кожна група факторів має свою вагу в підсумковій оцінці різних країн. Групи факторів розділено на 12 показників, що визначають національну конкурентоспроможність. Так, за індексом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму Україна займає 81 місце зі 137 країн, піднявшись на 4 позиції. Серед найближчих сусідів України з ЄС Польща зайняла 39 місце (плюс 3 позиції), Румунія – 68 (+6), Угорщина – 60 (-9), Словаччина – 59 (-6). Найкращий індекс конкурентоспроможності в ЄС мають Нідерланди – 4 місце в рейтингу, а найгірший у Греції – 87 місце (рис. 1.4) [27].

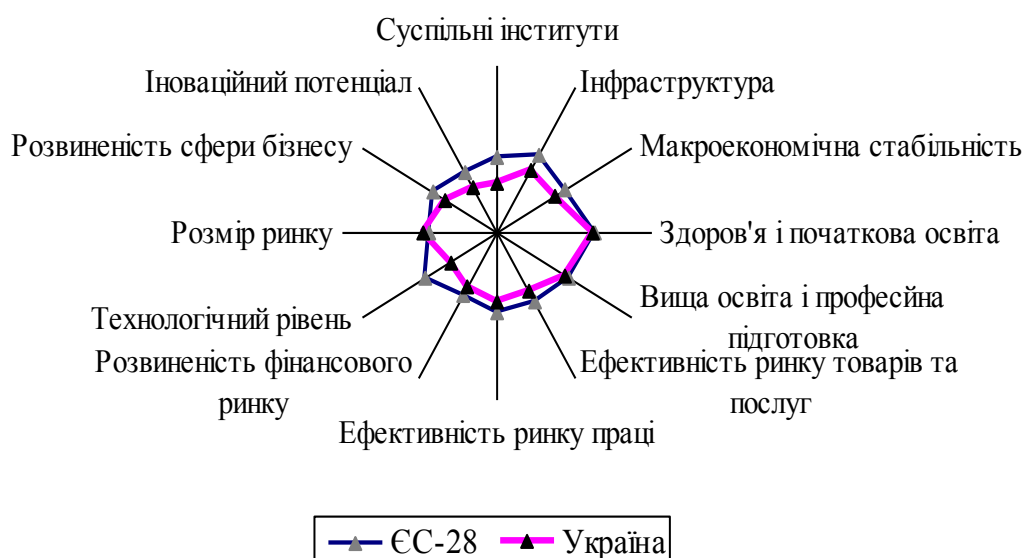


Рис. 1.4. Показники, що формують загальний рівень конкурентоспроможності України та ЄС у 2016 році

Україна відстає від середніх показників серед країн ЄС за усіма пунктами, окрім розміру ринку, де значення цього коефіцієнта склало 4,58 проти 4,3 серед країн ЄС. Аналіз соціально-економічної ситуації свідчить, що рівні конкурентоспроможності української економіки та економіки країн ЄС суттєво відрізняються, що значно впливає на ефективне та взаємовигідне співробітництво (насамперед для України) між ними.

Показники рівня безробіття по країнах Євросоюзу у 2016 р. представлені на рис 1.5 [27].

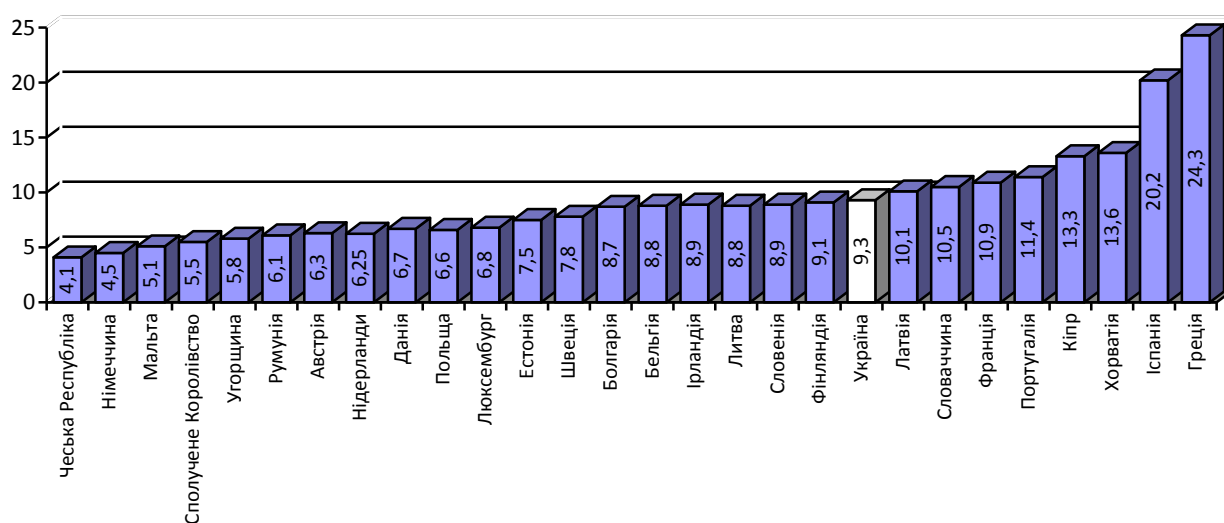


Рис. 1.5. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у країнах Євросоюзу та в Україні у 2016 р.

Основною проблемою у сфері зайнятості для країн-членів ЄС є надвисокий рівень безробіття серед молоді. За даними статистичного відомства Євростат, майже шість мільйонів людей, яким ще не виповнилося 25 років, не мають роботи. Рівень безробіття населення у віці 15–24 років у 2016 році у країнах ЄС – 28 склав 21,9%, тобто був майже удвічі вищим, ніж серед дорослих (10,2%) [27].

В Україні також найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) спостерігався серед молоді віком 15–24 роки, а найнижчий – серед осіб віком 40–59 років. Слід зазначити, що рівень безробіття населення віком 15–70 років у мешканців сільської місцевості на 0,5 в.п. перевищував відповідний показник серед городян, а в чоловіків – на 3,1 в.п. рівень безробіття жінок [15].

Найгірша ситуація із зайнятістю молоді у 2016 році спостерігалася в таких країнах ЄС, як Іспанія (53,2%) та Греція (52,4%). У 6 з 28 країн-членів ЄС цей показник перевищує 25-відсоткову позначку. Більшість працевлаштованих молодих людей було в Німеччині, Австрії, Нідерландах, Мальті та Данії. Рівень безробіття серед молоді в цих країнах становить близько 13%. Отже, наслідки глобальної фінансової кризи відчувають всі країни-члени ЄС. Основним фактором, який спричинив скорочення зайнятості у таких країнах як: Греція, Іспанія, Кіпр, Португалія та Ірландія, є те, що ці країни найбільш гостро відчувають наслідки економічної кризи та вплив виконання фінансових зобов'язань. Так, починаючи з 2008 р. в зазначених країнах спостерігається зростання рівня безробіття. Високий рівень безробіття супроводжується підвищенням його тривалості, що негативно позначається на професійно-освітньому рівні робочої сили та вимагає додаткових бюджетних видатків на допомогу по безробіттю.

Таким чином, регулювання ринку праці є одним із найбільш важливих завдань економічної політики. Європейські країни відрізняються великою різноманітністю у підходах до регулювання сфери зайнятості та ринку праці. Підвищення рівня зайнятості визнане ключовим елементом у розв'язанні найбільш нагальних національних проблем, таких як старіння населення, нестабільність системи пенсійного забезпечення, неконкурентоспроможність або соціальна нерівність. Проблеми ринку робочої сили в країнах ЄС стають все більш актуальними у зв'язку з глобалізацією світової економіки, зміною структури загальноєвропейського ринку робочої сили.

1.3. Досвід країн Європи щодо соціальної підтримки працевлаштування молоді

Одним із напрямків Стратегії «Європа-2020» є програма «Молодіжний рух», яка спрямована на сприяння залученню молодих людей на ринок праці. Програма передбачає створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС з метою навчання або у пошуках роботи, додаткові можливості співпраці з європейськими державними центрами зайнятості, створення малого бізнесу, створення європейського механізму надання

студентських кредитів тощо. Оскільки Європейська стратегія зайнятості не змогла забезпечити істотне скорочення молодіжного безробіття в низці країн, європейські лідери вирішили створити спецфонд боротьби з молодіжним безробіттям. План боротьби з міжнародним безробіттям в Євросоюзі, запропонований в лютому 2013 року, передбачає виділення спецфонду 5 млрд. євро на боротьбу з молодіжним безробіттям в 2014-2020 роках. При цьому основні кошти мають бути спрямовані на фінансування програми стажувань, тренінгів та перекваліфікації [21].

Новим підходом у боротьбі з молодіжним безробіттям в країнах ЄС є програма «Молодіжна гарантія», мета якої є забезпечення молодих людей віком до 25 років, навіть тих, які не стоять на обліку на біржі праці, можливістю отримати пропозиції гідної роботи, впродовж 4 місяців після закінчення навчального закладу або втрати попередньої роботи.

Основні напрямки програми країн ЄС «Молодіжна гарантія» наведені на рис. 1.6.

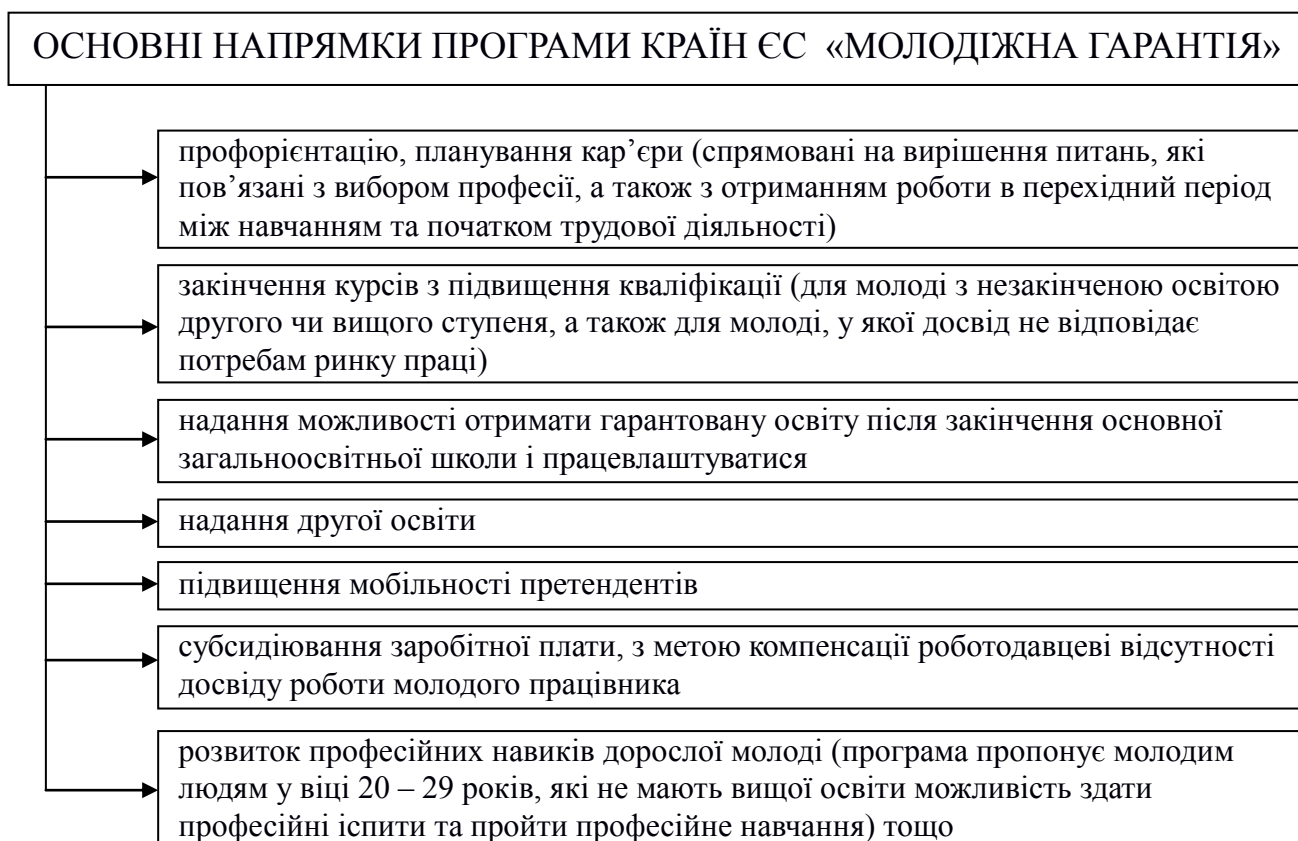


Рис. 1.6. Основні напрямки програми країн ЄС «Молодіжна гарантія»

Активна міграція населення, яку вважають деякі наукові фахівці у цій сфері одним із негативних факторів зближення з ЄС і створення фактично

єдиного ринку праці, може призвести до зменшення соціальної напруги у країні-донорі робочої сили. Крім того, мігранти часто повертаються до своєї країни, коли покращується економічна ситуація, з новим досвідом роботи та навичками.

Так, у країнах ЄС проводиться активна політика зайнятості населення, існують розвинені інститути ринку праці, а також системи професійної підготовки населення. Разом з тим механізми державного регулювання у сфері зайнятості в різних країнах ЄС мають свої відмінності. Адаптація ефективних механізмів регулювання зайнятості населення до вітчизняних потреб надасть можливість не лише вплинути на зниження рівня безробіття в Україні, а й створить сприятливі умови для ефективного функціонування та розвитку ринку праці в умовах євроінтеграції.

Більшість держав-членів Європейського Союзу намагається полегшити процес адаптації молоді при входженні на ринок праці після здобуття освіти за допомогою поєднання, так званих, стратегій попиту та пропозиції. Стратегії пропозиції в основному включають програми, орієнтовані на професійне навчання молоді. Проте зменшення ролі переробної промисловості та підвищення впливу загальної економічної глобалізації призвели до того, що багато компаній відмовляються фінансувати витрати на такі програми. І як результат, професійне навчання останнім часом стало прерогативою саме державної політики в багатьох країнах. Таким чином, соціальна допомога з боку держави молодим громадянам, які знаходяться у пошуку роботи, залежить від їхньої участі у таких програмах. Програми «Соціальне забезпечення» в Норвегії та «Нова справа» у Великобританії є прикладами такого підходу. Хоча ці стратегії Критикуються за намагання перекласти відповідальність за працевлаштування безпосередньо на безробітних.

Стратегії попиту спрямовані на підвищення рівня попиту на ринку праці на молоду робочу силу. Ці заходи включають наступне:

надання субсидій роботодавцям, які працевлаштовують молодих безробітних або забезпечують їх першим робочим місцем (Греція, Норвегія, Португалія, Великобританія);

створення нових робочих місць спеціально для молоді в державному

секторі (Німеччина, Норвегія);

спрощення процедури найму працівників (Німеччина, Великобританія);
закріплення мінімальних обмежень заробітної плати або введення нижньої межі мінімальної заробітної плати для молоді.

Розглянемо досвід деяких європейських країн у вирішенні проблем працевлаштування молоді на національному рівні, враховуючи національну специфіку, економічну і суспільну ситуацію .

Мальта належить до тих європейських країн, в яких загальний рівень безробіття населення відносно низький, а ситуація з молодіжним безробіттям значно гірша, ніж в інших державах. За даними Корпорації навчання і зайнятості рівень молодіжного безробіття у 2001 -2002 рр. становив 31 % від загального, який складає близько 5 %.

«Основні навички для успішного працевлаштування» – дванадцяти-тижнева програма, що забезпечує отримання базових навичок, необхідних для ефективного працевлаштування випускників шкіл, які закінчують освітні заклади з невеликими навичками та кваліфікацією (або з їх відсутністю) і не мають наміру продовжувати подальше навчання. Молодь отримує знання з математичних наук, інформаційних технологій, здобуває технічну освіту та соціальні навички.

«Перше робоче місце для молоді» – програма розрахована на молодь у віці 16-24 років, яка тільки виходить на ринок праці. Молода людина зустрічається раз на чотири тижні з радником і обговорює доступні вакансії, ідентифікує можливі перепони при входженні на ринок праці.

Для вирішення проблеми працевлаштування молоді на Мальті розробляються та реалізуються програми професійного навчання. До головних завдань цих програм відносяться:

допомога молодим безробітним у пошуку робочого місця відповідно до їх навичок, якостей та кваліфікації;

направлення молоді на курси підвищення кваліфікації;

заохочення безробітної молоді до участі в програмах Корпорації навчання і зайнятості.

На думку експертів, під час реалізації вказаних програм були викорис-

тані ключові принципи політики щодо молодіжної зайнятості в країнах Європейського Союзу.

У Нідерландах ситуація з молодіжним безробіттям має свою специфіку. Там молоді люди не залишаються безробітними протягом довгого часу. Це пояснюється тим, що існує жорстка конкуренція за кваліфікаційним рівнем освіти, яка не дозволяє молоді претендувати на робочі місця, які користуються попитом. Як вихід – працевлаштування не за спеціальністю. До того ж у Нідерландах введений зменшений мінімальний розмір заробітної плати для молоді. Окрім цього, в країні практикують укладання короткотермінових угод з молоддю, що робить її найбільш вразливою до економічних коливань та процедури скорочення штату на підприємствах і організаціях [32].

Державна політика щодо зайнятості молоді в Нідерландах базується на комплексному підході, який включає направлення випускників шкіл та молодих безробітних на роботу або подальшу професійну підготовку. Це Досягається в межах національної мережі служб зайнятості. Ці структури розташовані в регіонах та підпорядковані місцевим органам влади, організаціям роботодавців та профспілкам.

На відміну від Мальти, у Нідерландах немає спеціальної структури типу Корпорації навчання і зайнятості, яка б безпосередньо займалася проблемою працевлаштування молоді. Проте в країні добре розвинуте нормативно-правове регулювання даної сфери. Основними законодавчими документами є Акт про гарантії зайнятості молоді та Акт про участь безробітних. Також у Нідерландах реалізується програма «Політика стимулювання зайнятості молоді», яка пропонує тести щодо вибору кар'єри, отримання навичок для успішного проходження співбесіди при наймі на роботу, курси професійної підготовки і підвищення кваліфікації та заохочення роботодавців працевлаштовувати молодь (згідно з Актом про гарантії зайнятості молоді). Ця програма мала позитивний ефект: 80 % молодих людей, які брали в ній участь, знайшли оплачувану роботу або отримали необхідну профпідготовку.

Акт про участь безробітних, прийнятий урядом Нідерландів у січні 1998 р., забезпечує зайнятість безробітних за принципом соціальної активізації найменш перспективних категорій населення на ринку праці. Цей документ

надає більше повноважень та ресурсів місцевим органам влади щодо забезпечення активної політики регулювання на ринку праці. Вони отримують додаткові бюджетні кошти на виплату допомоги безробітним, у тому числі молоді, які не можуть знайти роботу протягом тривалого часу. Узагалі, новий етап розвитку політики зайнятості молоді в Нідерландах полягає у створенні фондів із виплати соціальної допомоги для формування робочих місць та зміцнення ролі муніципалітетів. Але все ж таки залишається актуальним питання щодо збільшення заходів, спрямованих на захист вразливих груп випускників шкіл та молодих людей з національних меншин.

Важливою рисою ринку праці Люксембурга є високий рівень оплати праці, навіть ручної та низько кваліфікованої, на якій задіяні робітники-іммігранти. Це привертає увагу іноземних робітників і студентів, які повертаються до країни після закінчення навчання за кордоном. Результатом таких процесів є відсутність сприятливих умов працевлаштування для молоді без кваліфікації та досвіду роботи. Для безробітної молоді розроблено низку програм з метою забезпечення її входження на ринок праці. Мова йде про покращення її становища на ньому шляхом здобуття освіти. План Дій щодо зайнятості, прийнятий урядом Люксембурга в 1999 р., включає наступні заходи для молодих людей віком до 30-ти років, що гарантують прибуток близько 80 % мінімального заробітку: тимчасова зайнятість (12-18 місяців) у державному секторі; тимчасова зайнятість (близько 12 місяців) у приватному секторі; навчальні програми із залученням компаній та підприємств для здобуття молодого людиною робочого досвіду [21].

Привертають увагу заслуговують заходи, що забезпечують тимчасове працевлаштування у приватному секторі молоді з неблагополучних сімей та проблемою наркотичної залежності. їм пропонуються садові, землеробні роботи, робота у пральнях тощо. Молоді люди, які не потрапили в систему освіти через зазначені проблеми, направляються на навчання.

Проте для більш ефективного вирішення проблеми працевлаштування молоді в Люксембурзі необхідно підвищувати рівень саме академічної освіти. Оскільки у випадку економічного спаду та при більшому тиску з боку досвідченіших та кваліфікованіших претендентів на престижні посади існує

великий ризик підвищення рівня молодіжного безробіття в країні у близькому майбутньому.

В Іспанії безробіття молоді становить 25% від загального рівня. Акценти діяльності уряду щодо вирішення проблеми працевлаштування молоді зміщені з забезпечення вільного доступу для молоді до ринку праці на зниження вартості використовуваної робочої сили й адаптацію системи освіти до сучасних умов національного ринку праці.

Урядом Іспанії було затверджено низку законів, сфера регулювання яких зосереджена на впровадженні контрактів з молоддю: необмежений контракт для молоді віком до 30-ти років; навчальний контракт для молоді віком 16-24 років (впроваджується через школи-майстерні та будинки ремесел для тих, хто здобуває перший робочий досвід); практичний навчальний контракт для молоді з вищою освітою. Починаючи з 1987 р., коли ці контракти стали запроваджуватися, тільки 1,7 % з них були тривалими, останні залишилися тимчасовими і не мали значного позитивного ефекту. Іншим рішенням цієї проблеми, запропонованого урядом, була легалізація так званих фірм з тимчасового працевлаштування. Ці фірми виступали посередниками між молоддю і роботодавцями, які забезпечували виконання тимчасових контрактів. Основним недоліком їхньої діяльності став тимчасовий характер працевлаштування молоді. Молодіжна рада Іспанії робить висновок, що ефективна політика зайнятості молоді повинна базуватися на тісних зв'язках і співпраці системи освіти та ринку праці. Окрім того, ця взаємодія повинна бути наближена до потреб та бажань молоді, яка поки що недостатньо залучена до процесів прийняття рішень [32].

Цікавою є ситуація з молодіжним працевлаштуванням на Кіпрі, насамперед враховуючи національні особливості населення, яке представлене двома великими спільнотами: кіпріотами грецького походження і кіпріотами турецького походження. Як зазначає міжнародна група експертів, молодь Кіпру характеризується високим рівнем освіти. Проблема, з якою вона стикається, полягає в перекваліфікації та неповній зайнятості. Особливістю є те, що рівень безробіття менше серед тих молодих людей, які не прагнуть отримати вищу освіту, а обирають технічні спеціальності на ринку праці.

Молодь, яка отримує академічну освіту, намагається працевлаштуватись у державному секторі, оскільки він є більш безпечним, ніж приватний.

Рівень загального безробіття на Кіпрі залишається низьким (близько 3%), хоча відсоток молоді серед безробітного населення представлений непропорційно в залежності від регіону. Але Кіпр все ще знаходиться на 3-му місці в Європейському Союзі за рівнем молодіжного безробіття. Найвищий рівень спостерігається серед випускників вищих навчальних закладів і пояснюється конкуренцією за робочі місця, які відповідають їх освіті та кваліфікації. Незважаючи на високі показники зайнятості молоді в державному секторі, уряд Кіпру проводить ряд ініціатив щодо її залучення у приватний сектор: заохочення фермерів-початківців (для зменшення відтоку людей від фермерства та землеробства), додаткові курси професійного навчання для молоді, яка проходить службу в армії. Нові навчальні програми були засновані Агентством розвитку людських ресурсів, які пропонують додаткові курси професійної підготовки, надають фахові рекомендації та здійснюють керівництво при пошуку роботи, програми з підвищення конкурентоздатності жінок на ринку праці. Також уряд має намір ввести новий рівень освіти між вторинною та вищою, який буде мати назву «Тривала професійно-технічна освіта». Ще одним ефективним заходом уряду Кіпру було заснування Національного комітету зайнятості, компетенцією якого є нагляд за виконанням національної стратегії зайнятості [49].

Німеччина дуже часто наводиться як приклад успішної політики щодо зайнятості молоді в Європі. Країна характеризується відносно низьким рівнем молодіжного безробіття (8,5 % по відношенню до загального рівня). Країна має структуровану систему освіти з високим рівнем співпраці та взаємозв'язків на ринку праці. Більшість молодих людей отримують початкову освіту або закінчують професійне навчання у віці до 18 років. Професійне навчання базується на подвійній системі поєднання освіти з проходженням формальної практики на підприємствах. Учні проводять один або два дні на тиждень у школі, а решту часу отримують робочий досвід на фірмах та компаніях. Молодим громадянам, які не обирають подальшу освіту, професійне навчання або не має змоги закінчити ці форми освіти, пропонуються корективні

однорічні курси професійної підготовки. У Німеччині значним попитом при вирішенні проблем працевлаштування молоді користуються спеціальні програми, завданням яких є збільшення шансів молодих фахівців на ринку праці, надання повного професійного навчання та підвищення конкурентоздатності молоді робочої сили. У країні існують три основні типи таких програм: програми підготовки до професійного навчання, програми професійного навчання та програми центрів практичного навчання на фірмах чи компаніях. Особливістю є те, що ці три типи програм не реалізуються окремо одна від одної, а складають поетапну систему, яка не зовсім чітко простежується в інших країнах, де програми з питань молодіжного працевлаштування впроваджуються більш незалежно одна від одної.

Програми підготовки до професійного навчання є першим кроком або підготовчим етапом до вступу на курси професійного навчання. Вони передбачені для молоді, яка з різних причин не змогла продовжити подальшу освіту, та складаються з курсів основних дисциплін (2-12 місяців), інформаційних та мотиваційних занять для молоді, яка кинула школу (3 місяці), спеціальних курсів інтенсивної соціальної підтримки для підвищення шансів на отримання подальшого професійного навчання для молодих людей, які не пройшли перший та другий курси (до 12 місяців) [49].

Незважаючи на те, що кожна держава при реалізації програм стосовно зайнятості молоді враховує свою національну, економічну та соціальну специфіку, всі ці програми мають головну спільну рису – полегшення процесу входження різних категорій молоді на ринок праці шляхом забезпечення їх професійного навчання, отримання кваліфікації та надання першого робочого досвіду. Важливу роль у цьому процесі відіграють механізми тісної співпраці та взаємодії між системою освіти та ринком праці.

Таким чином, участь у процесі європейської інтеграції є за змістом не просто міжнародною взаємодією економік України та ЄС, а, насамперед процесом глибокого проникнення інститутів ЄС в українську економіку. У такій якості євроінтеграція виступає переважно як фактор впливу на внутрішні процеси, який матиме виразні економічний та соціальний ефекти. Вона впливатиме як на розвиток різних галузей економіки, так і на розвиток ринку праці.

Висновки до розділу 1

У першому розділі розглянуто молодь на ринку праці як об'єкт соціального захисту. Вразливість молодих людей на ринку праці обумовлена зростанням безробіття, низькою якістю робочих місць, надмірною нерівністю на ринку праці між різними групами молоді, довшим та більш незахищеним переходом від навчання до гідної роботи, збільшенням масштабів відчуження молодих людей від ринку праці. Зазначені проблеми посилюють напруження на ринку праці та ускладнює ефективне виконання ним своїх основних функцій.

Зазначено, що молодь – це громадяни України віком від 14 до 35 років, які являють собою соціально-демографічну групу, що характеризується певними віковими та соціально-психологічними ознаками, має спільні проблеми та особливості життєдіяльності та є складовою частиною соціальної структури суспільства.

Автором запропоновано визначення поняття соціальна підтримка молоді – це сукупність законодавчо визначених економічних, соціальних, юридичних гарантій і прав, реалізація яких забезпечується державними соціальними інститутами та приватними організаціями у неформальний спосіб з метою створення гідного рівня життя молоді за рахунок ефективної організації системи профорієнтації та працевлаштування.

Працевлаштування молоді розглянуто як систему спеціальних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення як молодь, що включає самостійне забезпечення роботою або забезпечення роботою з допомогою відповідних державних і недержавних органів. Досліджено чинники, що впливають на працевлаштування молоді:

зовнішні (характеризують загальний стан сфери працевлаштування і державного впливу на ці процеси);

внутрішні, що характеризують конкурентоспроможність молодої людини на ринку праці та розкривають її специфічні особливості як носія робочої сили.

Доведено, що відносини суб'єктів молодіжного ринку праці щодо працевлаштування (місцеві органи влади; державна служба зайнятості; навчальні заклади; кадрові агенції; підприємства та організації; профспілки; спеціалізовані видання) мають багатовекторний характер і кінцевою метою визначають збалансування попиту та пропозиції робочої сили у віці 16-35 років, тобто задоволення потреб економіки в робочій силі та прагнень молоді людини знайти сферу прикладання своєї праці та джерело отримання доходу.

Розглянуто світові стандарти забезпечення зайнятості в ЄС, які ґрунтуються на Європейській соціальній моделі – комплексі принципів, цінностей, спільних для європейських країн, де стабільне економічне зростання поєднується з постійним покращанням умов життя та праці громадян.

У першому розділі також досліджено досвід країн Європи щодо соціальної підтримки працевлаштування молоді, основні напрямки програми країн ЄС «Молодіжна гарантія».

Таким чином, в роботі визначено, що вирішальними чинниками під час працевлаштування молоді постають: соціальні та професійні орієнтації молоді, рівень освіти, необхідний для оволодіння професією; мотиви професії, економічні орієнтації, уявлення про життєвий успіх та способи його досягнення, економічна активність; ставлення до заняття бізнесом, комерцією, орієнтація на власний бізнес, свою справу. Визначені чинники потрібно перетворювати на можливості та надавати молоді шанс на роботу, яка забезпечить їх прагнення до гідного рівня життя. Фундаментальна роль при цьому належить державному регулюванню молодіжного ринку праці, яке повинно відбуватися за наступними напрямками: працевлаштування незайнятого населення і допомога в профорієнтації; підготовка та перепідготовка кадрів; правове забезпечення трудових відносин; соціальний захист молоді.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз зайнятості та безробіття населення

У результаті реалізації дій Уряду у 2018 році економіка України демонструвала стабільне зростання, що в свою чергу позитивно вплинуло на сферу зайнятості та ринок праці.

У 2018 році порівняно з 2017-м:

кількість зайнятого населення України у віці 15-70 років зросла на 204,5 тис. осіб та досягла 16,4 млн осіб;

рівень зайнятості населення України у віці 15-70 років зріс із 56,1% до 57,1% населення відповідного віку (рис. 2.1) [15].



Рис. 2.1. Зайнятість населення у 2016-2018 роках

Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах України, найбільш суттєво у Луганській (з 54,7% до 56,9%), Рівненській (з 55,1% до 56,8%), Тернопільській (з 51,0% до 52,7%), Вінницькій (з 55,3% до 56,8%) та Запорізькій (з 55,2% до 56,7%) областях [23].

Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,6%), Харківській (61,4%), Дніпропетровській (58,6%), Київській (58,5%), Сумській (58,4%) та Миколаївській (58,1%) областях, а найнижчий – у Донецькій (50,0%) та Волинській (49,5%) областях.

Зайняте населення за статтю та місцем проживання наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Зайняте населення за статтю та місцем проживання
(у віці 15–70 років, тис. осіб) [15]

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Усе населення | 18 073,30 | 16 443,20 | 16 276,90 | 16 156,40 | 16 360,90 |
| з нього | 17 188,10 | 15 742,00 | 15 626,10 | 15 495,90 | 15 718,60 |
| працездатного віку | | | | | |
| Жінки | 8 718,90 | 7 872,40 | 7 827,40 | 7 771,20 | 7 910,70 |
| з нього | 8 169,40 | 7 489,00 | 7 490,90 | 7 424,70 | 7 579,10 |
| працездатного віку | | | | | |
| Чоловіки | 9 354,40 | 8 570,80 | 8 449,50 | 8 385,20 | 8 450,20 |
| з нього | 9 018,70 | 8 253,00 | 8 135,20 | 8 071,20 | 8 139,50 |
| працездатного віку | | | | | |
| Міські поселення | 12 780,90 | 11 309,00 | 11 178,50 | 11 109,30 | 11 271,70 |
| з нього | 12 263,70 | 10 869,50 | 10 771,50 | 10 689,20 | 10 847,10 |
| працездатного віку | | | | | |
| Сільська | 5 292,40 | 5 134,20 | 5 098,40 | 5 047,10 | 5 089,20 |
| місцевість | | | | | |
| з нього | 4 924,40 | 4 872,50 | 4 854,60 | 4 806,70 | 4 871,50 |
| працездатного віку | | | | | |

Що стосується безробіття, то можна зробити наступні висновки:

кількість безробітного населення за методологією МОП у віці 15-70 років зменшилась на 119,4 тис. осіб до 1,6 млн осіб;

рівень безробіття населення у віці 15-70 років знизився з 9,5% до 8,8% економічно активного населення відповідного віку (рис. 2.2).

Скорочення рівня безробіття відбулося в усіх регіонах країни. Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,3%), Київській (6,3%), Одеській (6,4%) областях та місті Києві (6,2%), а найвищий –

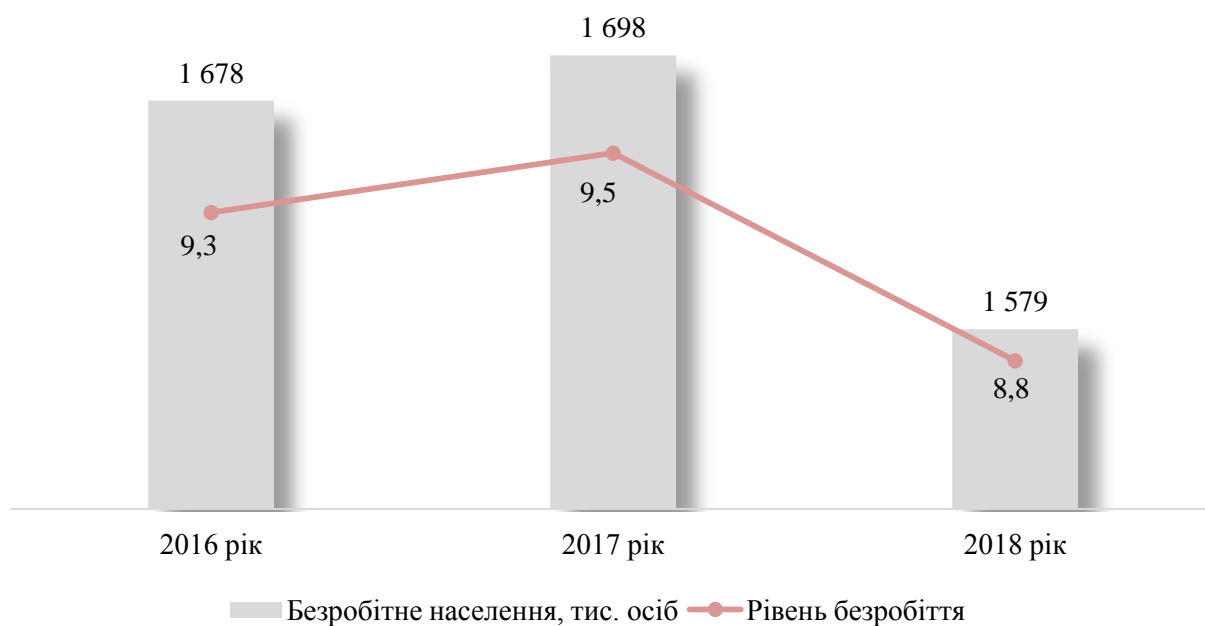


Рис. 2.2. Безробіття населення у 2016-2018 роках

у Полтавській (11,2%), Волинській (11,4%), Кіровоградській (11,6%), Донецькій (14,0%) та Луганській (15,1%) областях (табл. 2.2) [15].

Таблиця 2.2

Кількість зареєстрованих безробітних по регіонах (тис. осіб; на кінець року)

| Регіон | Рік | | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Україна | 512,2 | 490,8 | 390,8 | 354,4 | 341,7 |
| Вінницька | 26,5 | 28,1 | 24,2 | 20,3 | 20,9 |
| Волинська | 11,2 | 11,7 | 9,2 | 8,2 | 7,8 |
| Дніпропетровська | 36,1 | 37,7 | 30,7 | 27,4 | 25,7 |
| Донецька | 26,8 | 21,2 | 14,1 | 11,8 | 10,8 |
| Житомирська | 20,0 | 21,5 | 17,1 | 13,9 | 14,3 |
| Закарпатська | 10,0 | 9,0 | 5,9 | 5,2 | 4,6 |
| Запорізька | 30,1 | 28,4 | 23,3 | 21,7 | 22,3 |
| Івано-Франківська | 16,7 | 14,7 | 11,3 | 9,2 | 8,1 |
| Київська | 19,6 | 20,1 | 15,6 | 13,5 | 12,3 |
| Кіровоградська | 21,1 | 22,0 | 17,1 | 17,4 | 15,6 |
| Луганська | 17,6 | 9,9 | 8,1 | 8,3 | 8,2 |

Продовження табл. 2.2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------------|------|------|------|------|------|
| Львівська | 25,2 | 23,9 | 17,3 | 14,5 | 13,4 |
| Миколаївська | 19,7 | 19,6 | 16,8 | 17,8 | 16,4 |
| Одеська | 17,0 | 16,3 | 14,0 | 13,4 | 13,7 |
| Полтавська | 30,3 | 30,4 | 23,8 | 24,0 | 20,3 |
| Рівненська | 17,1 | 16,7 | 14,4 | 13,0 | 12,0 |
| Сумська | 18,8 | 18,6 | 14,2 | 14,6 | 15,5 |
| Тернопільська | 15,7 | 12,7 | 10,8 | 9,2 | 9,6 |
| Харківська | 30,0 | 29,3 | 23,6 | 22,8 | 22,0 |
| Херсонська | 15,1 | 15,2 | 11,2 | 11,2 | 11,2 |
| Хмельницька | 18,0 | 16,9 | 15,8 | 12,1 | 12,9 |
| Черкаська | 26,2 | 24,9 | 20,3 | 18,2 | 17,8 |
| Чернівецька | 9,5 | 9,1 | 8,0 | 6,6 | 5,9 |
| Чернігівська | 16,6 | 16,1 | 12,4 | 10,9 | 11,8 |
| м.Київ | 17,3 | 16,8 | 11,6 | 9,2 | 8,6 |

У 2018 році з'явилися позитивні тенденції щодо зростання кількості створених роботодавцями нових робочих місць та зменшення ліквідованих у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

За даними Пенсійного фонду України у 2018 році чисельність осіб працевлаштованих на створені нові робочі місця збільшилась порівняно з попереднім роком у всіх регіонах України (загалом на 60,3%) і становила 615,0 тис. осіб, що є найвищим показником за період 2013-2018 років.

Водночас, чисельність осіб, звільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за вказаний період зменшилась на 10,1% до 215,6 тис. осіб.

Загалом по Україні у 2018 році кількість працевлаштованих на нові робочі місця перевищила кількість звільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці на 399,5 тис. осіб, майже у 3,0 рази [32].

Рівень прийому та звільнення працівників за окремими видами економічної діяльності у 2018 році наведено на рис. 2.3.

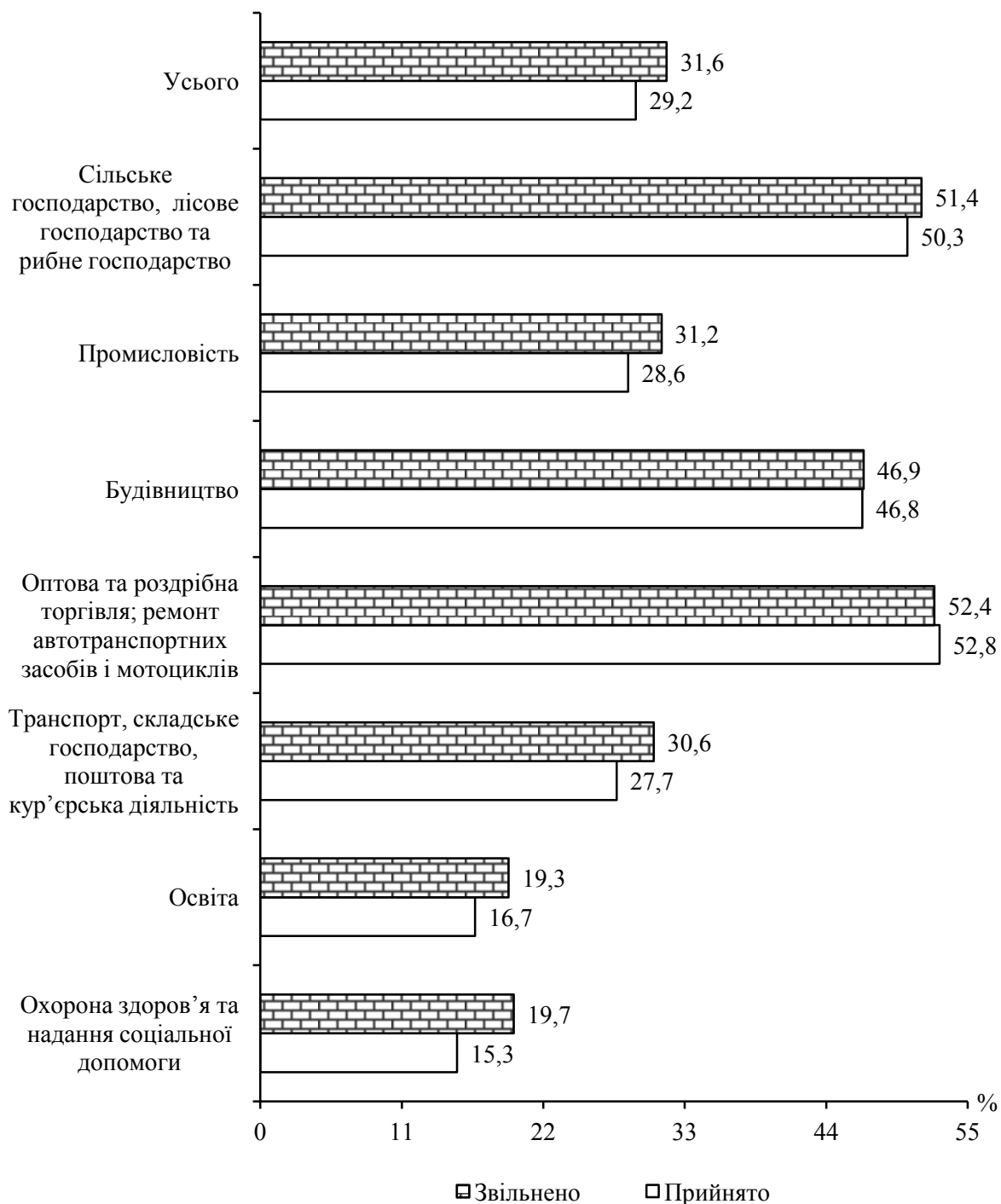


Рис. 2.3. Рівень прийому та звільнення працівників за окремими видами економічної діяльності у 2018 році [30]

З метою посилення захисту трудових прав громадян та легалізації зайнятості затверджено заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення (розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 649-р).

2.2. Вплив діяльності державної служби зайнятості на ринок праці

Покращенню ситуації на ринку праці України сприяла діяльність державної служби зайнятості.

У 2018 році кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 10% та становила 201 тис. Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості, у порівнянні з 2017 роком, збільшилася на 10% до 1,1 млн одиниць.

За сприяння державної служби зайнятості працевлаштовано 826 тис. осіб, що на 6% більше, ніж у 2017 році, зокрема, 51% громадян були працевлаштовані оперативного до надання статусу безробітного.

Кількість безробітних станом на 1 січня 2019 року, у порівнянні з відповідною датою 2018 року, скоротилася на 4% та становила 342 тис. осіб.

На 1 січня 2019 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, у порівнянні з відповідною датою 2018 року, зросла на 16% та становила 58,4 тис. одиниць (табл. 2.3). Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 26 тис. пропозицій роботи, отриманих з інших джерел [68].

Запроваджено нові підходи до надання державною службою зайнятості сервісних послуг, відповідно до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу (затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 792) (рис. 2.4).

Таблиця 2.3

Кількість вакансій за видами економічної діяльності

| | Кількість вакансій, тис. од | | | | | Навантаження на одну вакансію, осіб | | | | |
|--|--------------------------------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Усього | 35,3 | 25,9 | 36,0 | 50,4 | 58,4 | 14 | 19 | 11 | 7 | 6 |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство | 1,6 | 1,2 | 1,5 | 2,2 | 2,5 | 70 | 87 | 59 | 41 | 35 |

Продовження табл. 2.3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|-----|-----|------|------|------|----|----|----|----|----|
| Промисловість | 9,0 | 6,5 | 10,0 | 15,1 | 17,5 | 10 | 12 | 6 | 4 | 3 |
| з неї | | | | | | | | | | |
| Добувна промисловість і розроблення кар'єрів | 0,5 | 0,2 | 0,6 | 0,6 | 0,9 | 11 | 24 | 7 | 5 | 4 |
| Переробна промисловість | 7,2 | 5,1 | 7,8 | 11,6 | 12,8 | 10 | 12 | 6 | 4 | 3 |
| Будівництво | 1,3 | 1,0 | 1,8 | 2,2 | 2,4 | 11 | 10 | 4 | 4 | 3 |
| Оптова та роздрібна торгівля | 4,7 | 4,1 | 5,9 | 8,1 | 9,2 | 15 | 15 | 8 | 6 | 5 |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність | 3,8 | 2,8 | 3,8 | 5,4 | 6,3 | 5 | 6 | 3 | 3 | 2 |
| Тимчасове розміщування й організація харчування | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,4 | 1,7 | 16 | 12 | 7 | 5 | 4 |
| Інформація та телекомунікації | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,6 | 27 | 24 | 12 | 10 | 7 |
| Фінансова та страхова діяльність | 0,6 | 0,2 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 32 | 94 | 26 | 19 | 13 |
| Операції з нерухомим майном | 0,6 | 0,4 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 7 | 10 | 5 | 4 | 3 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність | 0,8 | 0,6 | 0,8 | 1,1 | 1,2 | 11 | 13 | 7 | 5 | 5 |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування | 1,4 | 1,1 | 1,4 | 2,0 | 1,9 | 6 | 8 | 5 | 3 | 3 |
| Державне управління й оборона | 4,9 | 2,7 | 2,9 | 4,2 | 4,2 | 7 | 21 | 23 | 9 | 9 |
| Освіта | 1,5 | 1,4 | 2,0 | 2,7 | 3,7 | 6 | 6 | 4 | 3 | 2 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 3,2 | 2,1 | 2,7 | 3,4 | 4,6 | 4 | 6 | 4 | 3 | 3 |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 6 | 8 | 4 | 3 | 3 |
| Надання інших видів послуг | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 11 | 9 | 7 | 7 | 5 |

У 2018 році державною службою зайнятості впроваджено нові підходи до надання сервісних послуг (рис. 2.4).

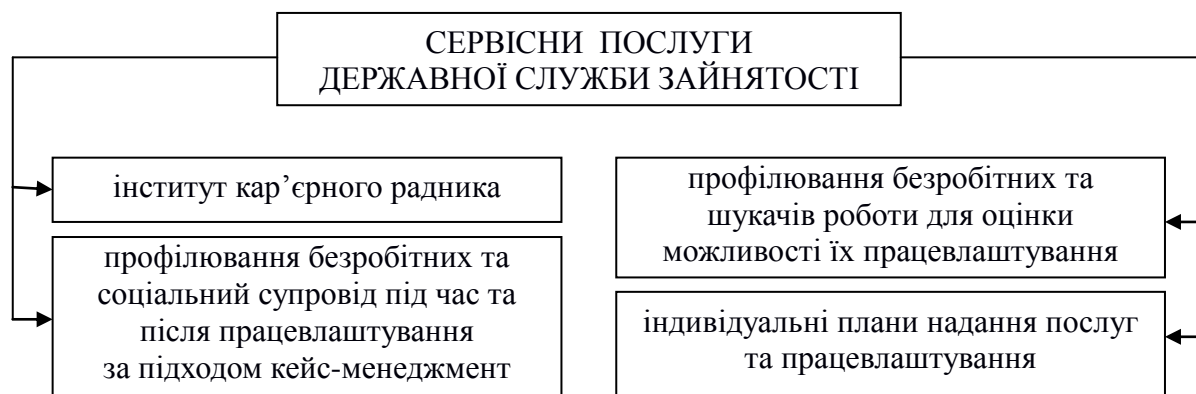


Рис. 2.4. Нові підходи до надання державною службою зайнятості сервісних послуг [15]

Інститут кар'єрного радника дозволить забезпечити індивідуальний підхід до кожного клієнта служби зайнятості, якісне надання послуг з планування кар'єри з урахуванням потреб роботодавців та можливостей шукачів роботи.

Профілювання безробітних та шукачів роботи для оцінки можливості їх працевлаштування з урахуванням навичок, кваліфікацій та надання адресних послуг для повернення таких осіб на ринок праці.

Індивідуальні плани надання послуг та працевлаштування, які будуть спільною програмою дій кар'єрних радників та зареєстрованих безробітних, що міститимуть спільні зобов'язання обох сторін щодо пошуку роботи та забезпечуватимуть індивідуальний супровід і організацію надання послуг.

З початку 2018 року центри зайнятості здійснюють профілювання безробітних та соціальний супровід під час та після працевлаштування за підходом кейс-менеджмент [15].

Упродовж 2018 року профілюванням охоплено 637 тис. осіб. Станом на кінець року соціальний супровід після працевлаштування за підходом кейс-менеджмент здійснювався для майже 2 тис. осіб.

З метою оновлення змісту професійної орієнтації населення, оперативного реагування на виклики ринку праці, професійного інформування, орієнтації та професійної адаптації населення затверджено План заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення (розпорядження Кабінету Міністрів України від 04.07.2018 № 469).

Планом заходів передбачено оновлення системи та запровадження комплексу заходів з професійної орієнтації населення (рис. 2.5).

Продовжується робота з розроблення професійних стандартів, що має на меті наближення Національної системи кваліфікацій до європейських вимог, приведення змісту підготовки кадрів у відповідність до потреб роботодавців, удосконалення освітніх стандартів, підтвердження результатів неформального професійного навчання, підвищення якості робочої сили.

Затверджено наказами Мінсоцполітики професійні стандарти: «вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «стюард (послуги в дорозі)», «машиніст електровоза», «складач поїздів», «монтер колії», «перекладач жестової мови (сурдоперекладач)», «фахівець з публічних закупівель».

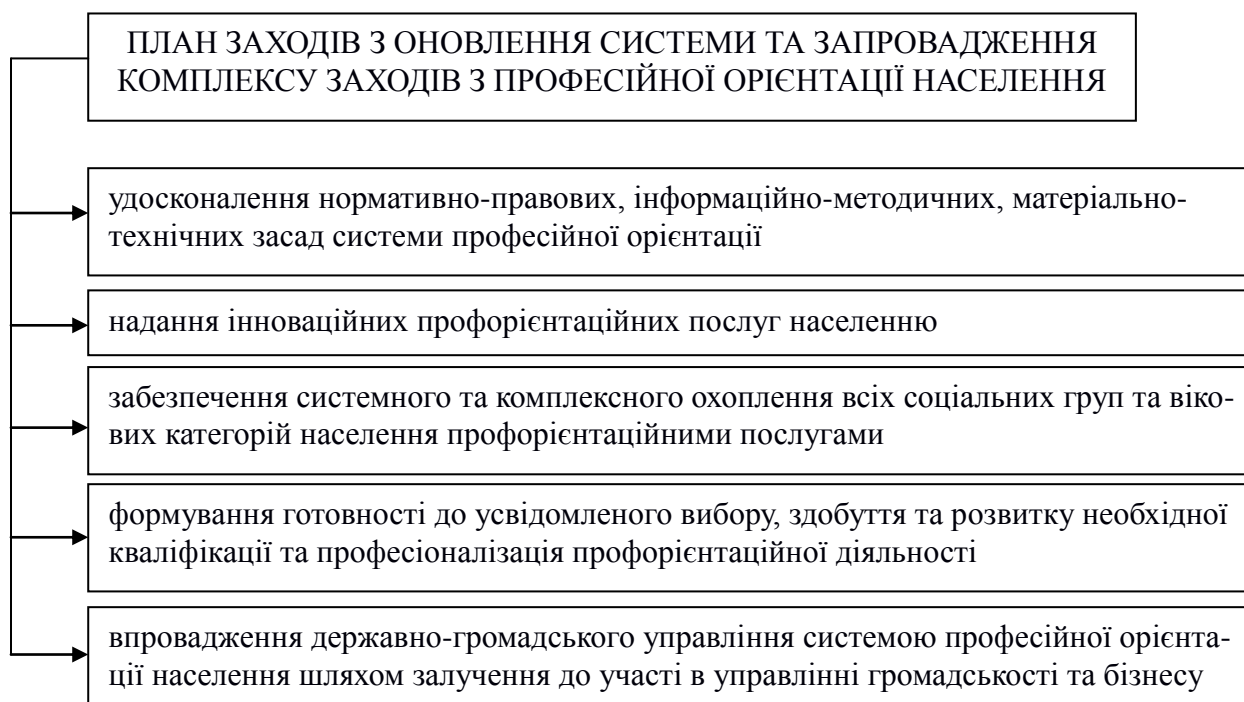


Рис. 2.5. План заходів з оновлення системи та запровадження комплексу заходів з професійної орієнтації населення

Отримано від розробників та розміщено на веб-сайті Мінсоцполітики 111 заявок на розроблення професійних стандартів.

2.3. Заробітна плата та стан її виплати

У 2018 році спостерігалась позитивна динаміка щодо зростання заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата у 2018 році порівняно з 2017 роком зросла на 24,8 % і становила 8 865 грн, реальна заробітна плата зросла на 12,5 %. Найвищий рівень заробітної плати у 2018 році спостерігався у м. Києві (13 542 грн) та в Донецькій області (9 686 грн), а найнижчий – у Тернопільській області (6 969 грн) [15].

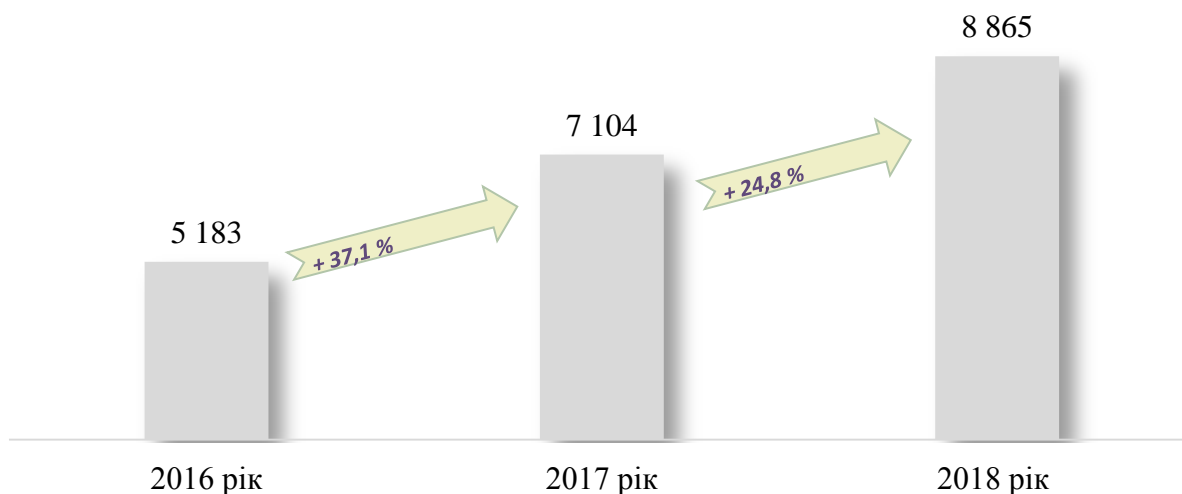


Рис. 2.6. Середньомісячна заробітна плата у 2016-2018 роках, грн

Середньомісячна заробітна плата по галузям наведена у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Середньомісячна заробітна плата по галузям

| 1 | Нараховано штатному працівнику | | | | |
|---|--------------------------------|-------|--------|--------|--------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 |
| Усього | 3 480 | 4 195 | 5 183 | 7 104 | 8 865 |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство | 2 556 | 3 309 | 4 195 | 6 057 | 7 557 |
| з них сільське господарство | 2 476 | 3 140 | 3 916 | 5 761 | 7 166 |
| Промисловість | 3 988 | 4 789 | 5 902 | 7 631 | 9 633 |
| Будівництво | 2 860 | 3 551 | 4 731 | 6 251 | 7 845 |
| Оптова та роздрібна торгівля | 3 439 | 4 692 | 5 808 | 7 631 | 9 404 |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність | 3 768 | 4 653 | 5 810 | 7 688 | 9 860 |
| діяльність у сфері транспорту | 3 755 | 4 556 | 5 776 | 7 883 | 10 010 |
| складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту | 4 231 | 5 358 | 6 603 | 8 485 | 10 884 |
| поштова та кур'єрська діяльність | 1 934 | 2 180 | 2 818 | 3 851 | 5 044 |
| Тимчасове розміщення й організація харчування | 2 261 | 2 786 | 3 505 | 4 988 | 5 875 |
| Інформація та телекомунікації | 5 176 | 7 111 | 9 530 | 12 018 | 14 276 |
| Фінансова та страхова діяльність | 7 020 | 8 603 | 10 227 | 12 865 | 16 161 |
| Операції з нерухомим майном | 3 090 | 3 659 | 4 804 | 5 947 | 7 329 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність | 5 290 | 6 736 | 8 060 | 10 039 | 12 144 |
| з неї наукові дослідження та розробки | 4 268 | 4 972 | 6 119 | 8 212 | 10 259 |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування | 2 601 | 3 114 | 3 995 | 5 578 | 7 228 |
| Державне управління й оборона | 3 817 | 4 381 | 5 953 | 9 372 | 12 698 |

Продовження табл. 2.4

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Освіта | 2 745 | 3 132 | 3 769 | 5 857 | 7 041 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 2 441 | 2 829 | 3 400 | 4 977 | 5 853 |
| з них охорона здоров'я | 2 463 | 2 853 | 3 435 | 5 023 | 5 898 |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок | 3 626 | 4 134 | 4 844 | 6 608 | 7 612 |
| з них | | | | | |
| діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг | 2 841 | 3 150 | 3 828 | 5 774 | 6 801 |
| функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури | 2 769 | 3 049 | 3 705 | 5 464 | 6 381 |
| Надання інших видів послуг | 3 361 | 3 634 | 4 615 | 6 536 | 8 132 |

Розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду єдиної тарифної сітки з 01.01.2018 зріс на 10,1 % і склав 1762 гривні. Відповідно до цього зросли розміри посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери за всіма тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки.

З метою удосконалення умов оплати праці працівників бюджетних установ прийнято низку рішень Уряду, відповідно до яких, зокрема забезпечено:

підвищення з січня 2018 року на 10 % посадових окладів педагогічних працівників (постанова Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 № 22);

зростання граничного розміру надбавки «за престижність праці» педагогічним працівникам з 20 до 30 % (постанова Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 № 23);

упорядкування умов оплати праці працівників державних органів, посадові оклади державним службовцям (постанова Кабінету Міністрів України від 25.01.2018 № 24);

підвищення на 50 % заробітної плати працівників за час перебування в зоні проведення антитерористичної операції (постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 708);

підвищення на 10% (з 01.09.2018) посадових окладів педагогічних працівників спеціалізованих мистецьких шкіл (постанова Кабінету Міністрів України від 07.11.2018 № 1100).

Станом на 01.01.2019 заборгованість із виплати заробітної плати по Україні у порівнянні до 01.01.2018 збільшилась на 276,7 млн грн (на 11,7 %) і склала 2645,1 млн грн на підприємствах-боржниках, з них на економічно активні підприємства припадає 1 455,7 млн грн (55 %). Структура заборгова-

ності з виплати заробітної плати за видами економічної діяльності на 1 січня 2019 року наведена на рис. 2.7.

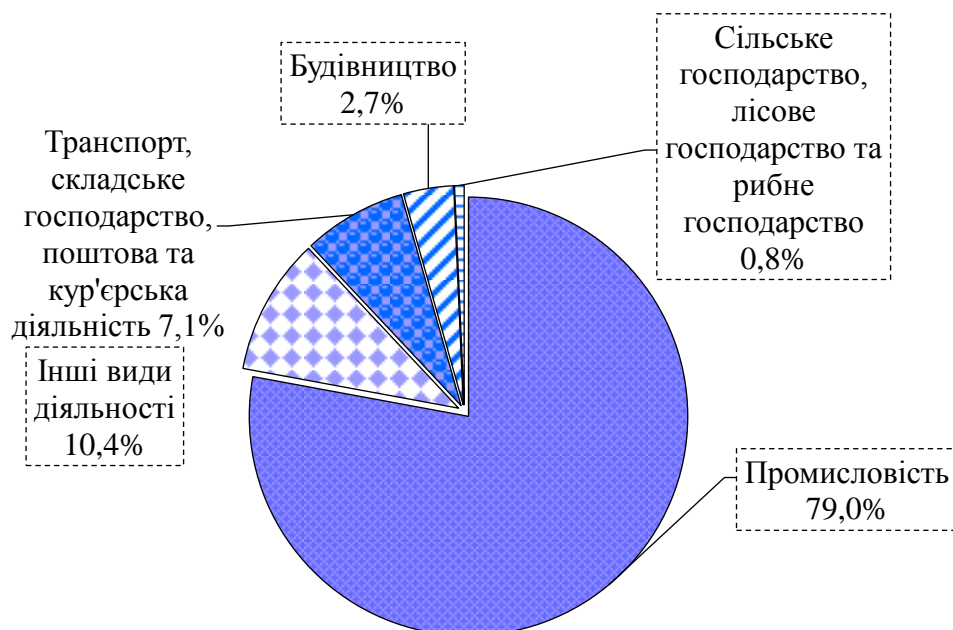


Рис. 2.7. Структура заборгованості з виплати заробітної плати за видами економічної діяльності на 1 січня 2019 року

Із загальної суми заборгованості на 439 економічно активних підприємств припадає 1 млн. 455 млн. 723 тис. грн. (55 %); 237 підприємств банкрутів – 795 млн. 549 тис. грн. (30 %); 91 економічно неактивне підприємство – 393 млн. 849 тис. грн. (15%) [15].

Борги працівникам економічно активних підприємств у порівнянні до 01.01.2018 зросли на 183 млн. 335 тис. грн. або на 14,4 % (на 01.01.2018 – 1 млрд. 272 млн. 388 тис. гривень).

2.4. Стан трудової міграції

За інформацією державної служби зайнятості, у 2018 році послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном надавали 511 суб'єктів господарювання (у 2017 році – 427 суб'єктів). Переважна більшість таких суб'єктів здійснювала діяльність в Одеській області (39%), у Донецькій, Херсонській,

Дніпропетровській та Львівській областях та м. Київ – від 5% до 15%.

У 2018 році відповідними суб'єктами господарювання за кордоном було працевлаштовано 97,1 тис. громадян України, що на 16% більше, ніж у 2017 році. Переважна більшість громадян (73% або 70,8 тис. осіб) була працевлаштована за кордоном посередниками, які здійснювали діяльність в Одеській області.

Найбільшими потоки трудових міграцій були на Кіпр (19,2 тис. осіб), до Польщі (12,5 тис. осіб), Німеччини (10,6 тис. осіб), Великої Британії (7,9 тис. осіб), Греції (7,0 тис. осіб), Литви (3,6 тис. осіб), Ліберії (3,4 тис. осіб), Маршаллових Островів (3,3 тис. осіб), Нідерландів (2,8 тис. осіб), Панами (2,5 тис. осіб), Бельгії (2,4 тис. осіб), США (2,3 тис. осіб), Чехії (2,2 тис. осіб) [65].

Із загальної чисельності працюючих за кордоном 92% склали чоловіки. Більше двох третин трудових мігрантів були віком понад 30 років.

Половину трудових мігрантів склали особи з повною вищою освітою, третину – з професійно-технічною.

За тривалістю роботи – 66% трудових мігрантів уклали контракти на термін до 6 місяців, 30% – від 6 місяців до 1 року, та 4% – понад 1 рік.

За видами економічної діяльності до виїзду за кордон майже 40% трудових мігрантів з України працювали у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, 12% – у переробній промисловості; 11% – у будівництві.

На момент виїзду за кордон 37% трудових мігрантів працювали на низькокваліфікованих роботах; 17% – робітниками з обслуговування, експлуатації та складання устаткування та машин; 13% – займали посади фахівців; відповідно, по 8% – працювали у сфері торгівлі та послуг, а також на місцях кваліфікованих робітників з інструментом.

На виконання Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року (затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 482) та Плану заходів на 2018-2021 роки щодо реалізації цієї Стратегії (затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29.08.2018 № 602), Міністерством активізовано переговорний процес з укладення двосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції з такими країнами як Болгарія, Литва, Словенія, Фінляндія та Хорватія.

Зокрема, 7 грудня 2018 року було укладено Угоду між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції, яка може стати дієвим механізмом

запобігання нелегальній праці, дозволить запровадити систему моніторингу трудової міграції між двома країнами та зміцнить співпрацю в сфері захисту прав та інтересів працівників України та Литовської Республіки.

На виконання частини першої статті 8 Закону України «Про імміграцію» та відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», наказом Мінсоцполітики від 20.12.2018 № 1918 затверджено перелік спеціальностей та вимоги до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2019 році, зокрема щодо висококваліфікованих спеціалістів і робітників, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України.

Для удосконалення умов провадження господарської діяльності з надання посередницьких послуг із працевлаштування за кордоном, підвищення захисту прав осіб, працевлаштованих за кордоном, та посилення відповідальності ліцензіатів Мінсоцполітики розроблено і Урядом прийнято постанову «Про внесення змін до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 28.02.2018 № 140.

Взагалі, цілий ряд країн Європейського Союзу, особливо сусідніх, вочевидь розглядають Україну як джерело дешевої робочої сили для розвитку своєї економіки.

Ще однією очевидною проблемою для ринку праці України є відтік молоді. Так, варто відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів. Навчальна міграція набула свого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном. Збереження цієї вкрай несприятливої економікодемографічної тенденції розвитку вітчизняного ринку праці призведе до прискореного старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку в Україні. Подальший розвиток цього процесу обмежуватиме розвиток вітчизняної економіки та консервуватиме її напівсировину спеціалізацію.

Таким чином, на підставі проведено аналізу ринку праці України можна виокремити особливості його розвитку (рис. 2.8).

Останнім часом, на ринку праці України, можна виділити ще одну особливість, яка характерна для молодіжного сегменту.

Молодь не чекає, коли вони закінчать заклади вищої освіти, а, в більшості випадків, починають працювати вже на перших курсах. С. Кулицький також зазначає, що «відносно новою рисою розвитку українського ринку

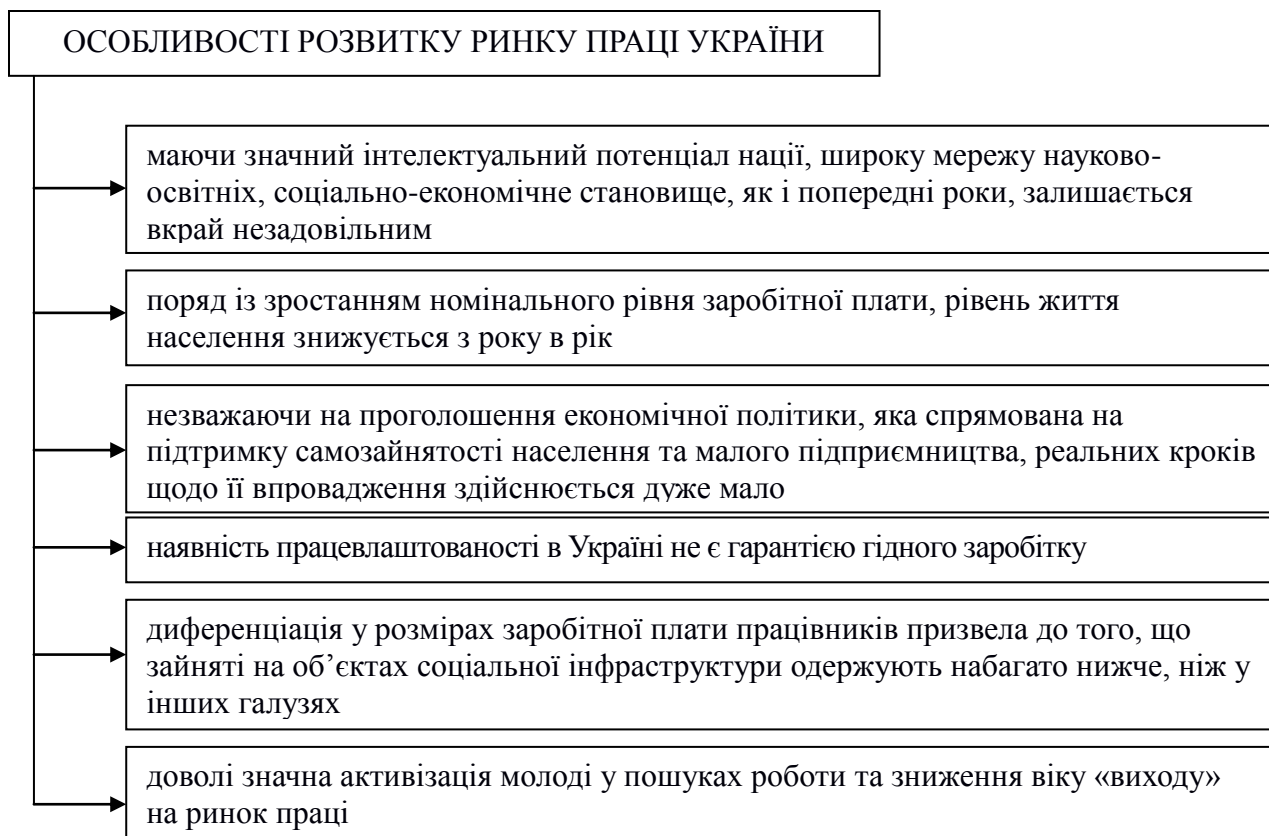


Рис. 2.8. Особливості розвитку ринку праці України [2]

праці протягом останнього десятиріччя є доволі значна активізація молоді у пошуках роботи. Це свідчить про певну трансформацію психології українців на ринку праці, їх більш реалістичне ставлення до роботи та націленість на кар'єрне зростання» [11]. Крім того, на думку авторів, важливим мотиватором у пошуках роботи студентів є відсутність можливості у батьків фінансово підтримувати дітей. А спрямованість сучасного «суспільства споживання» спонукає шукати баланс між навчанням та заробітком. Але це вдається одиницям. У більшості студентів спостерігаються проблеми з навчанням, перевтомлення, емоційне вигорання та інші проблеми. Однак організаційних умов для поєднання навчання та роботи створено вкрай мало, наприклад, вільне відвідування занять. Отже, потрібно розробляти та впроваджувати заходи, які сприяють досягненню рівноваги між навчанням, працею та особистим життям молоді людини, більш уваги приділяти розвитку в Україні нестандартних форм зайнятості.

Висновки до розділу 2

Аналіз сучасного стану ринку праці України показав, що у результаті реалізації дій Уряду у 2018 році економіка України демонструвала стабільне зростання, що в свою чергу позитивно вплинуло на сферу зайнятості та ринок праці. У 2018 році порівняно з 2017-м: кількість зайнятого населення України у віці 15-70 років зросла на 204,5 тис. осіб та досягла 16,4 млн осіб; рівень зайнятості населення України у віці 15-70 років зріс із 56,1% до 57,1% населення відповідного віку. Що стосується безробіття, то можна зробити наступні висновки: кількість безробітного населення за методологією МОП у віці 15-70 років зменшилась на 119,4 тис. осіб до 1,6 млн осіб; рівень безробіття населення у віці 15-70 років знизився з 9,5% до 8,8% економічно активного населення відповідного віку. При аналізі безробіття населення важливо відзначити причини безробіття. Автор роботи вважає, що основними причинами безробіття є: низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці; політичні та економічні події, що відбуваються в країні; невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці; нераціональна структура галузевої зайнятості, істотне перевищення пропозиції робочої сили над попитом; незадоволеність умовами праці; обмежені можливості кар'єрного зростання, відсутність перспектив і можливостей поліпшення кваліфікації

У 2018 році з'явилися позитивні тенденції щодо зростання кількості створених роботодавцями нових робочих місць та зменшення ліквідованих у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

У другому розділі також розглянуто вплив діяльності державної служби зайнятості на ринок праці. Покращенню ситуації на ринку праці України сприяла діяльність державної служби зайнятості. У 2018 році кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 10% та становила 201 тис. Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості, у порівнянні з 2017 роком, збільшилася на 10% до 1,1 млн одиниць.

У 2018 році державною службою зайнятості впроваджено нові підходи до надання сервісних послуг: інститут кар'єрного радника, профілювання безробітних та соціальний супровід під час та після працевлаштування

за підходом кейс-менеджмент, профілювання безробітних та шукачів роботи для оцінки можливості їх працевлаштування, індивідуальні плани надання послуг та працевлаштування. Планом заходів передбачено оновлення системи та запровадження комплексу заходів з професійної орієнтації населення.

Що стосується заробітної плати та стану її виплати, у 2018 році спостерігалась позитивна динаміка щодо зростання заробітної плати. Середньомісячна заробітна плата у 2018 році порівняно з 2017 роком зросла на 24,8 % і становила 8 865 грн, реальна заробітна плата зросла на 12,5 %. Найвищий рівень заробітної плати у 2018 році спостерігався у м. Києві (13 542 грн) та в Донецькій області (9 686 грн), а найнижчий – у Тернопільській області (6 969 грн).

Важливим питанням ситуації на ринку праці є стан трудової міграції. Із загальної чисельності працюючих за кордоном 92% склали чоловіки. Більше двох третин трудових мігрантів були віком понад 30 років. Половину трудових мігрантів склали особи з повною вищою освітою, третину – з професійно-технічною. За тривалістю роботи – 66% трудових мігрантів уклали контракти на термін до 6 місяців, 30% – від 6 місяців до 1 року, та 4% – понад 1 рік. За видами економічної діяльності до виїзду за кордон майже 40% трудових мігрантів з України працювали у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, 12% – у переробній промисловості; 11% – у будівництві.

Ще однією очевидною проблемою для ринку праці України є відтік молоді. Так, варто відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів. Навчальна міграція набула свого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном. Подальший розвиток цього процесу обмежуватиме розвиток вітчизняної економіки та консервуватиме її напівсировину спеціалізацію.

На підставі проведеного аналізу сформовано особливості розвитку ринку праці України.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Проблеми молоді на ринку праці України та Харківської області

3.1.1. Сучасний стан державної молодіжної політики в Україні та визначення напрямів її реформування

Молодіжну політику було визнано пріоритетним напрямом діяльності держави від самого початку існування незалежної України. Протягом 1992-2001 рр. було створено відповідну нормативно-правову базу (Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», Закони України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про дитячі та молодіжні громадські організації», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю»), розбудовано молодіжну інфраструктуру, запроваджено програми, бюджетне фінансування і систему залучення міжнародних та іноземних донорів. Накопичено значний досвід міжсекторальної співпраці, застосування інструментів доказової політики в молодіжному секторі.

У наступний період було ухвалено державні соціальні цільові програми «Молодь України», затверджено Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року, удосконалено державне фінансування проектів молодіжних організацій тощо. При цьому дедалі більше унаочнювався розрив між українськими підходами й підходами представників міжнародних інституцій та провідних зарубіжних демократичних країн до концептуального визначення молодіжної політики та її головних інструментів.

Так, в українському законодавстві не визначено поняття «молодіжна робота» та «молодіжний працівник». Підписуючи Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони

(2014 р.), сторони взяли на себе зобов'язання щодо поглиблення співпраці та обміну досвідом у сфері неформальної освіти для молоді, яку на той час українські офіційні документи також належним чином не визначали.

Закріплений в українському законодавстві механізм формування та реалізації молодіжної політики, попри загальну відповідність потребам часу, не гарантував розвитку молодіжної інфраструктури. Так, з 1992 до 2017 року включно не вдалося створити необхідну нормативноправову базу для забезпечення бюджетного фінансування молодіжних центрів молодіжного сектора.

Питання щодо стратегічних напрямів реформування державної молодіжної політики в Україні, на превеликий жаль, детально не висвітлено в жодному окремому документі, тому експертам необхідно скласти загальну картину на основі кількох різнопланових документів.

Відповідно до вимог Лісабонської декларації з молодіжної політики та програм, молодіжну проблематику слід включати до загальнодержавних політичних стратегій. У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженій указом Президента України 12 січня 2015 р., у межах визначення «вектора відповідальності» окреслено такий напрям реформ, як «Програма розвитку для дітей та юнацтва». Проте вона не увійшла до переліку десяти першочергових програм та реформ, тому зовсім не розкрита у президентському стратегічному документі [56].

У зв'язку з цим для розкриття суті поняття «реформування молодіжної політики в Україні» необхідно насамперед проаналізувати щонайменше три такі різнопланові документи, як Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року, Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016-2020 роки та Дорожня карта реформування молодіжної сфери.

Дорожня карта реформування молодіжної сфери (грудень 2015 р.) за своєю формою є неофіційним документом. У Дорожній карті окреслено основні інструменти реформування для державної молодіжної політики: законопроект «Про молодь», Програму національнопатріотичного виховання дітей та молоді, Державну цільову соціальну програму «Молодь України» на 2016-2020 роки. У ній визначено основні завдання реформи:

мобільна молодь (понад 50% молоді відвідають інші регіони та країни ЄС);
запровадження європейських норм і стандартів у молодіжній політиці;
створення нових інструментів громадянської освіти;
розвиток національних і місцевих ініціатив молоді.

З двох можливих шляхів створення законодавчого підґрунтя для запровадження назрілих інновацій у сфері державної молодіжної політики – внесення змін до наявних законів або ухвалення нового закону – обрано другий. Але це завдання виявилось довгостроковим і таким, що вимагає додаткової підготовки. Тому практичні кроки доводиться робити без запровадження у законодавчому полі нових термінів («молодіжна робота», «молодіжний працівник», «міжсекторна молодіжна політика» тощо). Як певний позитивний чинник слід відзначити включення до нового Закону України «Про освіту» (ухваленого 5 вересня 2017 р.) термінів «неформальна освіта», «інформальна освіта» [54].

За таких умов основним документом, що наразі визначає головні напрями реформування молодіжної сфери, є Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016-2020 роки. У ній визначено такі пріоритетні завдання молодіжної політики: формування громадянської позиції та національно-патріотичне виховання; здоровий спосіб життя молоді; розвиток неформальної освіти; зайнятість молоді; житло для молоді; партнерська підтримка молоді, яка проживає на тимчасово окупованій території України, та внутрішньо переміщених осіб [53].

Дещо інакша ситуація зі Стратегією розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року, яка, попри свою недосконалість, політичний бекграунд та певну застарілість, все ж залишається чинним документом. У Стратегії визначено такі пріоритети, які мають стати предметом реформаторської діяльності. Експерти вважають за доцільне здійснити аналіз поданих практик з точки зору їх відповідності напрямам, окресленим у зазначеному документі. Найістотнішою відмінністю пріоритетних завдань Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки від Стратегії розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року є наявність у другому документі такого пріоритету, як «сприяння інтеграції

української молоді у світову та європейську молодіжну спільноту», який можна розглядати ширше як міжнародний аспект.

Найсуттєвіші зрушення в реформуванні молодіжної сфери сучасної України відбулися в царинах діяльності молодіжних центрів (ухвалення типових положень про молодіжний центр та наглядову раду, запровадження Національного знаку якості, внесення змін до Бюджетного кодексу щодо фінансування молодіжних центрів з місцевих бюджетів), професіоналізації молодіжних працівників (успішний досвід реалізації міжсекторної багаторівневої програми «Молодіжний працівник» у 2014-2018 рр., проведення I та підготовка II форуму молодіжних працівників та працівниць, створення неформальної спільноти молодіжних працівників у Facebook, яка налічує понад 4000 осіб), підтримки об'єднаних територіальних громад у питаннях створення інфраструктури молодіжної роботи в процесі децентралізації влади (розробка моделі реалізації молодіжної політики в об'єднаних територіальних громадах, організація спеціалізованих тренінгів за програмою «Молодіжний працівник»), підтримки молодіжних консультативно-дорадчих органів (обговорення проектів положень про молодіжні ради регіональних та місцевих рівнів).

У 2018 р. в контексті розвитку е-урядування підтримка молодіжних ініціатив здійснювалася за допомогою такого важливого інструмента партисипативної демократії, як бюджет участі.

Реформа децентралізації дала змогу зміцнити молодіжний сектор об'єднаних територіальних громад, стимулювала створення молодіжних рад, молодіжних центрів, клубів, відкритих просторів.

Велику увагу було приділено розвитку професійних компетентностей молодіжних працівників (Програма «Молодіжний працівник», інші навчальні заходи).

У 2018 р. Міністерство молоді та спорту України акцентувало увагу на створенні нормативно-правової бази для діяльності молодіжних консультативно-дорадчих рад. На обговорення було внесено проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи». Також підготовлено проект «Національний план дій щодо зайнятості молоді – 2025» [60].

У 2018 р. яскравими прикладами імплементації найкращих європейських практик стали проведення спільними зусиллями держави та представників третього сектора національного конкурсу «Молодіжна столиця України», реалізація Програми розвитку молодіжних інновацій U-Inn, проекту стажування молоді «Державотворець», розширення мережі Молодіжних банків ініціатив.

3.1.2. Аналіз зайнятості та безробіття молоді на ринку праці України

За період останніх шести років економічно активна частина населення мала тенденцію до стрімкого зменшення в Україні загалом відповідно на 4072 тис. осіб. Згідно з табл. 3.1 видно, що економічно активне населення більше ніж на третину представлено молоддю. Саме ця частина молоді у своїй сутності і є робочою силою [15].

Таблиця 3.1

Динаміка показників економічно активного населення 2012-2018 рр.

| Категорія населення | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Економічно-активне населення, тис. осіб | 22011,5 | 21980,6 | 19920,0 | 18097,9 | 17955,1 | 17854,4 | 17939,5 |
| в т. ч. молодь віком 15-34 років, тис. осіб | 8387,5 | 8258,9 | 7654,6 | 6789,1 | 6550,9 | 6411,6 | 6292,4 |
| у % до економічно-активного населення, тис. ос. | 38,1 | 29,5 | 38,4 | 37,5 | 36,5 | 35,9 | 35,1 |

В Україні спостерігається тенденція до зменшення частки економічно активної молоді у загальній кількості економічно активного населення, наприклад, у 2018 році цей показник зменшився аж на 3 %, порівняно з 2012 роком.

Щодо рівня зайнятості та його динаміки за віковими групами населення ситуація також не характеризується позитивними тенденціями, що добре простежується на рис. 3.1.

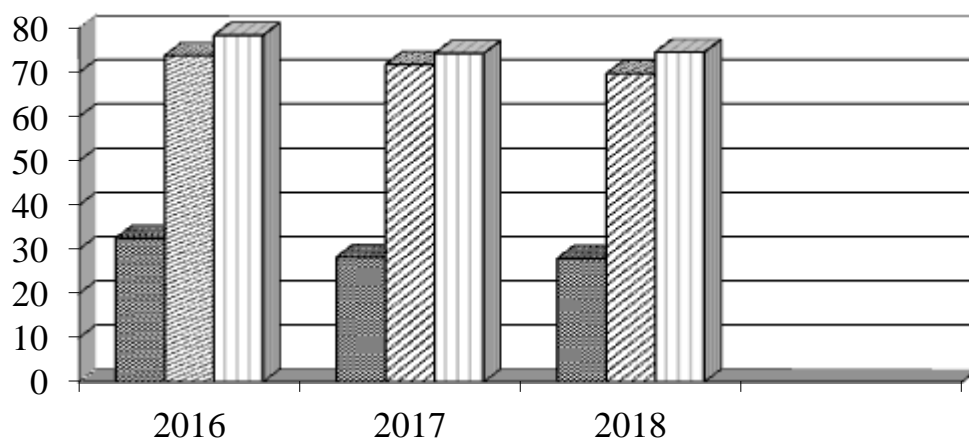


Рис. 3.1. Рівень зайнятості населення молодого віку за 2016-2018 рр.

Найвищим рівнем зайнятості серед молоді характеризується вікова група від 30 до 34 років, що пояснюється набутими конкурентними перевагами, зокрема наявністю практичного досвіду, певного рівня кваліфікації та знань у молодих людей цього віку. Відповідно найменший рівень зайнятості наявний серед осіб 15-24 років. При цьому дана тенденція зберігається протягом останніх років. Щодо динаміки рівня зайнятості слід зазначити, що протягом 2016-2018 рр. відбувається зменшення відповідних показників. Однак простежується певна нерівномірність цих змін, що пояснюється особливостями демографічної ситуації, зокрема, загальним старінням населення. За думкою вчених, сьогодні та протягом найближчого десятиліття в Україні чисельність тих, хто вступає до працездатного віку, буде меншою за чисельність осіб, які виходять із нього, що у цілому формує ситуацію, сприятливу для підвищення рівня зайнятості молоді [30].

Актуальність проблеми саме молодіжного безробіття знаходить своє підтвердження у даних Державної служби статистики України. Так, станом на 2018 р. найбільша питома вага серед загальної кількості безробітних припадала саме на молодь у віці від 15 до 24 (18,9%) та 25 – 29 (11,3%) років, а питома вага населення віком від 30 до 34 років склала 9,8%. Більш того, ця тенденція зберігається впродовж останніх 5-ти років. Оскільки у 2017 р., як і у 2018 р., найбільший відсоток безробітних серед економічно активного населення припадав саме на молодь (35,9%). Більш того, приріст склав 5,6%, тобто, за останнє п'ятиріччя кількість безробітної молоді істотно зросла. І не випадково

саме ці вікові категорії мають найбільший відсоток безробітного населення, оскільки, перша група – це представники молоді, що навчається, тоді як друга вікова група – це освічені молоді люди, що мають професійну кваліфікацію, однак не мають досвіду, тобто, є неконкурентоспроможними на ринку праці. Тому, дуже важливо детермінувати саме глибинні причини молодіжного безробіття, що дозволить сконцентруватися на першочергових проблемах та створення механізму їх вирішення [43].

Низький рівень соціальних гарантій та безробіття в Україні приводить до міграції економічно активного населення України в інші країни світу, в тому числі і молоді. В табл. 3.2 представлено розподіл трудових мігрантів за віковими групами, статтю та типом місцевості за 2015-2017 рр.

Таблиця 3.2

Розподіл трудових мігрантів з України за віковими групами, статтю та місцем проживання до виїзду за кордон, 2017-2018 рр.

| Вікові групи | Усього | Жінки | Чоловіки | Міські поселення | Сільська місцевість |
|---|--------|-------|----------|------------------|---------------------|
| Кількість трудових мігрантів, усього, тис. осіб | 1303,3 | 385,8 | 917,5 | 663,5 | 639,8 |
| У тому числі за віковими групами, % до підсумку | | | | | |
| 15 – 24 роки | 12,8 | 9,4 | 14,2 | 10,5 | 15,2 |
| 25 – 29 років | 14,4 | 8,0 | 17,0 | 15,1 | 13,6 |
| 30 – 34 роки | 14,1 | 9,5 | 16,0 | 15,6 | 12,6 |
| 35 – 39 років | 12,0 | 11,0 | 12,4 | 14,0 | 9,9 |
| 40 – 49 років | 26,3 | 31,7 | 24,0 | 26,0 | 26,6 |
| 50 – 59 років | 18,2 | 26,7 | 14,7 | 17,1 | 19,3 |
| 60 – 70 років | 2,2 | 3,7 | 1,7 | 1,7 | 2,8 |

Отримані результати свідчать, що впродовж 2017-2018 рр. у структурі мігрантів на молодь порівняно з іншими віковими групами припадає найбільша питома вага загалом в Україні серед чоловічого та сільського населення.

Активність молоді у міграційних процесах пояснюється більшою мобільністю та усвідомленням потреб у покращенні умов життя серед

чоловіків та мешканців сільської місцевості. Особливо необхідно звернути увагу на істотно нижчий порівняно з міською місцевістю рівень життя у сільських населених пунктах, що спонукає молодь знаходити шляхи для отримання гідної заробітної плати.

Згідно з даними Державної служби статистики України, упродовж 2017 – 2018 рр. найбільша чисельність трудових мігрантів серед молоді виїхала до Польщі, а найменша – до Німеччини згідно з рис. 3.2 [15].

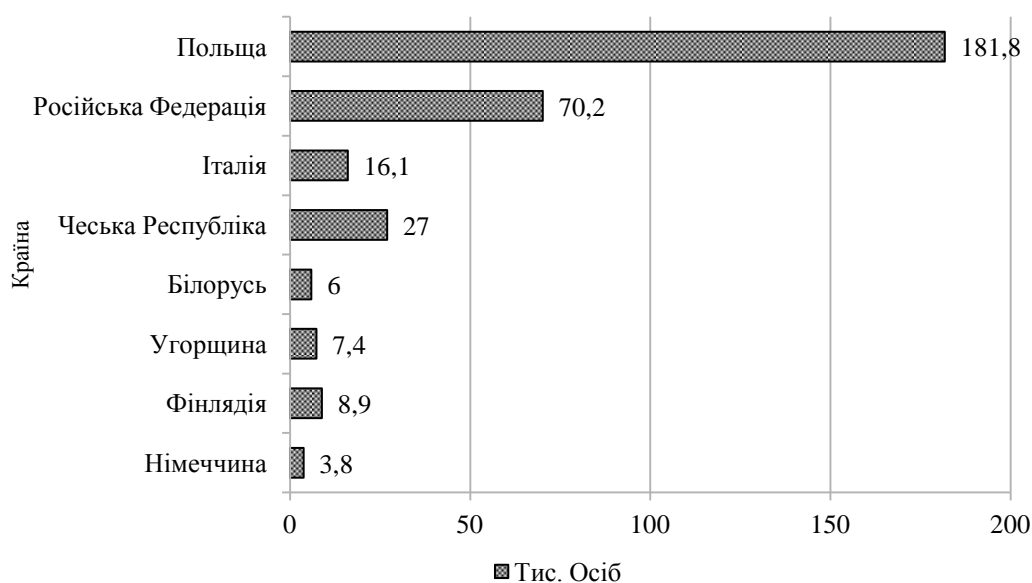


Рис. 3.2. Розподіл трудових мігрантів серед молоді з України за країнами перебування за 2015-2017 рр.

Значна кількість молоді за досліджуваний період часу виїхала до Російської Федерації. За даними Державної служби зайнятості, чисельність молоді у віці до 35 років, яка мала статус безробітної за період 2018-2019 рр. зменшилась на 24,4 тис. осіб, чисельність працевлаштованих за період 2018-2019 рр. зменшилась на 0,9 тис. осіб, також, зменшилась чисельність безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами на 23,2 тис. осіб.

Інформація про надання послуг державною службою зайнятості молоді у віці до 35 років представлена у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Надання послуг державною службою зайнятості молоді у віці до 35 років

| Показник | Січень-квітень 2018 року, тис. осіб | Січень-квітень 2019 року, тис. осіб | Зміна значення | |
|---|---|---|----------------|--------------------|
| | | | % | + (-) тис. осіб |
| Мали статус безробітного | 204,6 | 181,2 | 88,6 | -23,4 |
| Всього отримали роботу (у т. ч. до набуття статусу безробітного) | 101,7 | 100,8 | 99,1 | -0,9 |
| Працевлаштовано на нові робочі місця з компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску | 1,5 | 2,4 | у 1,6 р. | 0,9 |
| Проходили професійне навчання | 22,2 | 22,4 | 100,9 | 0,2 |
| Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру | 21,6 | 20,5 | 94,9 | -1,1 |
| Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами | 188,6 | 165,4 | 87,7 | -23,2 |

Протягом січня-серпня 2019 року статус безробітного мали 247,8 тис. осіб з числа молоді (33% загальної кількості безробітних), допомогу по безробіттю отримували 190,3 тис. молодих осіб [23].

Серед безробітних у віці до 35 років, 83% до реєстрації у службі зайнятості мали професійний досвід. З них 22% раніше працювали у сфері державного управління та обов'язкового соціального страхування; 21% у торгівлі та ремонті; 13% у переробній промисловості; 9% у сільському, лісовому та рибному господарстві. Решта громадян з різних причин не була зайнята більше 1 року або відносилась до випускників навчальних закладів різних типів, що не мали професійного досвіду.

Протягом січня-серпня 2019 року кількість випускників, що отримували послуги державної служби зайнятості становила 9,7 тис. осіб (у т.ч. 7,6 тис. випускників вищих навчальних закладів та 2,1 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів).

Серед випускників ЗВО 31% навчалися в галузі соціальних наук, бізнесу та права, 16% – у галузі гуманітарних наук, мистецтва, 11% – мали інженерну спеціальність, по 10% – навчалися у галузі охорони здоров'я та освіти.

Серед випускників ПТНЗ по 34% становлять працівники сфери торгівлі та послуг та кваліфіковані робітники з інструментом, 14% – робітники з обслуговування устаткування та машин.

За сприянням державної служби зайнятості у січні-серпні 2019 року знайшли роботу 196,7 тис. молодих громадян. Зокрема, 59% були працевлаштовані оперативно до набуття статусу безробітного.

Профорієнтаційними послугами у січні-серпні 2019 року було охоплено 231,6 тис. безробітних з числа молоді та 914,6 тис. осіб, які навчаються в різних навчальних закладах.

З метою максимального наближення професійних навичок громадян, які шукають роботу до потреб роботодавців, розширення їх компетенцій та підвищення конкурентості, державною службою зайнятості протягом січня-серпня 2019 року здійснено професійне навчання на замовлення роботодавців 31,3 тис. безробітних у віці до 35 років.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру було залучено 37,1 тис. осіб з числа молоді. Роботи організовувалися по наступних напрямках: допомога сім'ям учасників АТО (ООС), супровід інвалідів по зору, роботи на об'єктах соціальної сфери, відбудова історичних пам'яток, впорядкування місць поховань.

Станом на 1 вересня 2019 року кількість осіб з числа молоді, які мали статус безробітного становила 80,6 тис. осіб, що на 13,1 тис. осіб (14%) менше, ніж на відповідну дату минулого року. Допомогу по безробіттю отримували 60,8 тис. осіб, що на 6,7 тис. осіб (10%), менше ніж на відповідну дату минулого року.

В якості основної глибинної причини молодіжного безробіття дослідники [30] визнають глибокий дисбаланс між структурою попиту та пропозиції на ринку праці, зумовлений порушенням взаємозв'язків у системі «освіта – наука – виробництво». Таке порушення зумовлюється цілою низкою чинників, серед яких розрив між навчальними програмами у ВНЗ та потребами підприємств, а звідси – недостатня кваліфікація молодих фахівців та їх нижча конкурентоспроможність порівняно з іншими віковими групами; відсутність необхідної інформації про ринок праці та майбутню професію у абітурієнтів; вибір спеціальності за престижністю, а не за змістом тощо. Глибока невідповідність між вимогами ринку праці і виробництва, з одного боку, та пропозицією фахівців, з іншого, породжує не тільки структурне безробіття, але й

невідповідність між отриманою спеціальністю і фактичним місцем роботи, занадто високу кваліфікацію для займаної посади тощо. Так, за результатами анкетування [46] третина молодих фахівців «занадто кваліфіковані» для робочих місць, які вони займають.

В Україні щорічно налічується близько півмільйона випускників усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів. З них отримують кваліфікацію за економічними та юридичними спеціальностями близько третини. Водночас, вкрай недостатньою є кількість кадрів для сфери реального виробництва.

Відповідно до даних Держстату [15], найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (20,1% від загальної кількості заявлених вакансій на кінець червня 2018 р.). У I півріччі 2018 р. спостерігалось збільшення попиту роботодавців на технічних службовців (на 85%) і на робітників з експлуатації технологічного устаткування (на 84%) . Тобто необхідними є випускники закладів професійно-технічної освіти та представники таких професій, які нині вважаються непрестижними. Водночас потреба в менеджерах різного спрямування та рівня залишається невисокою. При цьому серед абітурієнтів близько 80% планують вступати до ЗВО і лише трохи більше 10% – до професійно-технічних навчальних закладів, кількість яких невпинно знижується і становила у 2018 р. 60% від кількості 1990 р.

. У результаті показник навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце згідно з табл. 3.2, який завдяки пожвавленню в економіці в цілому знижувався протягом 2015–2017 рр., серед керівників та менеджерів виявився одним з найвищих, у той час як серед кваліфікованих робітників з інструментом та професіоналів цей показник виявився найнижчим.

Супутніми негативними чинниками молодіжного безробіття у сучасній Україні, на наш погляд, можуть виступати наступні об'єктивні фактори.

По-перше, важливий фактор тиску на ринок праці, в т.ч. молодіжний – військова агресія на Сході України, в результаті якої майже 1 млн. 300 тис. громадян стали внутрішньо переміщеними особами в інші регіони України в короткий термін, що призвело до ускладнень пошуку роботи і у них, і у місцевого населення [23].

По-друге, соціально-економічна криза в Україні 2014-2016 рр., падіння

ВВП вплинуло на зростання рівня безробіття, в т.ч. молодіжного. У 2017-2018 рр. темп зростання ВВП склав близько 2,5%, отже, можна говорити про вступ до фази пожвавлення ділового циклу, і очікувати на поступове зниження безробіття.

Не менш впливовими є суттєві диспропорції соціально-економічного розвитку регіонів України, що виливається у різний рівень регіональних показників молодіжного безробіття – від біля 6% у Харківській та Київській областях до 14-16% у Луганській та Донецькій областях (на 1 півріччя 2017 р.). Та не менш критичним є підвищення пенсійного віку, що також ускладнює процес оновлення кадрів.

Також, гострою проблемою сучасного ринку праці є витіснення зайнятості у тіньовий сектор. Так, частка неформально зайнятого населення є найбільшою у вікових групах 15-24 та 60-70 років, в яких становить близько 36% на рис. 3.3. За соціологічними даними близько третини молодих громадян мають досвід офіційно незареєстрованої діяльності у минулому [65].

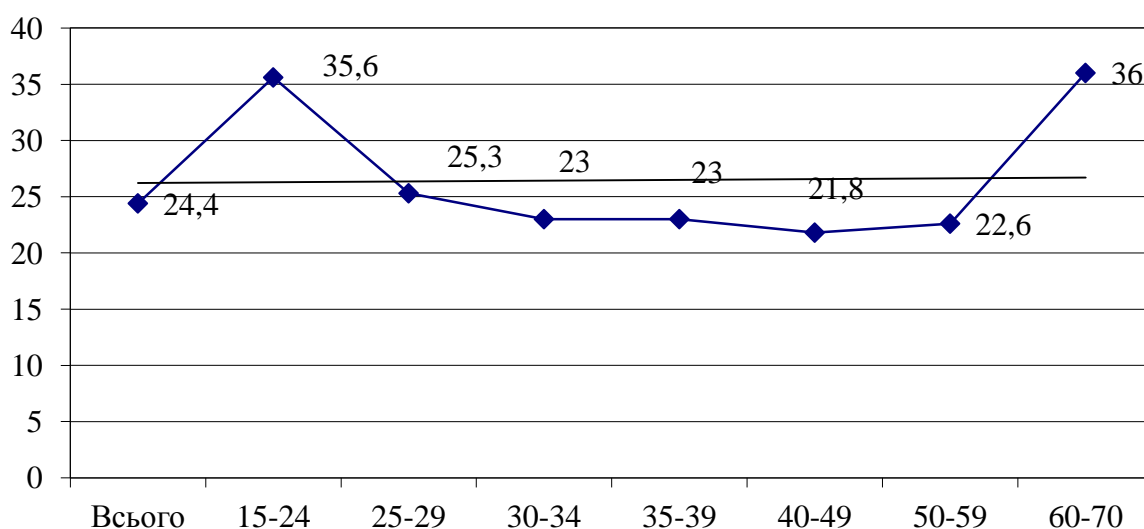


Рис. 3.3. Частка неформально зайнятого населення в Україні за віковими групами у 2018 р. [26]

Поширеними видами економічної діяльності неформально зайнятого населення є сільське, лісове та рибне господарства (42,7%), оптова та роздрібна торгівля (19,5%), будівництво (15,3%) [15].

Таким чином, можна стверджувати, що молодіжний сегмент на ринку

праці знаходиться у занедбаному стані і потребує створення нових механізмів регулювання. Молодь є важливим стратегічним ресурсом для країни і становить третину робочої сили України, а значить необхідно вирішувати питання високого рівня безробіття, неформальної зайнятості, дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці, трудової міграції та відсутності сприятливих умов працевлаштування.

3.1.3. Аналіз ринку праці Харківської області

Сьогодні Харківщина працює в складних умовах, відповідно, і ринок праці відображає всі тенденції макроекономіки в регіоні.

За даними Державної служби статистики України у середньому за 1 квартал 2019 року чисельність зайнятого населення області у віці 15-70 років, у порівнянні з 1 кварталом 2018 року, більше на 8,5 тис. осіб та становила 1 млн. 249 тис. осіб. Що стосується рівня зайнятості населення області, то він залишився більшим за середньо український та зріс з 60,5% до 61,4%. За рівнем зайнятості Харківська область посіла друге місце в Україні після м. Київ.

Чисельність мешканців області у віці 15–70 років, котрі через різні причини стали безробітними, зменшилась на 1,4 тис. осіб і становила 77,9 тис. осіб. Відповідно рівень безробіття зменшився з 6,0% до 5,9%. За рівнем безробіття область посіла перше місце (додаток А, табл. А.1) [73].

Загалом середньооблікова кількість штатних працівників за січень-липень 2019 р. становила 550,1 тис. осіб, що на 12,1 тис. осіб менше, ніж у відповідному періоді попереднього року.

Робота служби зайнятості спрямована на стабілізацію ситуації у сфері зайнятості. На Харківщині не зафіксовано зростання обсягів безробіття.

На 1 вересня 2019 року на обліку в службі зайнятості перебувало 19,1 тис. безробітних громадян, що на 2,9 тис. осіб менше, ніж на початок 2019 року.

Рівень зареєстрованого безробіття на 01.09.2019 р., розрахований по відношенню до населення працездатного віку, в цілому в області становив 1,16 %,

проти 1,14% аналогічного періоду 2018 року.

Далі проаналізуємо динаміку рівня безробіття за окремими групами населення. У додатку А, табл. А.2 представлені показники рівня безробіття по Харківській області.

Зростання відбулось через зменшення чисельності працездатного населення на 23,7 тис. осіб (табл. 3.4) [73].

Таблиця 3.4

Структура зареєстрованих безробітних за окремими соціальними групами
(на кінець місяця)

| | Кількість зареєстрованих безробітних | | |
|---|--------------------------------------|---------------|----------------|
| | серпень 2019 р., осіб | у % до | |
| | | липня 2019 р. | серпня 2018 р. |
| Безробітні – всього | 19071 | 99,0 | 100,2 |
| з них: | | | |
| жінки | 11588 | 99,4 | 99,3 |
| молодь у віці до 35 років | 5444 | 100,5 | 94,4 |
| особи, які проживають у сільській місцевості | 5574 | 100,3 | 103,9 |
| особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню | 5078 | 90,6 | 80,8 |

Протягом січня-серпня 2019 року 119 підприємств, організацій та установ області проінформували службу зайнятості про заплановане масове вивільнення 3,9 тис. працівників, що на 1,6 тис. осіб менше у порівнянні з аналогічним періодом 2018 року.

Серед осіб, попереджених про вивільнення, 34% становлять працівники сфери державне управління й оборони, 29% становлять працівники сфери освіти та 8% - працівники сфери хорони здоров'я та надання соціальної допомоги. Але масових звільнень працівників з підприємств не відбувається та передбачуване вивільнення працівників, в основному, пов'язане з реорганізацією ПОУ. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями до служби зайнятості, у серпні 2019 р., порівняно з липнем 2019 р., збільшилась на 14,4%, і на кінець місяця становила 7,5 тис. (у серпні 2018 р. – 5,6тис.).

Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) по Харківській області залишається на рівні попереднього року та на кінець серпня 2019 р.

становило 3 безробітних особи.

Протягом січня-серпня 2019 року за сприяння служби зайнятості отримали роботу 46,4 тис. незайнятих громадян, в тому числі 22,7 тис. осіб, які мали статус безробітного. Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня вимогам роботодавців, за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 9,5 тис. безробітних, у т. ч. 4,0 тис. осіб навчалися у Харківському центрі професійно-технічної освіти служби зайнятості. До участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру було залучено 15,1 тисяч безробітних. Рівень охоплення тимчасовою зайнятістю в середньому по області становив 27,4%.

З метою розширення мережі підприємств малого та середнього бізнесу служба зайнятості дає стартовий капітал безробітним, які бажають започаткувати власну справу, здійснюючи виплату допомоги по безробіттю одноразово. Протягом січня-серпня 2019 року 79 безробітних громадян у такий спосіб організували власну справу, що на 31 особу більше, ніж у 2018 році.

Законодавством України розширені можливості для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом надання ваучера, який використовується особою для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації. У січні-серпні 2019 році такий ваучер отримав 161 мешканець області.

Для пом'якшення ситуації на ринку праці служба зайнятості використовує різні інструменти та ресурси. Зокрема, в умовах обмеженого попиту на робочу силу активно впроваджується механізм компенсації витрат роботодавцям, які створюють нові робочі місця. У січні-серпні 2019 року працевлаштовані 662 безробітних.

Середньомісячний розмір допомоги по безробіттю у серпні 2019 року становив 3110 грн. Служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні всім громадянам, які до неї звертаються, у тому числі працевлаштуванню молоді у вільний час.

Кожна молода особа може звернутись до будь-якого підрозділу служби зайнятості, ознайомитись с наявними пропозиціями роботи, обрати найбільш цікаві і підходящі для неї варіанти працевлаштування на постійне або тимчасове місце роботи. В центрах зайнятості та філіях молоді надаються інформаційні,

консультаційні та профорієнтаційні послуги; відпрацьована система заходів у напрямку формування активної життєвої позиції молоді, підвищення її мотивації до праці.

Статистичні дані щодо оцінки ринку праці молоді наведені у додатку А, табл. А.3 [73].

З метою збільшення пропозицій тимчасових робіт та розширення видів громадських робіт, служба зайнятості тісно співпрацює з роботодавцями Харківського регіону.

Про пропозиції роботи молодь може ознайомитись у кожному базовому центрі ХОЦЗ не лише свого району, а й Харківського регіону та України.

Вторинна зайнятість для студентської молоді у вільний час – це можливість покращити професійний рівень, набути знань та вмінь, отримати заробітну плату.

3.1.4. Формування проблемних аспектів щодо питання соціальної підтримки молоді на ринку праці

Для виділення проблемних аспектів щодо питання соціальної підтримки молоді на ринку праці проаналізуємо фактори, які на нього впливають. Найбільш поширеним інструментом для визначення факторів макросередовища, є PEST аналіз. Він допомагає виявити і оцінити фактори зовнішнього середовища за 4-ма категоріям: P (Political) Політичні, E (Economic) Економічні, S (Social-Culture) Соціально-культурні, T (Technological) Технологічні. Кожній категорії факторів відповідає буква в аббревіатурі назви методу. Всі фактори будуть ретельно проаналізовані і буде проведена оцінка їх можливого впливу на компанію. Деякі фактори набувають локальний характер. Наприклад, ситуація на ринку праці в регіонах відрізняється від ситуації в Києві: кваліфікація і мотивація (рівень амбіцій) людей різна. Можливо, в різних регіонах існують культурні відмінності пов'язані зі ставленням до праці. Всі ці фактори необхідно враховувати (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Аналіз впливу факторів макросередовища на соціальну підтримку молоді на ринку праці України за методикою PEST

| | Проблема | Бал ((-5) - (+5)) | Коефіцієнт впливу (0-1) | Рівень впливу фактора |
|---|--|----------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| P | 1. Політична нестабільність | -4 | 0,3 | -1,2 |
| | 2. Недосконалість НПЗ | -5 | 0,3 | -1,5 |
| | 3. Міжнародна політика держави | +2 | 0,2 | +0,4 |
| | 4. Корупція | -2 | 0,2 | -0,4 |
| | Всього: | | | -2,7 |
| E | 1. Кризовий стан економіки | -5 | 0,4 | -2 |
| | 2. Рівень доходів населення | -4 | 0,2 | -0,8 |
| | 3. Конкуренція | -3 | 0,2 | -0,6 |
| | 4. Економічні умови в іноземних державах | -3 | 0,2 | -0,6 |
| | Всього: | | | -4 |
| S | 1. Соціальна незахищеність | -4 | 0,4 | -0,8 |
| | 2. Освітній рівень молоді | -4 | 0,3 | -1,2 |
| | 3. Соціальна мобільність | -2 | 0,1 | -0,2 |
| | 4. Діяльність ЗМІ | -3 | 0,2 | -0,6 |
| | Всього: | | | -2,8 |
| T | 1. Автоматизація праці | -2 | 0,2 | -0,4 |
| | 2. Інтернет | +3 | 0,5 | +1,5 |
| | 3. Інновації | -2 | 0,3 | -0,6 |
| | Всього: | | | +0,5 |

Аналізуючи вплив факторів макросередовища на соціальну підтримку молоді на ринку праці України за методикою PEST, було визначено, що найбільш негативним аспектом є економічний (економічна криза посилює дисбаланс попиту та пропозиції праці; рівень доходів – знижує мотивацію потенційних працівників до якісного виконання роботи та підвищення своїх професійних навичок; висока конкуренція перешкоджає успішному працевлаштуванню, а сприятливі економічні умови в іноземних державах створюють відтік робочої сили). Не менш важливими є політичний та соціальний аспекти, які також є негативно впливовими (політична нестабільність заважає країні концентруватися на важливих питаннях, через що, впливають такі проблеми як застаріле нормативно-правове забезпечення та корумпованість ринку праці; міжнародна політика держави дещо послаблює скрутний стан ринку праці, але також може бути більш дієвою та інтегрованою). Також, має вплив технологічний аспект, який має як позитивний, так і не дуже, вплив (автоматизація праці – хоч і

полегшує працю, але і зменшує кількість робочих місць, що підвищує навантаження на одне робоче місце; Інтернет – сприяє створенню робочих місць, але забезпечує легальне працевлаштування далеко не в усіх випадках; щодо інновацій, то вони також полегшують працю, але потребують певних професійних навичок потенційного працівника).

Висновки Команди міжнародних оглядачів Ради Європи щодо молодіжної політики в Україні наведені на рис. 3.4.

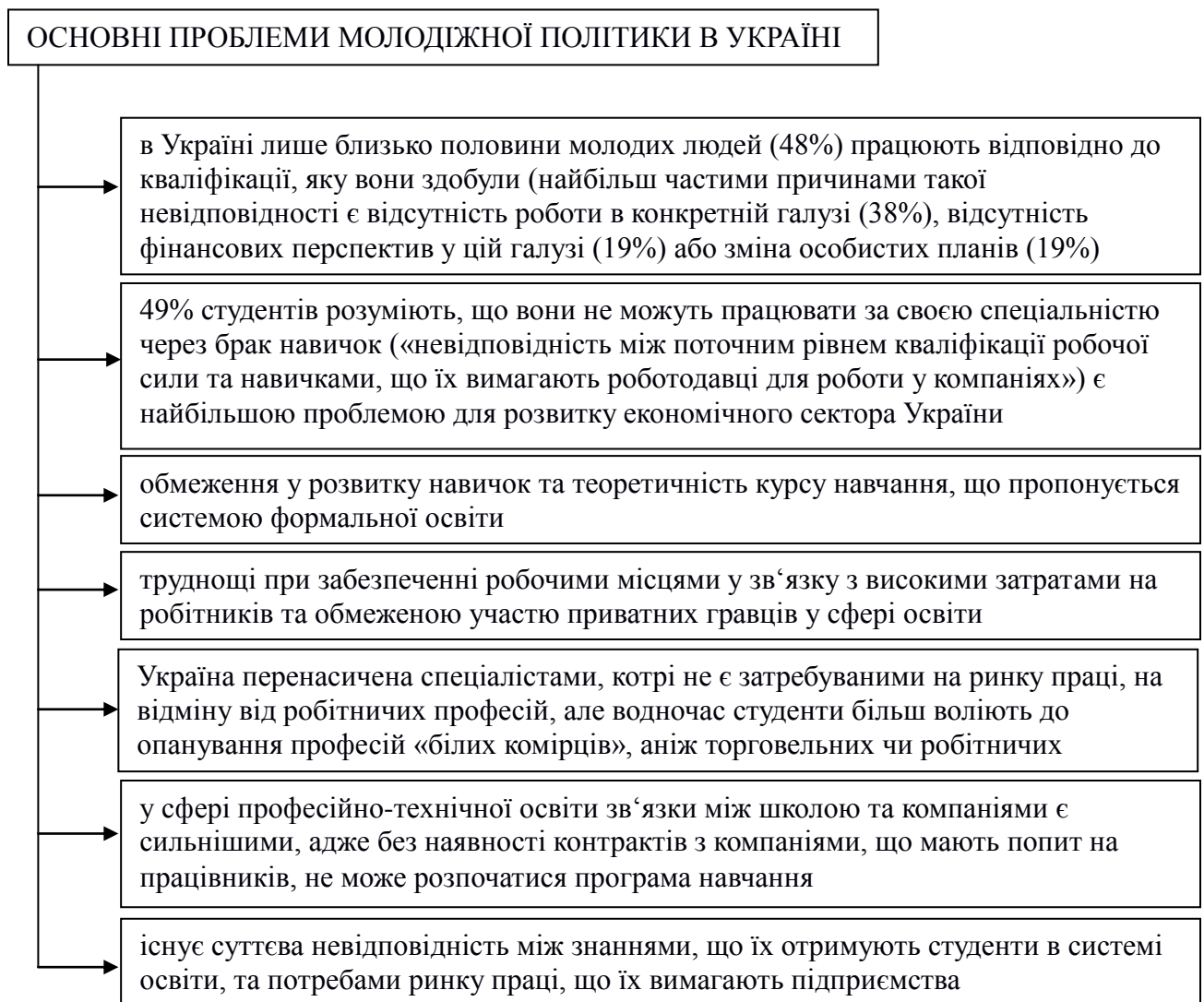


Рис. 3.4. Основні проблеми молодіжної політики в Україні

На підставі проведеного аналізу запропоновано рекомендації щодо вдосконалення ситуації у сфері зайнятості та працевлаштування молоді (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Рекомендації щодо вдосконалення ситуації у сфері зайнятості та
працевлаштування молоді

| Рекомендація | Сутність |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Забезпечення реалізації програм сприяння зайнятості та вплив цих програм на працевлаштування | <p>1. Потрібно проводити моніторинг ефективності та дієвості нового закону про зайнятість (особливо тих положень, що стосуються молоді). Оскільки гарантія першого робочого місця, що була передбачена попереднім законодавством, не виконувалася через брак фінансування, потрібно забезпечити фінансування для нової програми.</p> <p>2. Створити якісну модель стажування для забезпечення того, що студенти опановують професію та отримують цінні навички. Також є потреба проводити моніторинг переходу від стажування до працевлаштування та оцінювати, наскільки стажування є доступним людям з життєвими проблемами</p> |
| Розвиток неформальної освіти з метою працевлаштування | <p>1. Запровадити до молодіжної політики поняття «можливість працевлаштуватися». Необхідно визнати, що для працевлаштування потрібні не лише знання та кваліфікація в межах спеціальності, а й більш загальні навички, у тому числі комп'ютерні навички, особисті навички та мотивація.</p> <p>2. Неформальну освіту потрібно визнати одним із найкращих шляхів підвищити можливість працевлаштування молоді (партисипативні підходи, отримання досвіду реалізації проектів, активне членство в НУО, волонтерство тощо).</p> <p>3. Потрібно проводити заходи та кампанії із популяризації цінностей неформальної освіти для можливості працевлаштування. Вони мають бути спрямованими на роботодавців та пояснювати їм переваги, які молоді люди отримують від неформального навчання.</p> <p>4. Необхідно розвивати неформальне навчання за рахунок залучення служб зайнятості до того, щоб навчити молодих людей вигідно представляти навички, отримані під час неформального навчання, у процесі пошуку роботи та на співбесідах.</p> |
| Підтримка освіти для можливості працевлаштуватися | <p>1. Необхідно розвивати навчання упродовж життя – підвищення кваліфікації та перекваліфікацію – на особистому та системному рівні. Для цього необхідні нове бачення освіти, яка розвиває особисту мотивацію до розвитку своєї компетентності, та установ, що впроваджують ініціативи із навчання протягом життя, – курси післядипломної освіти, схеми продовження навчання, програми перекваліфікації, у тому числі такі, що тісно не пов'язані з ринком праці.</p> <p>2. Потрібно суворо оцінювати якість освіти та створити інструменти для такої оцінки. Одним з таких критеріїв може бути те, наскільки навчальний заклад визначає потреби ринку праці та наскільки високим є рівень працевлаштування його випускників.</p> <p>3. Хоча система професійно-технічної освіти створена на основі тісного зв'язку між навчальним закладом та роботодавцем, потрібно проаналізувати, наскільки ця система є гнучкою, чи може вона врахувати потреби тих, хто змінив свої плани щодо роботи, або тих, хто робить перерви у навчанні через вагітність або службу у збройних силах тощо.</p> |
| Надання ефективної підтримки та | <p>1. Держава має докладати зусиль для охоплення програмами перекваліфікації та повернення на ринок праці безробітних, які не зареєстровані у центрах зайнятості. Для цього потрібні ефективні ініціативи (не лише виплата допомоги). Необхідно виділити додаткове фінансування для забезпечення стійкості Молодіжних центрів праці та кар'єри.</p> |

Продовження табл. 3.6

| 1 | 2 |
|--|---|
| профорієнтації у службах зайнятості | 2. Необхідно проводити оцінку послуг центрів зайнятості з профорієнтації та надання інших видів підтримки. З огляду на низку численних інноваційних практик служб зайнятості або Молодіжних центрів праці та кар'єри необхідно налагодити дієву систему обміну найкращим досвідом між усіма службами та центрами України. |
| Підтримка та заохочення молодіжного підприємництва | <p>1. Необхідно формувати підприємницький підхід у молоді через систему освіти, роботи служб зайнятості та у навчальних заходах (формальних і неформальних) взагалі. Сприяння нестандартному мисленню в рамках вільної моделі розвитку може зробити підприємницький підхід більш поширеним.</p> <p>2. Потрібно проводити оцінку чинної програми сприяння підприємству тільки на щорічній основі, а також у більш довгостроковій перспективі. Це допоможе оцінити, скільки компаній залишаються на ринку протягом 2, 3 чи 5 років, та визначити причини Молодіжна політика в Україні 110 невдачі інших. На основі цієї інформації можна розробити заходи з попередження.</p> <p>3. Потрібно надавати поради і підтримку молодим підприємцям, особливо у двох найважливіших моментах – безпосередньо перед відкриттям бізнесу й одразу після перших досягнень. Це дозволить забезпечити відповідальність та стійкість. Необхідно створювати такі програми, як служба підтримки/консультацій або програма менторства (в рамках якої більш досвідчена компанія у певній галузі надає поради і підтримку).</p> <p>4. Програми, спрямовані на розвиток молодіжного підприємництва, мають виконуватися й у сільській місцевості.</p> <p>5. Необхідно підтримувати діяльність молодіжних організацій, спрямовану на розвиток підприємництва, особливо якщо вона передбачає неформальні методи навчання.</p> |

Запропоновані рекомендації щодо вдосконалення ситуації у сфері зайнятості та працевлаштування молоді будуть покладані у розробку соціального проекту даної МДР.

Таким чином, спостерігаючи негативні тенденції молодіжного сектору на ринку праці, постає гостра необхідність у заходах, які були б спрямовані на зменшення рівня безробіття та створення сприятливих умов для його подолання. Тому, можна стверджувати, що сучасний стан ринку праці України потребує нових інструментів впливу, які б дали новий поштовх у створенні більш дієвого механізму його регулювання.

3.2. Харківська обласна державна адміністрація (ХОДА) та департамент соціального захисту населення (ДСЗН)

3.2.1. Основні функції та завдання діяльності ХОДА

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» правовий статус місцевих обласних державних адміністрацій встановлюється Конституцією України, цим Законом та іншими законами України.

ХОДА у своїй діяльності керуються Конституцією України, Законом України «Про місцеві державні адміністрації» та іншими законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, органів виконавчої влади вищого рівня [73].

Відповідно до ст. 119 Конституції України, ст. 2 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» ХОДА забезпечує:

- 1) виконання Конституції, законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади вищого рівня;
- 2) законність і правопорядок, додержання прав і свобод громадян;
- 3) виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку, програм охорони довкілля, а в місцях компактного проживання корінних народів і національних меншин – також програм їх національно-культурного розвитку;
- 4) підготовку та виконання відповідних бюджетів;
- 5) звіт про виконання відповідних бюджетів та програм;
- 6) взаємодію з органами місцевого самоврядування;
- 7) реалізацію інших наданих державою, а також делегованих відповідними радами повноважень.

До відання ХОДА належить вирішення питань:

- 1) забезпечення законності, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян;
- 2) соціально-економічного розвитку відповідних територій;

- 3) бюджету, фінансів та обліку;
- 4) управління майном, приватизації та підприємництва;
- 5) промисловості, сільського господарства, будівництва, транспорту і зв'язку;
- 6) науки, освіти, культури, охорони здоров'я, фізкультури і спорту, сім'ї, жінок, молоді та неповнолітніх;
- 7) використання землі, природних ресурсів, охорони довкілля;
- 8) зовнішньоекономічної діяльності;
- 9) оборонної роботи та мобілізаційної підготовки;
- 10) соціального захисту, зайнятості населення, праці та заробітної плати.

ХОДА вирішує й інші питання, віднесені законами до її повноважень. Кабінет Міністрів України в межах, визначених законами України, може передавати місцевим державним адміністраціям окремі повноваження органів виконавчої влади вищого рівня [73].

Розпорядження голови обласної державної адміністрації, що суперечать Конституції України, законам України, рішенням Конституційного Суду України, іншим актам законодавства або є недоцільними, неекономними, неефективними за очікуваними чи фактичними результатами, скасовуються Президентом України, Кабінетом Міністрів України, головою місцевої державної адміністрації вищого рівня або в судовому порядку.

Перелік структурних підрозділів ХОДА наведено у додатку Б.

Базою проходження практики є Департамент соціального захисту населення ХОДА.

3.2.2. Департамент соціального захисту населення ХОДА

Департамент соціального захисту населення ХОДА (далі Департамент) утворюється головою обласної державної адміністрації відповідно до Закону України «Про місцеві державні адміністрації», входить до її складу і в межах Харківської області забезпечує виконання покладених на Департамент

завдань. Скорочене найменування: ДСЗН ХОДА.

Департамент є структурним підрозділом обласної державної адміністрації, підпорядкований голові обласної державної адміністрації, а також підзвітний і підконтрольний Міністерству соціальної політики України. Положення про Департамент наведено у додатку В.

Департамент забезпечує на території Харківської області реалізацію державної політики з питань соціально-трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції; соціальної підтримки та надання соціальних послуг вразливим верствам населення, зокрема особам похилого віку, з інвалідністю, ветеранам війни та учасникам інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України, брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, перебуваючи безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів; громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, сім'ям та особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, малозабезпеченим, внутрішньо переміщеним особам, іншим категоріям осіб, які згідно із законодавством України мають право на пільги та отримання житлових субсидій; запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми; забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; оздоровлення та відпочинку дітей на базі державного підприємства України «Міжнародний дитячий центр «Артек» і державного підприємства «Український дитячий центр «Молода гвардія»; координації діяльності, пов'язаної з організацією виїзду груп дітей за кордон на відпочинок та оздоровлення.

Основними завданнями ДСЗН ХОДА є:

1) підготовка пропозицій до проектів державних цільових, галузевих і регіональних програм у сфері соціальної політики, у тому числі програм зайнятості населення, стимулювання створення нових робочих місць,

підвищення рівня життя, посилення ролі сім'ї як основи суспільства;

2) забезпечення реалізації державної політики у сфері соціально-трудова відносин, оплати і належних умов праці, зайнятості населення, у тому числі соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, і тих, які підлягають звільненню із Збройних Сил України та інших військових формувань;

3) забезпечення реалізації державної політики у сфері соціальної підтримки та надання соціальних послуг вразливим верствам населення, зокрема особам похилого віку, особам з інвалідністю, ветеранам війни (у тому числі учасникам інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України, брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, перебуваючи безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів);

4) виконання програм і заходів у сфері соціального захисту населення, спрямованих на покращення становища сімей; забезпечення рівних прав і можливостей для участі жінок та чоловіків у політичному, економічному і культурному житті, протидії дискримінації за ознакою статі та торгівлі людьми; забезпечення оздоровленням та відпочинком дітей на базі державного підприємства України «Міжнародний дитячий центр «Артек» і державного підприємства «Український дитячий центр «Молода гвардія»; координація діяльності, пов'язаної з організацією виїзду груп дітей за кордон на відпочинок та оздоровлення.

5) організація на території Харківської області роботи з надання соціальних послуг (соціального обслуговування), проведення соціальної роботи, у тому числі соціального супроводу сімей/осіб, шляхом визначення потреб населення у соціальних послугах, розвитку відповідних закладів, установ, служб і залучення недержавних організацій, які надають соціальні послуги;

б) координація діяльності та контроль за виконанням структурними підрозділами соціального захисту населення районних державних адміністрацій заходів, що належать до його компетенції; координація роботи зі здійснення нагляду за додержанням вимог законодавства під час призначення (перерахунку) та виплати пенсій органами Пенсійного фонду України; надання практичної, консультаційно-правової та організаційно-методичної допомоги;

7) сприяння органам місцевого самоврядування у вирішенні питань соціально-економічного розвитку відповідних територій, інститутам громадянського суспільства, волонтерам у проведенні ними роботи з питань соціального захисту населення.

Структура ДСЗН ХОДА наведена у додатку Г.

Виконання плану основних заходів ДСЗН ХОДА на прикладі 23-27 вересня 2019 року представлено у додатку Д.

З метою посилення соціального захисту такої вразливої верстви населення як молодь, у наступному підрозділі буде розроблено проектну пропозицію щодо соціального проекту «Стартуємо разом!». Задля цього на базі ДСЗН ХОДА буде створено консультаційний центр (КЦ) для молоді «Вдалиий старт».

3.3. Розробка соціального проекту «Стартуємо разом!» та створення навчально-консультаційного центру (НКЦ) для молоді «Вдалиий старт»

3.3.1. Ідентифікація соціального проекту

Ідентифікація соціального проекту починається з формулювання назви соціального проекту. Назва соціального проекту МДР – «Стартуємо разом!» – створення навчально-консультаційного центру для молоді «Вдалиий старт».

Мета соціального проекту «Стартуємо разом!» – надати всебічну допомогу молоді щодо вирішення питань працевлаштування шляхом обґрунтованого вибору ЗВО та спеціальності (що відзеркалюють його схильності, побажання та потреби сучасного ринку праці) та професії (що відповідає

отриманій освіті та є перспективною для вдалого старту кар'єри) у навчально-консультаційному центрі (КЦ) для молоді «Вдалий старт».

Завдання:

створити центр інформаційних послуг у якому молодь зможе дізнатися про потреби та сучасні тенденції ринку праці в умовах мережевої економіки та впливу інформаційно-комунікаційних технологій;

впровадити послуги профорієнтаційного тестування за ліцензійною програмою «Профорієнтатор-UA» за результатами якого виявляються схильності та особистісні професійно важливі якості молоді з подальшою поглибленою консультацією щодо вибору начального закладу;

підбір вакансій для випускників навчальних закладів, згідно побажань та результатів діагностики «Профкар'єра», допомога у написанні резюме та мотиваційного письма;

проведення заходів з підвищення навичок із працевлаштування (тренінг «Від шукача до співробітника (алгоритм пошуку роботи)», семінари, майстер-класи);

організація ефективної взаємодії з ЗВО та роботодавцями;

проведення заходів з розвитку навичок soft-skills (курс «Soft-skills» тренінги, семінари, майстер-класи);

проведення круглих столів/робочих зустрічей (наприклад, на тему «Соціальне партнерство як важлива складова організації ефективної профорієнтаційної роботи з населенням»);

консультації для ознайомлення з онлайн-платформами для безкоштовного навчання («LingvaSkills», «Prometheus», «Skills Academy»);

профорієнтаційні уроки (наприклад, на тему «Уроки реального трудового життя», «Професії майбутнього», дні відкритих дверей, презентації навчальних закладів (можуть бути в формі відеопрезентації, он-лайн екскурсії);

інтерактивні заходи для молоді (профорієнтаційний квест, брейн-ринг, аукціон професій, дискусії, наприклад, на тему «Як правильно обирати професію?», профорієнтаційні ігри тощо);

профінформаційні семінари для батьків «Роль батьків у професійному самовизначенні школярів»;

профінформаційні семінари для працівників закладів освіти, наприклад,

«Профорієнтаційна робота з учнівською молоддю – турбота спільна.

Передумови. Інтелектуальний і професійний потенціал будь-якої держави складає молодь. Вихід української економіки з глибокої соціально-економічної кризи та її інтеграція до світового простору потребують не тільки покращення розвитку економіки, а й реформування ринку праці. В першу чергу це потрібно зробити за рахунок підвищення конкурентоспроможності молоді на ньому. В соціальному проекті «Стартуємо разом!» для цього передбачено чотири етапи роботи з молоддю: інформаційний, діагностико-консультативний, розвиваючий, активізуючий, які реалізуються при виконанні поставлених завдань.

Опис сучасного стану проблеми, на розв'язання якої спрямовано проект. Сучасні процеси трансформації суспільства та світова економіка відчують все більший вплив інформаційно-комунікаційних технологій. В наше життя входять поняття «інформаційне» або «мережеве» суспільство. Це відкриває новий потенціал для перевтілення ринку праці, оскільки з'являються нові професії, актуальними стають нові компетенції. Підвищення рівня інтелектуалізації праці з необхідністю посилення освітнього та кваліфікаційного рівня фахівців, створення нових видів праці та професій, сегментів ринку праці, розвиток самозайнятості та інші фактори потребують від майбутніх школярів усвідомленого, обґрунтованого вибору навчального закладу та спеціальності. Оскільки це стане запорукою для побудови подальшої вдалої кар'єри. Крім того, отримавши після закінчення навчального закладу диплом, молоді фахівці вкрай розгубленими виходять на ринок праці. Відсутність досвіду роботи, не розуміння потреб ринку праці, різноманіття назв професій, невідповідність компетенцій, які отримали під час навчання потребам роботодавців, невміння презентувати себе на співбесіді, відсутність навичок працевлаштування все це знижує конкурентоздатність молодих фахівців на ринку праці. Отже, створення навчально-консультаційного центру для молоді «Вдалиий старт» буде сприяти вирішенню нагальної соціальної проблеми щодо врегулюванні процесу працевлаштування молоді з використанням сучасних методів та інструментів, що відповідають особливостям та тенденціям розвитку ринку праці.

Аналіз цільової аудиторії проведено за методикою Шеррінгтона 5W та представлено у вигляді табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Аналіз цільової аудиторії за методикою Шеррінгтона 5W

| Запитання | | Учні 9-11 класів | Батьки учнів 9-11 класів | Студенти | Молодці фахівці без досвіду роботи | Молодці фахівці, які отримали перший досвід роботи та прийняли рішення про зміну професії |
|-----------|-------------------|---|--|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| What? | Що ми пропонуємо? | <p>1. Інформаційні послуги щодо потреб ринку праці;</p> <p>2. послуги профорієнтаційного тестування за ліцензійною програмою «Профкар'єра»;</p> <p>3. поглиблена консультація щодо вибору начального закладу;</p> <p>4. заходи з розвитку навичок soft-skills</p> | <p>1. Інформаційні послуги щодо потреб ринку праці;</p> <p>2. поглиблена консультація щодо вибору начального закладу;</p> <p>3. інформаційні послуги щодо розвитку навичок soft-skills у їхніх дітей</p> | <p>1. Інформаційні послуги щодо потреб ринку праці;</p> <p>2. заходи з розвитку навичок soft-skills</p> | <p>1. Інформаційні послуги щодо потреб ринку праці;</p> <p>2. підбір вакансій для випускників навчальних закладів, згідно побажань та результатів діагностики «Проф-орієнтатор-UA»;</p> <p>3. допомога у написанні резюме та мотиваційного письма;</p> <p>4. заходи з підвищення навичок із працевлаштування (тренінги, семінари, майстер-класи);</p> <p>5. заходи з розвитку навичок soft-skills</p> | <p>1. Інформаційні послуги щодо потреб ринку праці;</p> <p>2. підбір вакансій для випускників навчальних закладів згідно побажань та результатів діагностики «Проф-орієнтатор-UA»;</p> <p>3. допомога у написанні резюме та мотиваційного письма;</p> <p>4. заходи з підвищення навичок із працевлаштування (тренінги, семінари, майстер-класи);</p> <p>5. заходи з розвитку навичок soft-skills</p> |

Продовження табл. 3.6

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------|--|---|---|---|---|--|
| Why? | Навіщо це потрібно? | Зрозуміти власні нахили та потреби і знайти шляхи їх вдалої реалізації у вигляді майбутньої професії | Зрозуміти тенденції сучасного ринку праці, нові професії та допомогти зробити дитині вибір щодо вступу у певний навчальний заклад та обрати спеціальність відповідно до його побажань | Зрозуміти тенденції сучасного ринку праці, різноманіття назв та компетентностей нових професій; опанувати навички soft-skills для підвищення власної конкурентоздатності на ринку праці | Знайти вдале перше робоче місце, яке буде запорукою гідного рівня життя, відповідати отриманій спеціальності та сучасним потребам економіки | Змінити професію / посаду на нову, яка буде запорукою гідного рівня життя, відповідати внутрішнім потребам |
| When? | Коли і в яких ситуаціях необхідна наша послуга? | При виборі закладів професійної та вищої освіти | При виборі дітьми закладів професійної та вищої освіти | Під час навчання, коли молода особа замислюється про пошук роботи та розуміє необхідність підвищення власної конкурентоздатності на ринку праці | При пошуці першого робочого місця | При прийнятті молодим фахівцем рішення про зміну професії / посади |
| Where? | Де клієнти знайомляться з нашою послугою? Де відбувається рішення про заказ послуги? | 1. Контекстна реклама; 2. розміщення плакатів та листівок у школі; 3. просування в соціальних мережах (SMM) | 1. Контекстна реклама; 2. роздача листівок під час батьківських зборів; 3. просування в соціальних мережах (SMM) | 1. Контекстна реклама; 2. розміщення плакатів та листівок у закладах освіти; 3. ярмарки вакансій; просування в соціальних мережах (SMM) | 1. Контекстна реклама; 2. просування в соціальних мережах (SMM) | 1. Контекстна реклама; просування в соціальних мережах (SMM) |

Нормативно-правові аспекти впровадження соціального проекту (відповідність законодавству) наведені у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Нормативно-правовий аспект сучасного ринку праці в Україні

| Нормативно-правовий акт | Характеристика | Критичний аналіз |
|--|--|---|
| Закон України «Про зайнятість населення» | Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. | Незважаючи на те, що закон постійно доповнюється новими положеннями, він потребує оновлення та відповідності сучасним тенденціям ринку праці. |
| Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» | Цей Закон визначає загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства та держави, основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні щодо соціального становлення та розвитку молоді. | Цей закон також потребує оновлення, адже багато положень є застарілими. Також можна відмітити, що деякі з положень так і не набувають чинності. |
| Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» | Цей Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. | Необхідне внесення змін до чинного законодавства та здійснення практичних заходів щодо його реформування. Багато положень має декларативний характер. |
| Програма сприяння безпечній життєдіяльності у сфері соціального захисту населення м. Харкова на 2017-2020 роки | Головна мета Програми – створити ефективну систему соціального захисту, сприяти зайнятості та усуненню соціальних конфліктів шляхом фінансової та іншої підтримки соціально послаблених верств населення міста Харкова. | |
| Програма зайнятості населення Харківської області на період до 2020 року | Головна мета Програми – здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення та регулювання процесів на ринку праці. | |

Аналізуючи нормативно-правову складову ринку праці України, можна

стверджувати, що чинне законодавство є застарілим та не відповідає сучасним реаліям в країні. Більшість нормативно-правових актів несуть лише декларативний характер, через що виникає потреба у більшій змістовності кожного з законів. Тому, неповнота та фрагментарність законодавчої складової ринку праці зумовлює низку проблем, які ми і спостерігаємо в наш час.

3.3.2. Загальний опис соціального проекту

Проект орієнтований на систематичну та всебічну роботу з молоддю починаючи з років школярства до професійного становлення.

Соціальний проект «Стартуємо разом!» охоплює наступні етапи:

1 етап: передбачає роботу з учнями 9-11 класів та їх батьками. На даному етапі соціальний проект допомагає зрозуміти школярам власні нахили та потреби і знайти шляхи їх вдалої реалізації у вигляді майбутньої професії, а їх батькам – тенденції сучасного ринку праці, нові професії та допомогти зробити дитині вибір щодо вступу у певний навчальний заклад та обрати спеціальність відповідно до його побажань. За для цього фахівці КЦ «Вдалиий старт» будуть надавати інформаційні послуги щодо потреб та сучасних тенденцій ринку праці в умовах мережевої економіки та впливу інформаційно-комунікаційних технологій. Також пропонується впровадити послуги профорієнтаційного тестування за ліцензійною програмою «Профкар'ера» за результатами якого виявляються схильності та особистісні професійно важливі якості молоді з подальшою поглибленою консультацією щодо вибору начального закладу. Вчасний та комплексний підхід до профорієнтаційної роботи під час навчання в школі, дозволяє запобігти наслідкам неправильного вибору, а значить і зменшити рівень безробіття серед молоді в Україні.

2 етап: сприяє розумінню тенденцій сучасного ринку праці, різноманіттю назв та компетентностей нових професій; опануванню навички soft-skills для підвищення конкурентоздатності молоді на ринку праці. Заходи з розвитку навичок soft-skills (тренінги, семінари, майстер-класи) сприяють підвищенню рівня

емоційного інтелекту та відповідно комунікативним навичкам та навичкам міжособистісного спілкування, вмінню формулювати цілі, працювати в команді.

3 етап: зараджує випускникам закладів професійної та вищої освіти знайти вдале перше робоче місце, яке буде запорукою гідного рівня життя, відповідати отриманій спеціальності та сучасним потребам економіки. За для цього проектом передбачено підбір вакансій для випускників навчальних закладів, згідно побажань та результатів діагностики «Профорієнтатор-UA», допомога у написанні резюме та мотиваційного письма. Також проведення заходів з підвищення навичок із працевлаштування (тренінги, семінари, майстер-класи).

4 етап: допомагає змінити професію / посаду на нову, яка буде запорукою гідного рівня життя, відповідати внутрішнім потребам. Вибрати професію один раз і на все життя – непросте завдання. Якщо молода людина помилась і усвідомила помилковий вибір тоді фахівці центру допоможуть відповісти на такі питання: чим хочеться займатися? що потрібно для цього зробити? Яку освіту або навички для цього необхідні (провести їх аналіз та в разі нестачі розробити план розвитку)? Проаналізувавши ситуацію, яка склалась, та розробивши план дій, фахівці центру допоможуть та навчать як знайти нову роботу.

Профорієнтаційна допомога та кар'єрне консультування повинне бути системним та доступним протягом усього періоду професійної діяльності.

Для реалізації соціального проекту «Стартуємо разом!», в першу чергу, необхідні організаційні та людські ресурси.

НКЦ «Вдалиий старт» входить до складу Департаменту управління праці та зайнятості, який очолює начальник. НКЦ «Вдалиий старт» буде підпорядковано заступнику начальника управління (додаток Г).

Керівник НКЦ «Вдалиий старт»:

організовує навчально-виробничий процес, забезпечує створення умов для надання послуг;

представляє Центр в органах державної влади, установах, організаціях і закладах, розпоряджається в установленому порядку його майном і коштами, приймає рішення про утворення структурних підрозділів;

Таблиця 3.8

Визначення етапів та завдань реалізації проекту

| Номер завдання | Завдання | Термін виконання | Обсяг робіт | Фінансові ресурси | Хто виконує |
|----------------|--|------------------|--|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Дизайн та ремонт приміщення | 14 | Визначення власного стилю, розділення приміщення на зони, ремонтні роботи | 57000 грн | Відділ фінансово-господарського забезпечення |
| 2 | Придбання обладнання | 3 | 1. Інтерактивна панель; 2. портативний комп'ютер (ноутбук); 3. Wi-Fi роутер; 4. багатофункціональний пристрій з витратними матеріалами. | 50800 грн | Відділ фінансово-господарського забезпечення |
| 3 | Підбір та оплата праці фахівців | 14 | Для ефективного функціонування центру залучаються наступні штатні співробітники: головний адміністратор; менеджер по набору слухачів; практичний психолог, HRфахівець; практичний психолог, тренер; HR-фахівець. | 53 000 грн | Відділ управління персоналом |
| 4 | Розробка вебсайту та сторінки у соціальних мережах | 12 | Створення сайту-візитки. Покликаний дати загальне уявлення про проект «Стартуємо разом!» в зручній і зрозумілій формі. Кількість сторінок сайту-візитки зазвичай не перевищує десяти, максимум двадцяти, а зручна і зрозуміла структура спрощують навігацію по сайту. Присутня форма зворотного зв'язку. Присутня адміністративна частина сайту для управління наповненням сайту (CMS). Сторінки у соціальних мережах | 5000 грн | Відділ інформаційно-комп'ютерного та документального забезпечення |

Продовження табл. 3.8

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|--|----|--|---|--|
| 5 | Провести навчання працівників КЦ «Вдалиий старт» щодо використання в роботі профорієнтаційного тестування за ліцензійною програмою «Профорієнтатор UA» | 9 | Проходження навчальних семінарів для 1 керівника КЦ та 1 фахівця (м. Київ) (табл. 3.13) | 1. Вартість семінарів: 6800 x 2 особи – 5% знижка = 12920 грн 2. Оренда 2 кімнатної квартири у м. Київ: 800 грн/доба x 9 = 7200 грн 3. Проїзд Харків-Київ: 350 x 2 x 2 = 1400 грн 4. Добові: 200 x 9 x 2 = 3600 грн Всього: 25120 грн | Відділ управління персоналом |
| 6 | Купівля профорієнтаційних інструментів та методик за ліцензійною програмою «Профорієнтатор-UA» | 1 | Загальний опис профорієнтаційних інструментів та методик табл. 3.14 | 75 000 грн | Відділ фінансово-господарського забезпечення |
| 7 | Відкриття центру | 10 | Формування бюджету; визначення дати і часу заходу; розробка програми заходу; оформлення приміщення; провідний; відео та фотозйомка | 5000 грн | Відділ фінансово-господарського забезпечення |

Таким чином, на запуск проекту «Стартуємо разом!» потрібно 22 дні.
Приміщення центру буде знаходитися на території Департаменту.
Основні вимоги до розміщення навчальних приміщень центру:
наявність інженерних комунікацій, інтернету та ін.;
коридор повинен забезпечувати вільний вихід слухачів з усіх класів;
площа навчальних класів і використовувана в них меблі повинні забезпечувати вільну трансформацію простору для проведення презентацій, групових занять, конференцій;

вибір приміщень здійснюється виходячи з найбільшої близькості до зупинок громадського транспорту, бажано в центрі міста або великого житлового масиву (місце знаходження Департаменту відповідає зазначеним вимогам).

Придбання обладнання для НКЦ «Вдалиий старт» включає:

1. Інтерактивна панель повинна відповідати технічним характеристикам, не менше за такі: діагональ 65"; 10 дотиків; роздільна здатність FHD;

попередньо встановлена ліцензійна операційна система (ОС) на основі ліцензій вільного поширення або пропрієтарна, з україномовним інтерфейсом;

програмне забезпечення з україномовним інтерфейсом, із вбудованим україномовним вмістом, з конструктором занять для створення інтерактивних завдань з елементами гри, інтерактивних слайдів, уроків, опорних конспектів; проведення опитувань і тестування; створення, перегляду та програвання інтерактивного навчального контенту з можливістю інтеграції цифрових копій підручників; сумісне з обраною ОС;

преінстальований ліцензійний пакет офісного програмного забезпечення на основі ліцензій вільного поширення або пропрієтарний, з україномовним інтерфейсом, сумісний з обраною ОС.

Кількість – 1 шт.

2. Портативний комп'ютер (ноутбук) повинен відповідати технічним характеристикам, не менше за такі'.

обсяг оперативної пам'яті 4 Gb; діагональ 15";

наявність україномовної розкладки клавіатури;

попередньо встановлена ліцензійна ОС на основі ліцензій вільного поширення або пропрієтарна, з україномовним інтерфейсом;

програмне забезпечення з україномовним інтерфейсом, із вбудованим україномовним вмістом, з конструктором занять для створення інтерактивних завдань з елементами гри, інтерактивних слайдів, уроків, опорних конспектів; проведення опитувань і тестування; створення, перегляду та програвання інтерактивного навчального контенту з можливістю інтеграції цифрових копій підручників; сумісне з обраною ОС;

преінстальований ліцензійний пакет офісного програмного забезпечення на основі ліцензій вільного поширення або пропрієтарний, з україномовним інтерфейсом, сумісний з обраною ОС. Кількість – 1 шт.

3. Wi-Fi роутер або мережевий комутатор-маршрутизатор Ethernet з підтримкою потокового відео (2 Mb/s) та роботи 30 користувачів одночасно. Кількість – 1 шт.

4. Багатофункціональний пристрій з витратними матеріалами лазерний повинен забезпечувати друкування, сканування та копіювання документів і матеріалів. Кількість – 1 шт.

Проведення навчання працівників НКЦ «Вдалиий старт» щодо використання в роботі профорієнтаційного тестування за ліцензійною програмою «Профорієнтатор UA» передбачає проходження семінарів для керівників, спеціалістів у м. Київ (табл. 3.10).

Загальний опис профорієнтаційних інструментів та методик у табл. 3.11.

Організаційна структура НКЦ «Вдалиий старт» наведена на рис. 3.4.

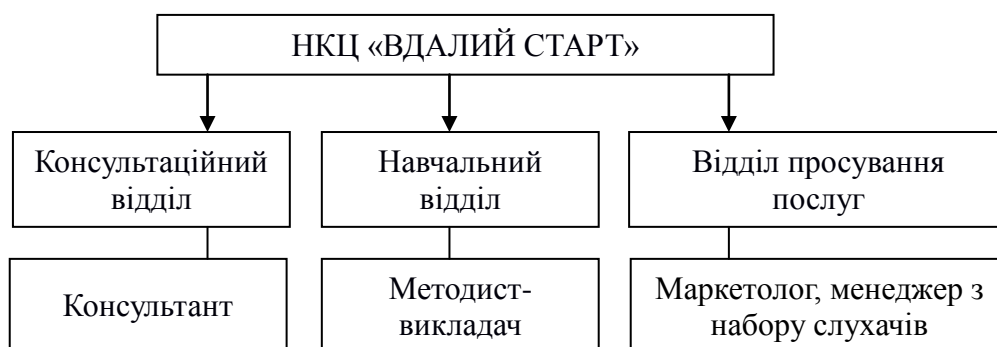


Рис. 3.5. Організаційна структура НКЦ «Вдалиий старт»

Таблиця 3.10

Вартість семінарів для керівників, спеціалістів

| Назва семінару | Тривалість | Місце проведення | Вартість |
|---|------------|------------------|--|
| Основи практичного використання: діагностичний комплекс «Профорієнтатор-UA» | 1 день | Київ | 1 500 |
| Основи практичного використання: діагностичний комплекс «Профкар'єра-UA» | 1 день | Київ | 1 500 |
| «Профорієнтаційна діагностика та консультування школярів 13 - 18 років та їх батьків» | 3 дні | Київ/ Виїзний | 1800 |
| «Кар'єрне консультування та діагностика студентів, випускників вузів, молодих і досвідчених фахівців 20-40 років» | 3 дні | Київ/ Виїзний | 1800 |
| «Сучасні методи профорієнтації школярів 13 – 18 років та їх батьків» | 1 день | Київ/ Виїзний | Безкоштовний для шкільних психологів, соціальних педагогів, вчителів |
| Загалом | 9 днів | Київ | 6800 |

Загальна чисельність співробітників НКЦ «Вдалий старт» на момент відкриття планується 6 осіб: заступник начальника управління; маркетолог, менеджер з набору слухачів; практичний психолог, HR-фахівець; практичний психолог, тренер. Фахівці для роботи в центрі набирається на конкурсній основі з числа професіоналів в областях у відповідності до завдань.

Витрати на оплату праці штатних працівників центру наведені у табл. 3.12.

Таблиця 3.12

Витрати на оплату праці штатних працівників центру

| Посада | Кількість штатних одиниць | Оклад за посадою в місяць (в грн.) | Витрати на оплату праці в рік (в грн.) |
|--|---------------------------|------------------------------------|--|
| Заступник начальника управління | 1 | 18000 | 216 000 |
| Маркетолог, менеджер з набору слухачів | 1 | 12000 | 144 000 |
| Практичний психолог, HR-фахівець | 1 | 10000 | 120 000 |
| Практичний психолог, тренер | 1 | 13000 | 156 000 |
| Всього | 4 | 53000 | 636000 |

Таблиця 3.11

Загальний опис профорієнтаційних інструментів та методик діагностичного комплексу «Профкар'єра-UA»

| Назва методики | Вік | Спрямованість методики | Основні параметри методики | Результати |
|---------------------------|---------------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профнавігатор | 10 – 14 років | Профорієнтація школярів середньої школи (допомога у виборі профілю навчання й варіантів додаткового розвитку (гуртків і секцій). | Час тестування ~ 40 хв. Кіл-сть блоків тесту – 3 (інтереси, здібності, особистісні якості). Кіл-сть питань ~ 130 | Шкальний профіль (інтереси, здібності, особистість). Діаграма (профіль навчання). Відповідні гуртки та секції (за всім тестом – 60 варіантів додаткового розвитку й навчання). Інтерпретація результатів за шкалами тесту. |
| Профмайстер | 13 – 16 років | Профорієнтація школярів та абітурієнтів (допомога у виборі професії та профілю навчання в системі середньої спеціальної освіти). | Час тестування ~ 30 хв. Кіл-сть блоків тесту – 2 (умови праці, професійні схильності). Кіл-сть питань ~ 110 | Шкальний профіль (умови праці, професійні схильності). Відповідні професії (за всім тестом – 86 професій СПО з описами). Інтерпретація результатів за шкалами тесту |
| Профорієнтатор-UA (ua/ru) | 13 – 18 років | Профорієнтація школярів та абітурієнтів (допомога у виборі професії, профілю навчання, вищого навчального закладу тощо). | Час тестування ~ 1 година. Кіл-сть блоків тесту – 3 (інтереси, здібності, особистісні якості). Кіл-сть питань ~ 200 | Шкальний профіль (інтереси, здібності, особистість). Діаграма (профіль навчання). Відповідні професії (до кожного блоку та до всього тесту – 128 професій (в основному ВПО). Інтерпретація результатів за шкалами тесту Блок розвитку, рекомендовані тренінги. |
| Профкар'єра-UA (ua/ru) | 20 – 40 років | Кар'єрне консультування студентів і випускників, молодих і досвідчених фахівців (допомога в кар'єрному розвитку, виборі варіантів подальшої спеціалізації та працевлаштування). | Час тестування ~ 1,5 години. Кіл-сть блоків тесту – 5 (установки, інтереси, здібності, мотивація, особистісні якості). Кіл-сть питань ~ 300 | Шкальний профіль (життєві установки, професійні інтереси, мотивація, здібності, особистість). Діаграма (професійні сценарії). Діаграма «Вектор кар'єри». Відповідні професії (до кожного блоку та до всього тесту – 100 (в основному – ВПО). Інтерпретація результатів за шкалами тесту. Блок розвитку, рекомендовані тренінги. |

Продовження табл. 3.11

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---------------|--|---|--|
| Профконсультант | 22 – 65 років | Профорієнтація дорослих (допомога у виборі професії чи зміні/здобутті нової професії, здобуття другої вищої освіти). | Час тестування ~ 1 година. Кіл-сть блоків тесту – 3 (мотивація, здібності, особистісні якості). Кіл-сть питань ~ 225 | Шкальний профіль (професійні сценарії, мотивація, здібності, особистість). Діаграма (професійні сценарії). Відповідні професії (до кожного блоку та до всього тесту – 100 (в основному – ВПО). Інтерпретація результатів за шкалами тесту. Блок розвитку, рекомендовані тренінги. |
| Профексперт | 13 – 65 років | Система дозволяє: 1. активно взаємодіяти з діагностичним профілем досліджуваного; 2. порівнювати його з різноманітними професіями; 3. вибирати найбільш близькі й відкидати найбільш невідповідні професійні сфери й спеціальності; 4. прогнозувати наслідки змін профілю; 5. отримувати довідкову інформацію про професії та спеціальності навчання; 6. навчати консультантів роботі з тестами. | Додаткове інтерактивне доповнення до комплексів тестування «Профорієнтатор», «Профкар'єра», «Профконсультант» «Профмайстер» | Інтерактивна візуалізація діагностичного профілю клієнта профорієнтаційної консультації. Інтерактивне звіряння й вимірювання близькості діагностичного профілю й «ідеального профілю» ефективного професіонала з вибраної професійної групи. Автоматичне ранжування професій за близькістю до діагностичного профілю. Проектування змін у профілі досліджуваного. Надання довідкової інформації за професіями та спеціальностям. Підготовка профорієнтаторів-консультантів (у режимі тренінгу та іспиту). |

Заступник начальника управління виконує наступні функції:

координація роботи організації;

побудова системи взаємовідносин з клієнтами;

набір персоналу;

моніторинг, аналіз і планування діяльності організації.

В обов'язки тренера центру входить безпосередньо навчання слухачів на тренінгах та курсах, а в обов'язки консультантів (практичний психолог, HR-фахівець) – проведення діагностики та консультування клієнтів з використанням комплексу «Профкар'єра-UA».

Менеджер з продажу послуг виконує такі функції:

налагодження ділових зв'язків;

пошук клієнтів;

ведення клієнтської бази, контакти з замовниками;

укладення договорів і контрактів на навчання.

Крім того, в штаті присутній адміністратор.

3.3.3. Фінансове обґрунтування соціального проекту

Основні фінансові витрати на рік наведені у табл. 3.13.

Таблиця 3.13

Основні фінансові витрати

| Номер завдання | Завдання | Фінансові ресурси | Витрати на рік |
|----------------|--|--|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Дизайн та ремонт приміщення | 57 000 грн | 57 000 грн |
| 2 | Придбання обладнання | 50800 грн | 50 800 грн |
| 3 | Витрати на оплату праці штатних працівників центру | 53 000 грн | 53 000 x 12 = = 636 000 грн |
| 4 | Розробка вебсайту та сторінки у соціальних мережах | 5 000 грн | 5 000 грн |
| 5 | Навчання працівників НКЦ щодо використання в роботі профорієнтаційного тестування за ліцензійною програмою «Профорієнтатор UA» | 1. Вартість семінарів: 6 800 x 2 особи – 5% знижка = 12 920 грн 2. Оренда 2 кімнатної квартири у м. Київ: | 25 120 грн |

Продовження табл. 3.13

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------|--|--|-------------|
| | | 800 грн/доба x 9 = 7200 грн 3. Проїзд Харків-Київ: 350 x 2 x 2 = 1 400 грн 4. Добові: 200 x 9 x 2 = 3 600 грн Всього: 25 120 грн | |
| 6 | Купівля профорієнтаційних інструментів та методик за ліцензійною програмою «Профорієнтагор-UA» | 75 000 грн | 75 000 грн |
| 7 | Відкриття центру | 5 000 грн | 5 000 грн |
| Всього витрати на рік | | | 853 920 грн |

Доцільність реалізації соціального проекту «Стартуємо разом!» наведена у табл. 3.14.

Таблиця 3.14

Доцільність реалізації соціального проекту «Стартуємо разом!»

| Критерій доцільності | Характеристика |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Відповідність соціального проекту «Стартуємо разом!» пріоритетним напрямкам розвитку | відповідає Державній цільовій соціальній програмі «Молодь України» на 2016-2020 роки та Стратегії розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року; Міській програмі «Молодь Харкова» на 2018-2021 роки, отже проект має доцільність реалізації через відповідність пріоритетним напрямкам соціального розвитку України та харківської області |
| Соціальна резонансність | результати проекту відчутні для поліпшення якості життя значного прошарку громадян – молоді м. Харкова та області. Кожен за планований захід за своєю змістовністю на виході є проміжним продуктом, здатним змінити чинну соціальну ситуацію, задовольняючи потреби більшої кількості людей, ніж цільова група (бенефіціари). Це нові знання, вміння, навички; корисні, соціально значимі зв'язки, знайомства, можливості комунікації, взаємодії, партнерства. Саме такі «проміжні виходи» впливають на результат проекту «Стартуємо разом!», створюючи більш масштабний корисний ефект |
| Відповідність соціального проекту «Стартуємо разом!» цілям і потребам зацікавлених сторін | споживачі (учні 9-11 класів; батьки учнів 9-11 класів; студенти; молодці фахівці без досвіду роботи; молодці фахівці, які отримали перший досвід роботи та прийняли рішення про зміну професії) (табл. 3.6); громадкість (зниження рівня безробіття серед молоді, підвищення рівня зайнятості, збільшення ВВП); роботодавці (сприяння вирішенню кадрових питань підприємств, які здійснюють діяльність на території області) |

Продовження табл. 3.14

| 1 | 2 |
|---|--|
| Значущість (цінність) результатів реалізації проекту «Стартуємо разом!» | можна визначити як вигоду, котру отримують всі зацікавлені сторони у випадку реалізації проекту. Це пов'язано з тим, що виконується вимога гармонізації цінності результатів проекту, з двох аспектів – гармонізація зі стратегічними цілями організації, що реалізує даний проект (ДСЗН ХОДА), та гармонізацію цінностей всіх зацікавлених сторін (споживачі, громадкість, роботодавці) |
| Тривалість, сталість результатів соціального проекту | витрачені ресурси не просто забезпечують очікуваний ефект, але й продовжують у певному періоді позитивно впливати на представників цільової групи, отримувачів послуг (молодь). Тривалість, стійкість проекту «Стартуємо разом!» можна визначати за показниками: поява стійких взаємозв'язків або мереж та створення інноваційних соціальних технологій. В рамках реалізації проекту планується його просування з використанням соціальних мереж (Facebook, YouTube, Instagram, Telegram) |
| Мультиплікативність досвіду | доведена доцільність реалізації проекту «Стартуємо разом!» тому що напрацювання проекту можуть бути використані в інших організаціях, громадах, на територіях. Інструменти, методичні розробки, засоби інформаційного характеру проекту «Стартуємо разом!» можуть бути застосовані з метою забезпечення поширення (перенесення, тиражування) результатів проекту в інші організації, громади, території |

Соціально-економічна ефективність соціального проекту «Стартуємо разом!» визначено у табл. 3.15.

Таблиця 3.15

Соціально-економічна ефективність соціального проекту «Стартуємо разом!»

| Група показників | Назва показників |
|-----------------------|--|
| 1 | 2 |
| Статистичні показники | збільшення рівня ВВП, млрд. грн; збільшення рівня економічної активності молоді, %; збільшення рівня зайнятості молоді, %; збільшення рівня безробіття серед молоді, %; зниження середньої тривалості пошуку роботи безробітними, місяців зменшення навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію, осіб збільшення середньооблікової кількості штатних працівників, тис. осіб збільшення коефіцієнту обороту робочої сили по прийому, % зниження коефіцієнту обороту робочої сили по звільненню, % збільшення середньомісячної номінальної заробітної плати, грн збільшення середньомісячної реальної заробітної плати, грн зменшення числа вибулих (вибуття) за рік за межі країни, осіб збільшення числа народжуваності, осіб |
| | активізація інтересу учнів до вибору професії; усвідомлений вибір майбутньої професії та професійне самовизначення; |

Продовження табл. 3.15

| 1 | 2 |
|--|--|
| Соціально-економічна ефективність для молодих осіб | вибір сфери професійної діяльності відповідно до своїх можливостей, здібностей і з урахуванням вимог ринку праці; отримання сучасних компетенцій ; отримання навичок Soft skills; підвищення рівня емоційного інтелекту молоді; гідна робота; усвідомлений розвиток кар'єри; матеріальна захищеність та стабільність |
| Соціально-економічна ефективність для організації | збільшення продуктивності праці молодих працівників; поліпшення фінансових показників роботи підприємства посилення ролі матеріальної та нематеріальної мотивації, підвищення рівня лояльності до організації-роботодавця; сталий та комфортний морально-психологічний клімат у колективі |

Таким чином, сформоване фінансове обґрунтування соціального проекту та доцільність реалізації соціального проекту довели можливість досягнення мети соціального проекту «Стартуємо разом!» – надати всебічну допомогу молоді щодо вирішення питань працевлаштування шляхом обґрунтованого вибору ЗВО та спеціальності (що відзеркалюють його схильності, побажання та потреби сучасного ринку праці) та професії (що відповідає отриманій освіті та є перспективною для вдалого старту кар'єри) у навчально-консультаційному центрі (КЦ) для молоді «Вдалий старт».

Висновки до розділу 3

З метою виявлення проблем молоді на ринку праці України та Харківської області в першу чергу у третьому розділі досліджено сучасний стан державної молодіжної політики в Україні та визначено напрями її реформування. Молодіжну політику було визнано пріоритетним напрямом діяльності держави від самого початку існування незалежної України, однак молодь залишається вкрай вразливою категорією та потребує соціального захисту та підтримки. Висновки проведеного аналізу та команди міжнародних оглядачів Ради Європи щодо молодіжної політики в Україні свідчать про існування суттєвих проблем. На підставі проведеного аналізу запропоновано рекомендації щодо вдосконалення ситуації у сфері зайнятості та працевлаштування молоді, які було покладено в основу соціального проекту.

Базою практики даної МДР стала Харківська обласна державна адміністрація (ХОДА) та департамент соціального захисту населення (ДСЗН). Департамент забезпечує на території Харківської області реалізацію державної політики з питань соціально-трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції; соціальної підтримки та надання соціальних послуг вразливим верствам населення тощо.

З метою посилення соціального захисту такої вразливої верстви населення як молодь, у наступному розроблено проектну пропозицію щодо соціального проекту «Стартуємо разом!». Задля цього на базі ДСЗН ХОДА буде створено консультаційний центр (КЦ) для молоді «Вдалиий старт». Мета соціального проекту «Стартуємо разом!» – надати всебічну допомогу молоді щодо вирішення питань працевлаштування шляхом обґрунтованого вибору ЗВО та спеціальності (що відзеркалюють його схильності, побажання та потреби сучасного ринку праці) та професії (що відповідає отриманій освіті та є перспективною для вдалого старту кар'єри) у навчально-консультаційному центрі (КЦ) для молоді «Вдалиий старт».

В рамках ідентифікації соціального проекту сформовано завдання, передумови, описано сучасний стан проблеми, на розв'язання якої спрямовано проект, проведено аналіз цільової аудиторії за методикою Шеррінгтона 5W та нормативно-правові аспекти впровадження соціального проекту.

В роботі надано загальний опис соціального проекту. Проект орієнтований на систематичну та всебічну роботу з молоддю починаючи з років школярства до професійного становлення, отже надано опис етапів розвитку соціального проекту «Стартуємо разом!». Для реалізації соціального проекту розглянуто необхідні організаційні та людські ресурси. НКЦ «Вдалиий старт» входить до складу Департаменту управління праці та зайнятості та буде підпорядковано заступнику начальника управління. В роботі визначено етапи та завдання реалізації проекту, термін виконання, обсяг робіт, фінансові ресурси та хто виконує.

Виконане фінансове обґрунтування соціального проекту «Стартуємо разом!» довело його доцільність та показало його соціально-економічну ефективність.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження було зроблено:

1. Розкрита сутність поняття «молодь» та визначено її особливості економічної активності на ринку праці України.
2. Автором визначено поняття «соціальна рідтримка молоді».
3. Визначено особливості процесу працевлаштування молоді та чинники, які на нього впливають.
4. Представлена структура суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді на ринку праці.
5. Розглянуто механізм державного регулювання ринку праці України та засади нормативно-правового забезпечення.
6. Розглянуто світові стандарти забезпечення зайнятості в ЄС, які ґрунтуються на Європейській соціальній моделі.
7. Досліджено досвід країн Європи щодо соціальної підтримки працевлаштування молоді, основні напрямки програми країн ЄС «Молодіжна гарантія».

Таким чином, доведено, що специфіка ринку праці молоді зумовлена соціально-демографічними особливостями цієї вікової групи населення і характеризується: нестійкістю попиту та пропозиції; порівняно низькою конкурентоспроможністю молоді; професійною варіативністю. Не менш важливим є вплив недосконалих механізмів державного регулювання праці та соціальний захист молоді та створення умов для досягнення ними гідного рівня життя.

В результаті проведеного дослідження сучасного стану ринку праці України (зайнятості, безробіття, причин безробіття, створення роботодавцями нових робочих місць), впливу діяльності державної служби зайнятості на ринок праці, заробітної плати та стану її виплати, стану трудової міграції, відтіку молоді на навчання та роботу за кордон, визначено особливості розвитку ринку праці в Україні.

Третій розділ розпочато з аналізу сучасного стану державної молодіжної політики в Україні та визначення напрямів її реформування.

Проведено аналіз зайнятості та безробіття молоді на ринку праці України.

Виявлено проблеми молодіжного безробіття та зайнятості. Зроблено висновок, що політика держави у сфері молодіжної зайнятості наразі потребує удосконалення з урахуванням сучасного стану ринку праці, системи соціального захисту, нових тенденцій у сфері соціально-трудоких відносин за допомогою впровадження передового зарубіжного досвіду та його адаптації до вітчизняних реалій. При цьому вихід працівників молодого віку на ринок праці слід розглядати не як проблему, яку важко вирішити, а як можливість використання нового трудового потенціалу з метою економічного і соціального розвитку країни.

З'ясовано, що система державного управління соціальною сферою в Україні ще не пристосована належним чином до функціонування в ринкових умовах. Сьогодні існує потреба у вдосконаленні системи державного управління сферою соціального захисту населення, передусім її функцій та структури, що вимагає комплексних досліджень з цих питань.

В результаті проведеного дослідження діяльності ХОДА ДСЗН розглянуто основні функції, завдання та нормативно-правові засади їх діяльності.

З метою посилення соціального захисту такої вразливої верстви населення як молодь, у розроблено проектну пропозицію щодо соціального проекту «Стартуємо разом!». Задля цього на базі ДСЗН ХОДА запропоновано створити консультаційний центр (КЦ) для молоді «Вдалиий старт». В рамках ідентифікації соціального проекту сформовано завдання, передумови, описано сучасний стан проблеми, на розв'язання якої спрямовано проект, проведено аналіз цільової аудиторії та нормативно-правові аспекти впровадження соціального проекту. Надано загальний опис соціального проекту, розглянуто необхідні організаційні та людські ресурси. В роботі визначено етапи та завдання реалізації проекту, термін виконання, обсяг робіт, фінансові ресурси та хто виконує. Виконане фінансове обґрунтування соціального проекту «Стартуємо разом!» довело його доцільність та показало його соціально-економічну ефективність.

Таким чином, мета та завдання, які було поставлено на початк роботи над МДР на тему «Обґрунтування напрямів удосконалення соціальної підтримки молоді на ринку праці України» досягнуто.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агавердієва Х. Ф. Форми соціального забезпечення та соціального захисту населення / Х. Ф. Агавердієва // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. – Харків: Вид-во «НТМТ», 2018. – С. 127-129
2. Аграмакова Н. В. Нестандартні форми зайнятості в умовах мережевої економіки / Н. В. Аграмакова, Г. І. Писаревська, А. В. Семенченко // Економіка та суспільство. – 2019. – №20. – С. 520-529. – Режим доступу до журналу : <http://economyandsociety.in.ua>
3. Аналітичний звіт Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення, Київ – 2015 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ndei.me.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=203&Itemid=9.
4. Бондаревська К. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс] / К. В. Бондаревська, Ю. В. Супруненко // Науковий погляд: економіка та управління. – 2016. – № 2. – С. 135-143. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue_2016_2_17
5. Бондаренко С. О. Криза сучасної системи працевлаштування молоді як наслідок ліквідації державних механізмів регулювання [Електронний ресурс] / С. О. Бондаренко // Соціально-гуманітарний вісник. – 2018. – Вип. 23. – С. 154-159. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2018_23_35
6. 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>.
7. Гончарова С. Ю. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Осадча // Науковий вісник Полтавського ун-ту економіки і торгівлі. Сер. Економічні науки. – 2011. – Ч. II. – № 4 (49). – С. 63-67
8. Гончарова С. Ю. Соціальна економіка: сутність, принципи, функції та основні орієнтири для України / С. Ю. Гончарова, А. Б. Гончаров, Н. В. Аграмакова // Бізнес Інформ. – 2018. – № 3. – С. 21-26.

9. Горобець А. С. До питання про визначення поняття «ринок праці»: погляд правника [Електронний ресурс] / А. С. Горобець // Право та інновації. – 2016. – № 3. – С. 130-134. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_3_23
10. Грекова О. О. Проблемні питання працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс] / О. О. Грекова, А. О. Зозуля, О. Г. Серeda // Молодий вчений. – 2018. – № 11(2). – С. 803-805. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_11\(2\)_68](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_11(2)_68)
11. Гриньова М. Профорієнтація як шлях до успішного професійного самовизначення особистості [Електронний ресурс] / М. Гриньова, О. Ханнанова // Ukrainian professional education. – 2018. – Вип. 3. – С. 34-43. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/upo_2018_3_7
12. Гриценко Н. В. Культура праці та працевлаштування молоді [Електронний ресурс] / Н. В. Гриценко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2017. – № 60. – С. 18-24. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2017_60_4
13. Грицишина Т. Особливості та методи профорієнтаційної діяльності з інтелектуально обдарованими учнями старших класів [Електронний ресурс] / Т. Грицишина, Ю. Савченко // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. – 2018. – Вип. 2. – С. 16-23. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/red_in_2018_2_4
14. Гусонька Д. М. Ринок праці молодих спеціалістів в умовах посилення державного впливу на суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності України [Електронний ресурс] / Д. М. Гусонька // Бізнес Інформ. – 2018. – № 3. – С. 90-96. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_3_14
15. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
16. Дегтяр А. О. Домінанти державного регулювання розвитку ринку праці / А. О. Дегтяр, О. Г. Бондаренко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Trpu/2009_4/index.html
17. Дідківська О. Актуальні проблеми працевлаштування молоді на ринку праці [Електронний ресурс] / О. Дідківська // Україна: аспекти праці. –

2014. – № 7. – С. 18-25. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_7_5

18. Драньова І. І. Соціальний захист творчої молоді в сфері зайнятості [Електронний ресурс] / І. І. Драньова, Н. А. Добровольська // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2018. – № 3(1). – С. 139-145. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2018_3\(1\)__21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2018_3(1)__21)

19. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 4. – С. 67-71

20. Економічна активність населення України 2016 : Стат. збірник. Державна служба статистики України, 2017. – 205 с

21. Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС : навч. посібн. / за ред. Н. Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – 152 с

22. Єсінова Н. І. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України [Електронний ресурс] / Н. І. Єсінова, А. О. Голозубова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2017. – Вип. 1. – С. 111-120. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2017_1_13

23. Зайцева І. С. Ринок праці в Україні: фактори формування, сучасний стан і тенденції розвитку [Електронний ресурс] / І. С. Зайцева, Т. С. Бунчикова // Управління розвитком. – 2016. – № 3. – С. 105-113. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2016_3_18

24. Захарченко С. М. Застосування односторінкових веб-орієнтованих інтерфейсів в соціально значущих проектах [Електронний ресурс] / С. М. Захарченко, Т. І. Трояновська, О. В. Бойко, В. С. Рибаченко // Вісник Хмельницького національного університету. Технічні науки. – 2016. – № 3. – С. 33-39. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_tekh_2016_3_8

25. Зоріна О. І. Маркетингові комунікації в системі засобів просування соціально-культурних проектів [Електронний ресурс] / О. І. Зоріна, О. М. Мкртичян // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». – 2018. – № 2(2). – С. 17-20. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2018_2\(2\)__6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2018_2(2)__6)

26. Іванченко А. В. Формування механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні / А. В. Іванченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>

27. Інтернет-сторінка Євростату. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eppss0.ec.europa.eu/>

28. Калініна С. П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс [Електронний ресурс] / С. П. Калініна, Ю. І. Коровчук, О. П. Кушнарєнко // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія : Економічні науки. – 2018. – Вип. 35. – С. 69-77. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDTU_ek_2018_35_12

29. Калініченко Д. Р. Глобальний ринок праці: сучасні виклики для розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / Д. Р. Калініченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2017. – Вип. 25(2). – С. 60-65. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_25\(2\)__15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_25(2)__15)

30. Коваль С. П. Ринок праці України в умовах євроінтеграції [Електронний ресурс] / С. П. Коваль // Економічний вісник університету. – 2018. – Вип. 37(1). – С. 295-303. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2018_37\(1\)__42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2018_37(1)__42)

31. Козійчук О. Організаційно-управлінські ресурси та особливості практичної реалізації моделі управління профорієнтаційною діяльністю [Електронний ресурс] / О. Козійчук // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. – 2018. – Вип. 2. – С. 46-51. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ped_in_2018_2_9

32. Котвіцька А. А. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до працевлаштування [Електронний ресурс] / А. А. Котвіцька, Н. В. Живора, О. М. Котенко, І. В. Красовський // Соціальна фармація в охороні здоров'я. – 2017. – Т. 3, № 1. – С. 7-13. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sphhc_2017_3_1_5

33. Кропельницька С. О. Розроблення та реалізація соціальних проєктів в Україні [Електронний ресурс] / С. О. Кропельницька, Т. М. Мигович, М. М. Кулеша-Любінець // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво.

– 2019. – № 1. – С. 37-43. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2019_1_8

34. Лібанова Е. М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціальнодемографічні аспекти / Е.М. Лібанова // Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, – 2010. – 248 с.

35. Лутай Л. А. Теоретичні засади управління проектами публічної та соціальної сфер [Електронний ресурс] / Л. А. Лутай, І. М. Баранець // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 3. – С. 20-25. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_3_5

36. Мартинюк І. В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці / І. В. Мартинюк // Митна справа. – 2013. – №5. – С. 178-185

37. Машика Ю. В. Проблеми та перспективи працевлаштування молоді на ринку праці в Україні [Електронний ресурс] / Ю. В. Машика // Научный вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – 2014. – № 1. – С. 166-170. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvdgma_2014_1_25

38. Мельниченко О. Молодіжний ринок праці України: проблеми і перспективи [Електронний ресурс] / О. Мельниченко // Психологія і суспільство. – 2015. – № 3. – С. 99-104. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psis_2015_3_13

39. Міщенко С. О. Інноваційні сервіси з профорієнтації як інструмент збалансування сучасного ринку праці [Електронний ресурс] / С. О. Міщенко // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2018. – Т. 23, Вип. 6. – С. 135-140. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vopu_econ_2018_23_6_28

40. Нагнибіда М. М. Профорієнтаційна діяльність з обдарованими дітьми: світовий досвід [Електронний ресурс] / М. М. Нагнибіда // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2019. – № 2. – С. 83-89. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Otros_2019_2_13

41. Нагорна Г. О. Моніторинг та оцінювання в процесі соціального проектування [Електронний ресурс] / Г. О. Нагорна // Молодий вчений. – 2017. – № 3. – С. 152-155. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_3_39
42. Назарова Г. В. Основні напрямки модернізації у сфері соціального захисту населення / Г. В. Назарова, М. І.Тимофєєва // Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – С. 320-321
43. Наумова М. А. Ринок праці та система освіти України: проблеми взаємодії [Електронний ресурс] / М. А. Наумова // Бізнес-навігатор. – 2019. – Вип. 3-2. – С. 67-72. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2019_3-2_15
44. Офіційний сайт Європейської служби зайнятості EURES. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eures>
45. Пасічніченко С. В. Соціальний захист молоді у сфері працевлаштування як знаряддя реалізації державної політики зайнятості / С. В. Пасічніченко // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2013. – №12. – С. 151-161
46. Перехід на ринок праці молоді України / Е.М. Лібанова, О.І. Цимбал, Л.С. Лісогор та ін./ Міжнародне бюро праці ; Програма молодіжної зайнятості ; Департамент політики зайнятості. – Женева : МОП, 2014. – 79 с.
47. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / за ред. Е. М. Лібанової. – Женева : МОП, 2016. – 18 с.
48. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми / за заг. ред. В. І. Ляшенка. – ІЕП НАН України, КПУ. – Запоріжжя, 2014. – 798с
49. Поплавська О. М. Європейський ринок праці: досвід для України [Електронний ресурс] / О. М. Поплавська, Н. С. Дударенко, Є. Ю. Данилевич // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2018. – № 1. – С. 197-208. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_21
50. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України № 2017-III від 05.10.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.

51. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України № 1533 – III редакція від 31.08.2018 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

52. Про зайнятість населення : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р., зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

53. Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України : Постанова від 18 лютого 2016 р. № 148 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/148-2016-%D0%BF>

54. Про освіту : Закон України № 2745-VIII від 06.06.2019 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2145-19>

55. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України N 2745-VIII від 06.06.2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>

56. Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року : Указ Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>

57. Програма «Молодіжний працівник» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z1178-18>

58. Програма зайнятості населення Харківської області на період до 2020 року (у редакції рішення обласної ради від від 28 лютого 2019 року № 933-VII) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-zajnyatosti-naselennya-kharkivskoj-oblasti-na-period-do-2017-roku/14495-normativni-dokumenti>

59. Програма сприяння безпечній життєдіяльності у сфері соціального захисту населення м. Харкова на 2017-2020 роки № 419/16 від 26.10.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kharkiv.rocks/reestr/653770>

60. Проект «Національний план дій щодо зайнятості молоді – 2025» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://careerhub.in.ua/wp-content/uploads/2018/11/NAP-2025.pdf>

61. Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/npas/prozatverdzhennya-tipovih-polozhen-pro-molodizhni-konsultativno-doradchi-organi>

62. Садовська А. О. Ринок праці і ринок праці молодих спеціалістів об'єкт наукових досліджень (історична ретроспектива) [Електронний ресурс] / А. О. Садовська // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2014. – № 2. – С. 33-38. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV_2014_2_8

63. Семенова Л. Ю. Нормативно-правове підґрунтя та проблеми працевлаштування молоді: сильні і слабкі сторони [Електронний ресурс] / Л. Ю. Семенова, А. В. Лобза, А. Л. Бикова // Причорноморські економічні студії. – 2017. – Вип. 16. – С. 131-136. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2017_16_29

64. Сотнікова Ю. В., Степанова Е. Р., Касьмін Д. С. Трансформація форм зайнятості в умовах інформаційного суспільства ХХІ ст. / Ю. В. Сотнікова, Е. Р. Степанова, Д. С. Касьмін // Бізнес Інформ. – 2018. – №4. – С. 191–197.

65. Соціальна економіка : навчальний посібник / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 275 с.

66. Співак Я. О. Соціальний захист дітей та молоді: міждисциплінарний аспект [Електронний ресурс] / Я. О. Співак // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – 2018. – Вип. 24(2). – С. 147-152. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_011_2018_24\(2\)__22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_011_2018_24(2)__22)

67. Старосельський І. В. Проблеми працевлаштування молоді [Електронний ресурс] / І. В. Старосельський // Соціально-гуманітарний вісник. – 2018. – Вип. 22. – С. 13-14. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2018_22_9

68. Статистична інформація «Ринок праці у 2018 році» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

69. Стахів Б. О. Нормативне забезпечення у сфері працевлаштування молоді в Україні [Електронний ресурс] / Б. О. Стахів // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. – 2016. – Вип. 2(1). – С. 172-175. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_2\(1\)_41](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_2(1)_41)

70. Стахів Б. Юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні [Електронний ресурс] / Б. Стахів // Підприємництво, господарство і право. – 2017. – № 4. – С. 81-84. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2017_4_18

71. Терещенко К. М. HR-менеджмент та ринок праці: аспекти взаємодії [Електронний ресурс] / К. М. Терещенко, Д. Ю. Зеленська // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2018. – Вип. 6. – С. 173-178. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_6_35

72. Тимофєєва М. І. Соціальні проекти в системі соціального захисту населення [Електронний ресурс] / М. І. Тимофєєва // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія : Економічні науки. – 2018. – № 5. – С. 73-80. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknutden_2018_5_9

73. Харківська обласна державна адміністрація (офіційний веб-сайт) – Режим доступу: <https://kharkivoda.gov.ua/>

74. Шевченко О. М. Працевлаштування української молоді. Соціально-психологічний аспект [Електронний ресурс] / О. М. Шевченко, О. Б. Талько // Молодий вчений. – 2018. – № 1(1). – С. 66-70. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_1\(1\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_1(1)_18)

75. Ящук Т. А. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємодії [Електронний ресурс] / Т. А. Ящук // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2016. – Вип. 48. – С. 102-105. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PVSSh_2016_48_23