***Магістерська робота на тему:***

**«Соціальний захист молоді в сфері зайнятості»**

***Виконавець: Драньова І.І.***

**ЗМІСТ**

**ВСТУП…………………………………………...…………………………………..3**

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ………………………………………………………………………6**

1.1. Аналіз підходів до вивчення проблеми соціального захисту молоді………..6

1.2.Психологічна характеристика сучасної молоді ……………………….…......14

1.3. Особливості адаптації молоді до сучасного вітчизняного ринку праці…....27

**Висновки до розділу 1………………………………………………..……...……34**

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ……………………………………..……....35**

2.1. Методичні заходи, хід та процедура констатувального експерименту …...35

2.2. Дослідження соціального захисту молоді в сфері зайнятості………………38

**Висновки до розділу 2……………………………………………………..……...56**

**РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТНА МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНИХ МОЛОДІЖНИХ ПРОГРАМ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ..........................................................................................................57**

3.1. Зміст проектної моделі організації особистісно орієнтованих молодіжних програм в сфері зайнятості………………………………………...…………...….57

3.2. Результати формувального експерименту та їх узагальнення …………......85

**Висновки до розділу 3……………………………………………………...……..91**

**ВИСНОВКИ ……………………………………………...….…………………….92**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ………………………..………..95**

**ВСТУП**

*Актуальність теми дослідження.* На всіх етапах історичного розвитку суспільства соціальний захист (далі − СЗ) був індикатором громадянської позиції держави. Його ефективна організація є гарантом стабільності суспільства. У складний час, який переживає сьогодні наша країна, головним пріоритетом державної соціальної політики має стати намагання зробити якомога більше для того, щоб кожний, хто потребує допомоги, відчув увагу та підтримку з боку держави. Це визначається орієнтирами суспільного розвитку, закладеними в Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» (Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015), Програмі діяльності Кабінету Міністрів України (Постанова Верховної Ради України від 11 грудня 2014 р. № 26-VIII) та інших.

Існуюча система соціального захисту не досить ефективна, а фінансові можливості держави не відповідають її соціальним зобов’язанням. Можна констатувати, що наразі не повною мірою дотримуються положення Конституції України, в якій Україна визначається як соціальна держава, адже суттєво знижується життєвий рівень основної маси населення.

На сьогодні основною метою соціального захисту є забезпечення виживання соціально-незахищених верств населення та першочерговий захист окремих категорій громадян. У зв’язку з цим пріоритетного значення для України набувають наукові дослідження, присвячені питанню формування дієвих механізмів підвищення соціального захисту молоді в сфері зайнятості, удосконалення умов найму та праці молодих людей, підвищення мотивації праці молоді.

Проблеми соціального захисту молоді в сфері зайнятості ґрунтовно досліджені такими провідними вітчизняними науковцями, як С.І. Бандур, В.В. Близнюк, Д.П. Богиня, Н.М. Глевацька, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.І. Купалова, 4 Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Ю.М. Маршавін, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, М.В. Семикіна, І.М. Терюханова, Л.Г. Ткаченко, О.І. Цимбал, Л.В. Шаульська та інші. Однак, попри наявність необхідного теоретико-методологічного базису та понятійного апарату досліджуваної проблематики, існує необхідність комплексного вивчення соціального захисту молоді в сфері зайнятості, шляхів її забезпечення та напрямів підвищення, що й обумовило вибір теми дослідження, визначило його мету та основні завдання.

**Мета і завдання дослідження**. Метою дослідження є наукове обґрунтування теоретико-методологічних основ забезпечення соціального захисту молоді в сфері зайнятості.

Для досягнення поставленої мети дослідження вирішувалися такі наукові та практичні **завдання**:

1. Обґрунтувати теоретико-методологічні основи сутності соціального захисту молоді в сфері зайнятості.
2. Здійснити психологічну характеристику сучасної молоді
3. Проаналізувати особливості адаптації молоді до сучасного вітчизняного ринку праці.
4. Емпірично дослідити соціальний захист молоді в сфері зайнятості.
5. Апробувати проектну модель організації особистісно орієнтованих молодіжних програм в сфері зайнятості.

**Об’єктом дослідження** є процеси забезпечення молоді на ринку праці. **Предметом дослідження** є соціальний захист молоді в сфері зайнятості.

**Методи дослідження***.* Реалізація мети та завдань дослідження здійснювалася шляхом комплексного поєднання загальнонаукових і спеціальних методів, зокрема:

* історичного – під час аналізу тенденцій формування чинної моделі соціального захисту в Україні;
* систематизації та узагальнення – при розгляді нормативних документів і теоретичних джерел;
* порівняльного аналізу – в процесі вивчення зарубіжного досвіду соціального захисту молоді та його порівняння з вітчизняною практикою;
* системного та структурно-функціонального аналізу – під час моніторингу системи соціального захисту молоді в сфері зайнятості.

**Теоретико-методологічною основою** дослідження стали фундаментальні положення теорії державного управління, дослідження українських і зарубіжних науковців та практиків щодо державного управління у сфері соціального захисту й реалізації державної соціальної політики.

**Нормативно-правовою та емпіричною базою** дослідження є Конституція та закони України, укази Президента України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, накази Міністерства соціальної політики України.

**Наукова новизна одержаних результатів**полягає у вирішенні актуального наукового завдання щодо теоретико-методологічного обґрунтування особливостей, умов та напрямів реформування чинної моделі соціального захисту молоді в сфері зайнятості.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що розроблені й науково обґрунтовані в роботі наукові положення, висновки та рекомендації можуть бути використані в практичній роботі органів державної влади в процесі реалізації механізмів соціального захисту молоді, регіональних соціальних програм, подальших розвідок з досліджуваної тематики та розробки відповідних навчальних програм у системі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

**Публікації.** Загальні положення та зміст роботи відображено в статті на тему «Соціальний захист молоді у сфері зайнятості» у наукових фахових виданнях.

**Структура та обсяг дослідження.** Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг роботи складає 104 сторінки, із них 97 сторінок основного тексту.

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

* 1. **Аналіз підходів до вивчення проблеми соціального захисту молоді**

Поняття «соціальний захист населення» було введене в науковий оборот і почало широко використовуватись з середини минулого століття. Нині воно широко вживається в економічній, політологічній, соціологічній та юридичній науковій літературі. Аналітично-критичне вивчення публікацій з питань соціального захисту населення свідчить, що в сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі зафіксовано багато підходів, точок зору щодо визначення його сутності.

Однак, перш ніж перейти до розгляду цього поняття, необхідно зупинитися на деяких питаннях загального характеру, щодо обґрунтування сутності даного терміну як економічної категорії. При цьому правомірно розглядати останню як єдність загального, особливого та одиничного, тобто слід брати до уваги її функціональну різнорівневість. Провідна роль серед них належить загальному та особливому, котрі тісно пов‘язані з сутністю, а також змістом відповідних процесів і явищ. Поняття одиничного близьке до поняття явища як такого. Тому аналіз наявних точок зору різних авторів доцільно розпочати не безпосередньо з вивчення поняття «соціальний захист населення», а з визначення сутності інших понять – тих, на основі яких воно формується, а саме «захист» і «соціальний».

За своєю етимологією термін «захист» означає дію за значенням захищати, а також охорону, заступництво, підтримку [8, с.10]. Термін «соціальний» стосується людини як безпосередньо суспільного індивіда пов'язаний із життєдіяльністю і відносинами людини у суспільстві, суспільний [9, с.396]. Із цих нормативних визначень найбільш важливим є те, що соціальний захист населення передбачає дії, тобто діяльність, яка пов‘язана безпосередньо з життям і відносинами людей у суспільстві.

В зарубіжній науковій літературі використовується термін «social security» як загальновживаний з 90-х років ХХ ст. Він означає «безпека», «охорона», «захист», «забезпечення», «гарантування».

Поняття «соціальний захист населення» є, на наш погляд, певною мірою теоретичним віддзеркаленням тих нових умов і викликів, котрі сформувалися у свій час на певному етапі розвитку продуктивних сил економічно розвинених країн світу та з часом актуально постали і в постсоціалістичних країнах. Якщо в перших вони обумовили формування соціально орієнтованої ринкової економіки та пошуку для неї оптимального співвідношення між колективістськими, індивідуалістськими та патерналістськими засадами забезпечення життєдіяльності громадян, то в останніх (постсоціалістичних) ці виклики породжені відповідними соціальними орієнтирами при переході до ринкових відносин.

Поява цього поняття на теренах колишнього Радянського Союзу була пов‘язана з так званою перебудовою. В соціально-економічній літературі з середини 80-х та початку 90-х рр. минулого століття й у свідомості громадян на той час утвердилось розуміння соціального захисту населення як своєрідного загального, державного милосердя, надання матеріальної допомоги незахищеним верствам населення [10, с.4]. Значною мірою таке його розуміння сформувалось під впливом деформованих уявлень

«архітекторів перебудови» про соціальну сферу як систему колективного споживацтва, що призначена для надання різноманітних благ та послуг. Вважалося, що це «невиробнича сфера», матеріальна та фінансова основа якої створюється більшістю працездатного населення і яка є своєрідним державним благодійництвом.

На перших етапах ринкової трансформації адміністративно-командної системи в ринкову деякого поширення дістало трактування соціального захисту населення як індексації доходів та надання допомоги пенсіонерам, інвалідам, соціально вразливим верствам населення. У такому разі соціальний захист поширюється не на всіх членів суспільства, а лише на його окремі групи. Останнє аргументувалося тим, що в умовах ринкової економічної системи кожна працездатна людина має власними зусиллями забезпечувати добробут своєї сім‘ї та її соціальну захищеність.

Однак досвід зарубіжних країн свідчить про те, що така система економічної самозабезпеченості формується не сама собою. Деякі автори, критично оцінюючи такий підхід до визначення соціального захисту населення в умовах ринкової економіки, правомірно підкреслюють, що вона (система матеріальної самозабезпеченості) можлива за наявності певних макроекономічних передумов, які торкаються всіх членів суспільства. Створення таких передумов – це одна з функцій держави в межах її діяльності з регулювання економіки [4].

Соціальний захист населення є дієвим у тому разі, коли забезпечується соціально-економічний добробут, економічна самостійність, самореалізація і певний соціальний статус індивіда, його фізичне й духовне благополуччя та душевний комфорт. Це стосується не тільки соціально вразливих верств, а в першу чергу працездатного населення. Цілком зрозуміло, що досягнення соціального добробуту можливе за умови зайнятості людини продуктивною працею, гідної оплати цієї праці, наявності інститутів, які забезпечують відповідні умови та захист прав і свобод людини.

«Соціальний захист населення» як поняття через його різне сприйняття постсоціалістичною спільнотою вживається науковцями й практичними працівниками в більшості випадків з різним змістовним наповненням та розумінням. Безумовно, є й такі категорії державних діячів і пересічних громадян, які оперують даним терміном без проникнення і розуміння його сутності та змісту, оскільки в них немає відповідної потреби в цьому. Однак для економічної науки суттєвою методологічною передумовою теоретичного осмислення наукового поняття «соціальний захист населення» [30, c. 11] має бути чітке визначення його сутності. Наукове трактування, об‘єктивність у поєднанні з конкретністю дозволять сформувати дієву систему соціального захисту населення в тому числі і в транзитивній економіці.

Серед визначень соціального захисту населення привертають увагу ті, в яких він постає як явище. «Соціальний захист населення, – зазначається в одній з робіт, – це явище, котре включає сукупність дій з боку держави, регіональної влади, муніципалітету, громади, локальної спільноти, окремих спонсорів щодо сприяння життєвому функціонуванню населення, окремих громадян» [13, с.5]. Заходами соціального захисту є надання грошової соціальної допомоги, завдяки чому людина захищена від голоду, допомоги в забезпеченні житлом та інших нематеріальних видів допомоги, наприклад, підтримка підприємців в організації і веденні бізнесу, правова допомога громадянам і та ін. В даному разі і сутність, і зміст даного поняття ґрунтуються на описі його зовнішніх ознак, котрі завжди постають як доволі динамічний та мінливий аспект соціально-економічних відносин та реалій господарської діяльності.

На наш погляд, сутність цього поняття прихована за його зовнішніми атрибутивними проявами, хоча, з іншого боку, кожне з них є важливим, тобто вони прямо або опосередковано пов‘язані з його сутністю. Поданий цими авторами перелік заходів соціального захисту населення не розкриває його сутності, оскільки вони є зовнішньою, поверховою стороною соціально-економічних відносин. Такий підхід до розуміння соціального захисту населення, на наш погляд, не несе конструктивного начала, а його використання можливе при здійсненні різноаспектних досліджень прикладного характеру цього феномену.

На основі аналізу та систематизації положень вітчизняної та зарубіжної наукової літератури доцільно здійснити систематизацію і оцінку існуючих визначень поняття «соціальний захист населення». При цьому за основу нами взяті змістовні домінанти цього поняття як системо-утворюючої складової соціального захисту населення. Відповідні трактування цього поняття представлені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1.

**Систематизація трактування поняття «соціальний захист населення» в працях вітчизняних та зарубіжних науковців**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Зміст поняття «соціальний захист населення»** | **Автор** | |
| 1 | Комплекс правових, економічних та соціальних гарантій, що забезпечують кожному працюючому право на безпечну працю, збереження здоров‘я в процесі праці, захист і підтримку працівників та їх сімей у випадку тимчасової втрати працездатності на виробництві, медичну, соціальну і професійну реабілітацію. | О.В. Абашина [1] | |
| 2 | Система законодавчих, економічних, соціальних і соціально- психологічних гарантій, що надають працездатним громадянам рівні умови для підвищення свого добробуту за рахунок трудового вкладу, економічної самостійності і підприємництва, а непрацездатним і соціально-вразливим верствам – переваги у користуванні суспільними фондами споживання, в прямій матеріальній  підтримці у вигляді допомоги, стипендії та інших виплат, у зниженні податків. | С. П. Багрич [4] | |
| 3 | Система, яка включає сукупність інститутів і заходів спрямованих на захист уразливих соціальних груп від соціальних ризиків | А.А. Батюк [6] | |
| 4 | Система державних заходів щодо забезпечення належного матеріального та соціального становища громадян у разі виникнення несприятливих умов, а саме повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках , передбачених законодавством України. | М.П. Бублій [32] | |
| 5 | Важлива функція соціальної держави, яка полягає у практичній діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, а також недержавних закладів щодо реалізації соціальної політики, спрямованої на забезпечення життєдіяльності громадян і досягнення гідного життєвого рівня. | Т.Й. Буда [34] | |
| 6 | Система активних та пасивних заходів захисту з боку держави, які спрямовані на запобігання ситуаціям, що загрожують добробуту при настанні певних несприятливих для особи обставин (ризиків). | Т.Р. Власова [38] | |
| 7 | Сукупність заходів, що здійснюються в суспільстві для забезпечення суспільно-нормальних умов матеріального і духовного життя населення. | О. Б. Мельниченко [49] | |
| 8 | Комплекс організаційно-правових та економічних заході в, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства за конкретних економічних умов. | І. Р. Михасюк, Л.А. Швайка [51] | |
| 9 | Це політика держави по забезпеченню конституційних прав і мінімальних гарантій людині незалежно від місця проживання, національності, статті, віку. | В.Л. Міненко [56] | |
| 10 | Багаторівнева система економічних, соціальних та правових відносин по управлінню соціальними ризиками суспільства для ліквідації їх небажаних наслідків та забезпечення належного рівня життя населення. | К.В. Небоженко [65] | |
| 11 | Діяльність щодо попередження, пом‘якшення та скасування факторів соціального ризику. | В.В. Онікієнко [68] | |
| 12 | Комплекс законодавчо закріплених соціальних норм, гарантованих державою по відношенню до окремих верств населення. | М.І. Хмелярчук [84] |
| 13 | Соціальний інститут репрезентований сукупністю правових норм, покликаних вирішувати певні соціальні та економічні проблеми. | О.О. Яременко [88] |
| 14 | Захист людей, їх життя, здоров‘я тощо в ситуаціях, які мають різне походження. | Концепція (осн.держ. пол.) НБУ [62] |

Здійснений аналіз дефініцій соціального захисту населення свідчить, що це поняття не має усталеного академічного визначення. Різні автори, наукові школи позначають цим терміном, хоча й споріднені, але далеко не однакові поняття. Водночас науковці намагаються відштовхнутись від різноманітних форм здійснення соціального захисту населення й окреслити його сутнісні ознаки. Такий підхід свідчить про те, що в основу проаналізованих визначень покладено прагнення окреслити теоретичні уявлення про цей суспільний феномен й адекватно відобразити практичну діяльність суспільства в цій царині, що є свідченням критеріального характеру практики. Адже виокремлення окремих сторін відносин з приводу соціального захисту населення здійснюється спочатку в практиці, життєдіяльності суспільства, а потім уже знаходить віддзеркалення в мисленні. З іншого боку, наявні авторські підходи до визначення сутності соціального захисту населення, можна умовно поділити на декілька основних груп, кожна з яких об‘єднує схожі погляди й концепції.

У ст. 46 Конституції України закріплено право громадян на соціальний захист, яке традиційно в міжнародній та вітчизняній юридичній літературі позначається терміном «право на соціальне забезпечення». Соціальний захист як об’єкт державного управління є системою економічних, правових та організаційних заходів держави щодо забезпечення соціальних прав і гарантій молодої людини.

Соціальне забезпечення молоді, що є важливою складовою соціального захисту, — це державна система захисту населення від соціальних ризиків, конфліктів сімейних, освітянських тощо, які виникають внаслідок незахищеності молоді. Якщо джерелом фінансування системи соціального забезпечення є державний бюджет, воно може фінансуватися з місцевих бюджетів. Це стосується відповідних соціальних програм, що важливо для формування оптимальної регіональної моделі системи управління соціальним захистом населення.

Дослідник С. В. Ничипоренко [67] пропонує розглядати поняття соціального захисту молоді у широкому розумінні. Він відзначає, що провідна мета соціального захисту молоді — допомогти молодим людям набути почуття власної гідності вірою у свої сили, бажання власною працею досягти кращого життя, а не пасивно очікувати його. Він звертає увагу, що соціальний захист можна розглядати у чотирьох аспектах:

— захист самого процесу формування і розвитку особистості молодої людини, який спрямований на забезпечення сприятливого для всіх молодих людей проходження через кожен з етапів розвитку;

— захист середовища формування та розвитку особистості. Увага державних інститутів повинна бути зосереджена на середовищі проживання людини, його екологічних елементах, вирішенні соціальних, економічних та моральних проб/ лем середовища;

— захист прав молодої людини;

— цільовий соціальний захист.

По-перше, це допомога молодим людям, сім’ям, організаціям, що працюють з молоддю, для вирішення чітко окреслених завдань. По-друге, це постійна допомога тим, хто не в змозі без неї прожити, перебуває на межі бідності.

Однією з найактуальніших молодіжних соціально-економічних проблем, які можна вирішити шляхом оптимізації процесів управління у зазначеній сфері, є проблема молодіжного безробіття. Вона становить таку систему суспільних відносин між людьми, коли певна частина економічно активного населення не може застосовувати свою робочу силу, а отже, створити собі і своїй сім’ї умови для існування. Тобто безробітні молоді люди — це працездатні люди, які не за власним бажанням не мають роботи (трудового доходу), зареєстровані в державних службах зайнятості як такі, хто шукає роботу, намагається працевлаштовуватися.

Центри соціальних служб для молоді проводять різноманітну соціальну роботу, яка має досить широкий спектр напрямів, що реалізуються у центрах і які для зручності аналізу об’єднуються в комплексні види допомоги – йдеться про соціально-медичну; психолого-педагогічну; правову; матеріальну (з поділом на речову та грошову, інформаційну тощо) допомоги. До соціально-медичної допомоги належить такий вид роботи, як надання клієнтам ЦССМ первинної консультаційної допомоги залученими медиками-фахівцями (наркологами, венерологами, сексологами) та переадресація клієнтів до відповідних фахівців; допомога спеціалістів дітям-інвалідам у реабілітаційних центрах ССМ, оздоровлення соціально незахищених верств дітей та молоді. Психолого-педагогічна допомога містить проведення бесід, лекцій, надання педагогічних порад, психолого/корекційної допомоги, передбачає об’єктом уваги дітей, молодь та їхніх батьків, працівників органів освіти, педагогічні колективи притулків, реабілітаційних центрів, які її потребують [69].

Отже, в узагальненому вигляді соціальний захист населення, як вже було обґрунтовано, являє собою суспільний інститут, функціонування якого передбачає різноманітні форми соціально-економічних відносин з приводу убезпечення населення від видових вад ринкових відносин, різноманітних ризиків та забезпечення добробуту. В окресленому вигляді соціальний захист населення як суспільний інститут охоплює значне коло проблем, що потребує широкомасштабних досліджень.

* 1. **Психологічна характеристика сучасної молоді**

Розглядаючи ринок праці молоді як об’єкт державного регулювання, необхідно визначити сутність поняття «молодь» та її характерні ознаки.

Аналіз дефініції «молодь» показує розбіжності в її тлумаченні різними вченими у сфері визначення вікового цензу та особливостей цієї категорії. Наприклад, американський соціолог К. Тейлор відносить до молоді осіб вікової категорії від 7–8 до 23 років [81], Е. Шрангер визначає межі залежно від статті, так для дівчат це вік від 13 до 19 років, для юнаків – від 14 до 20 років [87].

Загалом у світі вікові межі молоді коливаються в інтервалі від 13 до 35 років. Відповідно до даних Генеральної Асамблеї ООН, до молоді відносяться особи віком від 17 до 25 років. ООН визначає молодь як осіб у періоді життя між закінченням дитинства і початком трудової діяльності. Всесвітня організація охорони здоров’я вважає людину молодою до 44 років. Соціологи США визначають вік молоді в інтервалі від 12 до 24 років, при цьому розділяючи період молодості на «юнацтво» у віці від 12 до 18 років і «молодих дорослих» – від 19 до 24 років.

Конвенція МОП «Про мінімальний вік» встановлює граничний вік особи, яку приймають на роботу, не нижчий за вік при закінченні обов’язкової шкільної освіти, але не менше 15 років [99].

В Європі загалом молоддю вважаються особи від 15 до 30 років.

В Україні, згідно із Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молодь – це громадяни віком від 14 до 35 років [78].

Визначення молоді різняться не лише за віковою ознакою, а й за загальним розумінням поняття «молодь». Наприклад, М.І. Хмелярчук визначає молодь як особливу групу суспільства віком від 14 до 28 років, якій з метою залучення до продуктивної суспільної праці в період початкового соціального становлення законодавством передбачаються додаткові порівняно з іншими працівниками пільги та гарантії щодо працевлаштування, професійного навчання та трудової діяльності [84, с. 3–4]. Інші вчені до молоді відносять осіб до 30 років, які не розпочали самостійної трудової діяльності й не створили власної сім’ї [86, с. 106].

Таким чином, молодь відрізняється від інших працівників як за віком, так і за особливостями свого стану у сфері трудових відносин; у правовому аспекті нижня вікова межа молоді збігається з віком, з якого допускається прийняття на роботу (15–16 років), а верхня вікова межа дорівнює 27–30 років. До цього часу закінчується біологічне становлення організму, завершується формування професійних інтересів та початкова професійна підготовка у більшості молоді, яка починає трудовий шлях, а також закінчується термін встановлених додаткових гарантій молодим працівникам [41, с. 122–123].

Наразі поняття молоді набуває дещо нового змісту. Молода особа після

30 років – уже доросла людина, яка здебільшого одружена, має дітей і розпочала своє самостійне та трудове життя. У кожної людини ці події настають у різний період часу, цим і ускладнюється встановлення вікового цензу поняття молодої особи. Але в цілому межі варіюються між 14–16 роками нижня межа та між 25–35 роками верхня межа. В Україні людина вважається молодою упродовж 20 років, за цей час молодь проходить через різні етапи життя, протягом яких вона потребує певної підтримки. Державне регулювання має бути направлено на вирішення проблем конкретної групи осіб.

Отже, без визначення окремих груп осіб за віком зараз неможливо побудувати ефективний механізм державного регулювання, який існує для загальної категорії молоді віком від 15 до 35 років. Особи у віці 15–20 років мають відмінні проблеми та інтереси від осіб у 30–35 років. На основі цього доцільно ввести розмежування молоді на дві окремі категорії: молодь, яка навчається, віком від 15 до 25 років та молодь, яка розпочала трудову діяльність віком від 26 до 35 років.

Сутнісні характеристики ринку праці молоді зумовлені особливостями молодої робочої сили. Зокрема, ринок праці молоді характеризується:

* нестійкістю попиту та пропозиції, що виходить із невизначеності молоді;
* низькою конкурентоспроможністю молоді порівняно зі старшою за віком робочою силою з досвідом роботи;
* постійним збільшенням чисельності робочої сили, що пов’язано зі щорічним випуском із навчальних закладів молодих працівників;
* професійною варіативністю, зумовленою професійною підготовкою молоді за різними спеціальностями [53].

До категорії «молодь» відносять соціально-демографічну групу, що знаходиться у стані соціальної зрілості та переживає період адаптації до навколишнього світу і майбутніх змін. У цей період людина проходить важливий етап сімейної та суспільної соціалізації, процес становлення особистості, навчання, засвоєння цінностей, норм, настанов, зразків поведінки, прийнятих у даному суспільстві.

Молодь – це майбутній потенціал держави, тому першочерговим завданням держави є надання підтримки та допомоги молоді в її професійному становленні.

Після закінчення навчання випускники навчальних закладів, виходячи на ринок праці, стикаються з проблемою працевлаштування. Молодь є менш конкурентною на ринку праці, тому потребує додаткового захисту під час свого професійного становлення. Загальними проблемами, з якими стикається молодь у період свого трудового старту, є пошук першого робочого місця та успішний початок трудової діяльності.

Виходячи з того, що молодь становить одну з найвагоміших складових загальнонаціонального ринку праці, ситуація на ньому залежить від її розвитку та становлення. Молоді люди в переважнїй більшості прагнуть самореалізації, хочуть працювати та отримувати дохід. Це підтверджує відносно високий рівень економічної активності молодих громадян.

Проблемним аспектом ефективного функціонування ринку праці молоді є дисбаланс між пропозицією робочої сили та попитом на неї. Як зазначає у своїй роботі О..Волосатих: «Ринок праці формується в масштабах країни під впливом економічних, політичних, соціальних, демографічних, територіальних, галузевих та інших факторів, набуваючи ознак єдиного національного ринку» [[40](#_bookmark7)].

Загалом національний ринок праці молоді складається з аналогічних ринків, що формуються на рівні регіону. Регіональні ринки праці молоді характеризуються специфічною спрямованістю розвитку продуктивних сил та спеціалізацією регіону. Регіональний ринок праці молоді поєднує в собі ознаки національного ринку праці та специфічні риси окремого регіону.

До характерних особливостей регіонального ринку праці необхідно відносити спеціалізацію регіону, структуру економіки регіону та темпи її розвитку, чисельність та структуру населення, рівень та умови життя в регіоні, роботу місцевих органів влади та регіонального центру зайнятості, програми, стратегії та плани, що діють у регіоні, територіальне розташування регіону тощо.

Досліджуючи ринок праці молоді Луганської області, ми визначили низку факторів, що впливають на його функціонування і мають враховуватися під час формування механізму державного регулювання ринку праці молоді (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Фактори впливу на ринок праці молоді Луганської області**

|  |  |
| --- | --- |
| **Фактори впливу** | **Характерні ознаки** |
| **Демографічні** | * чисельність населення працездатного віку; * велика питома вага молоді, яка перебуває в регіоні; * вікова структура населення, у якій переважає молодь; * міграція населення з регіону та з інших регіонів; * географічне розміщення поряд з менш розвинутими регіонами |
| **Економічні** | * розвинута економіка; * багатогалузева промислова сфера; * інвестиційна привабливість регіону; * сприятливий імідж регіону; * сприятливий бізнес-клімат; * наявність недостатньо розвинених сфер бізнесу |
| **Соціально- трудові** | * наявність кваліфікованої робочої сили; * наявність дешевої робочої сили; * розвинута інфраструктура; * сприятливі умови життя в регіоні |
| **Освітні** | * розвинута освітня сфера; * високий рівень професійної освіти; * значна кількість закладів освіти (шкіл, професійно-технічних закладів та ЗВО) |
| **Інституційні** | * розвинута система органів місцевої влади; * наявність регіональних центрів зайнятості; * наявність центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості; * розвинута структура громадських організацій, зокрема молодіжних організацій |

Їх об’єднано у п’ять груп за характерними демографічними, економічними, соціально-трудовими, освітними, інституційними ознаками. Кожна група факторів має свій вплив на стан і розвиток ринку праці молоді в Луганській області.

Зокрема, з огляду на чисельність населення Луганської області (понад 413 370 тис. осіб) та питому вагу молоді у віковій структурі населення (35%) визначається високий рівень конкуренції на ринку праці серед молоді [45].

На регіональний ринок праці молоді великий вплив справляють економічні фактори. Економічна розвиненість регіону, інвестиційна привабливість, додаткові можливості для бізнесу в регіоні зумовлюють загальну та додаткову потребу у кваліфікованій робочій силі. Рівень освіти населення має надзвичайно великий вплив на стан регіонального ринку праці молоді. Якщо рівень, якість освіти та спеціалізація не відповідають потребам роботодавців, породжується дисбаланс на ринку праці молоді.

Соціально-трудові фактори впливають на стан ринку праці через рівень та умови життя в регіоні, що будуть проявлятися у вимогах молоді до умов праці. Розвинена інфраструктура позначається на привабливості регіону, а тому й впливає на чисельність населення.

Луганщина є індустріальним регіоном і характеризується містким ринком праці, інфраструктурою. Щорічно органи місцевої влади створюють та реалізують нові програми та плани щодо сприяння працевлаштуванню молоді. Луганська обласна служба зайнятості має у своєму арсеналі достатньо методів та заходів для забезпечення зайнятості молоді.

Узагальнюючи, можна сказати, що фактори, які впливають на ринок праці молоді Луганської області, мають як позитивний, так і негативний характер дії. Регіональний ринок праці має свої особливості відповідно до специфіки регіону. Як стверджує А. О. Васильєв., «однією з важливих підсистем ринку праці є регіональний ринок праці молоді» [35]. На регіональному рівні ринок праці молоді охоплює окрему категорію осіб, на становлення та розвиток яких впливають характерні особливості певного регіону, у якому вони перебувають. Тому державне регулювання ринку праці молоді повинно бути безпосесредньо спрямовано на молодь з урахуванням специфіки конкретного регіону.

Досліджуючи основні характеристики ринку праці молоді, варто звернути увагу на особливості, притаманні різним віковим категоріям молоді.

Молодь за її складом можна поділити на групи за різними ознаками. За віком:

* від 14 до 18 років – неповнолітня молодь;
* від 18 до 25 років –студентська молодь, яка здобуває професійну освіту;
* від 25 до 30 років – працююча молодь;
* від 30 до 35 років – соціально зріла молодь. Залежно від віку молодь переживає різні етапи розвитку та становлення на ринку праці (рис.1.1)

1-й етап(14-18 років)

* здобуття середньої, загальної чи спеціальної освіти;
* стан професійного самовизначення;

2-й етап(18-25 років)

* здобуття професійної освіти;
* пошуки першого робочого місця, початок трудової діяльності;
* початок самостійного життя;

3-й етап

(25-30 років)

* набуття практичного досвіду роботи;
* формування навичок;
* прагнення саморозвитку;

4-й етап(30-35 років)

* стурбованість сімейно-побутовими питаннями;
* формування власних принципів та позицій;
* період кар’єрного зростання.

*Рис. 1.1. Етапи розвитку молоді та її становлення на ринку праці*

Досягаючи 14-річного віку, молодь знаходиться в стані формування професійних знань та самовизначеності, здобуває середню, загальну чи спеціальну освіту. По досягненні повноліття (18 років) молодь переважно навчається у професійно-технічних закладах чи ЗВО, на цей період здебільшого припадає початок трудової діяльності та сімейного життя молоді.

Особи у віці 25–30 років прагнуть саморозвитку, активно беруть участь у трудовій діяльності, зацікавлені в перспективності праці та кар’єрному зростанні. Соціально зріла молодь у віці 30–35 років, яка перебуває на четвертому етапі розвитку та становлення на ринку праці, здебільшого стурбована сімейно-побутовими питаннями, проте вже має сформовані принципи та певні позиції, прагне достатку та стабільності.

За місцем проживання молодь поділяється:

* на міську молодь;
* сільську молодь [55].

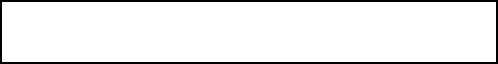
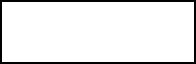
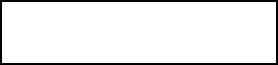
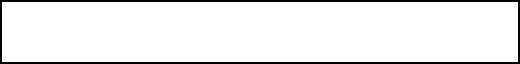
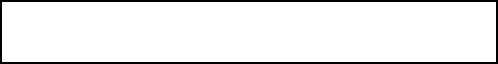
Залежно від місця проживання молодь має різні життєві орієнтири та прагнення. Відповідно до сформованого світогляду та території, на якій відбувається життєдіяльність особи, остання робить свій професійний вибір, звертає свій погляд та погоджується на роботу з відповідним рівнем оплати та певними умовами праці.

За напрямами діяльності можна виокремити молодь:

* яка не продовжує навчання і намагається знайти роботу відразу після школи. У осіб цієї групи є серйозні конкуренти – кваліфіковані кадри. Тому дуже часто цих осіб не бажають брати на роботу через їхню некомпетентність і острах за їхню безвідповідальність;
* яка влаштовується на роботу після закінчення навчання у вищому чи професійному навчальному закладі. Головною перепоною у працевлаштуванні цих осіб є відсутність професійного досвіду роботи та завищені вимоги молоді до умов праці та заробітної плати;
* яка намагається поєднати навчання й роботу. На заваді працевлаштуванню цієї групи молоді стоять вимоги щодо наявності практичних знань та необхідності працювати повний робочий день [61].

Труднощі та перепони, з якими стикається молодь під час пошуку роботи, заважають реалізації власного трудового потенціалу молоді незалежно від того, у якому статусі вона знаходиться.

Структуруючи молодь залежно від економічної активності, виділяють дві категорії: економічну активну і економічно неактивну молодь, які, у свою чергу, містять окремі групи (рис. 1.2).



Молодь віком від 15 до 35 років

Економічно активна молодь

Економічно неактивна молодь

Зайняті

Безробітні

Незайняті

Учні та студенти

*Рис. 1.2. Розподіл молоді за економічною активністю*

Економічно активне населення складається з молоді, яка забезпечує

пропозицію робочої сили на ринку праці. До економічно активної молоді відносять офіційно зайнятих і безробітних осіб. Економічно неактивне населення – особи, яких не можна кваліфікувати як «зайнятих» або «безробітних». До складу цієї категорії включається незайнята молодь, яка належить до таких соціальних груп: школярі, учні професійно- технічних закладів, студенти ЗВО, військовослужбовці, жінки, що перебувають у декретній відпустці, молодь, яка не працює і не має статусу безробітної особи. У своїй більшості категорія «молодь» складається з випускників навчальних закладів, які не мають трудового досвіду. У пошуках першого місця роботи молоді люди стикаються с проблемою відмови роботодавців у працевлаштуванні. Найпоширенішим аргументом відмови в наданні першого робочого місця є відсутність досвіду роботи.

Загалом конкурентоспроможність молоді на ринку праці формується під впливом особливостей молоді – її переваг чи недоліків (таб. 1.3).

Таблиця 1.3

Фактори конкурентоспроможності молоді

|  |  |
| --- | --- |
| **Конкурентоспроможність молоді** | |
| **Переваги** | **Недоліки** |
| * Трудовий потенціал * Якісна освіта * Сучасні знання * Мобільність * Висока працездатність * Можливість навчатися інтегрованих професій * Свіже мислення * Амбіційність * Соціальний динамізм * Творчість, наснага | * Нестійкість життєвих настанов * Професійна незрілість * Низький рівень сформованості світогляду * Слабке усвідомлення власної відповідальності * Завищені вимоги до місця роботи, розміру зарплати |

Молодь складає особливу категорію акторів загальнонаціонального ринку праці, які перебувають у стані професійного та соціального становлення. З одного боку, цій віковій групі притаманні особливі ціннісні орієнтації, володіння сучасними знаннями, професіями і технологіями, молодь є носієм нового способу життя й соціального динамізму. З іншого – для молоді також характерний низький рівень сформованості світогляду та професійних якостей, відсутність життєвого та професійного досвіду, орієнтація на незатребувані, але престижні професії. Напругу на ринку праці посилюють проблеми, що виникають під час пошуку молодою особою першого робочого місця, відсутність практичного досвіду роботи у молоді, невідповідність рівня і якості отриманої освіти до вимог роботодавця, небажання молоді працювати за отриманою спеціальністю [34].

Безперечними перевагами молоді на ринку праці є її трудовий потенціал, високий рівень освіти, сучасна та якісна професійної освіта за міжнародними стандартами, висока мобільність, можливість набуття інтегрованих спеціальностей, здатність до творчої діяльності, інакше мислення, висока працездатність. Молодь найбільш сприйнятлива до економічних, соціальних і технологічних новацій.

Проте негативно впливають на конкурентоспроможність молоді на ринку праці такі фактори, як вибір та навчання за незатребуваними на ринку праці спеціальностями, необхідність створення власної сім’ї, народження й виховання дітей. Зменшують трудовий потенціал молоді завищені уявлення та вимоги щодо місця роботи, умов праці та заробітної плати.

На думку М.А. Найдич, конкурентні переваги молоді на ринку праці формують три складових: демографічна (статевовікові особливості, стан здоров’я (працездатність), сімейний стан, освітньо-професійна (рівень та якість освіти, кваліфікаційна відповідність, професійна компетентність, рівень набутих теоретичних знань, вмінь та практичних навичок, досвід професійної діяльності) та особистісно-соціальна (культура та наявність моральних принципів, здатність до критики та самокритики, відповідальність, адаптивність, працьовитість, комунікабельність, надійність, толерантність, релігійні вподобання, менталітет) [62, с. 27].

У сучасних умовах ринок праці не може забезпечити повного та ефективного використання робочої сили молоді. Тому внаслідок неконкурентоспроможності попит на молоду робочу силу серед роботодавців незначний, а у зв’язку з низьким рівнем заробітної плати значна частина молоді стає безробітною або працевлаштовується в тіньовому секторі економіки. Тіньова зайнятість молоді здебільшого здійснюється у сферах торгівлі чи у випадкових заробітках у приватних осіб. У сучасних умовах чисельність молоді, яка з офіційного ринку праці змушена йти в тіньовий, поступово збільшується. Пенсійна реформа, можливо, збільшить мотивацію молоді до офіційної зайнятості.

Складність самореалізації молоді на ринку праці зумовлена певними особливостями соціального стану і трудової поведінки. Молоді перешкоджають працевлаштуватися високий освітній рівень, що сполучається з вимогою високої заробітної плати, підвищені очікування молоді щодо працевлаштування, престижу місця роботи та умов праці, неусталеність економічних та соціальних зв’язків.

На даний час спостерігається тенденція зростання чисельності безробітної молоді, яка має вищу освіти. Це призводить до втратити своєї кваліфікації молодими спеціалістами.

Визначимо загальні причини безробіття молоді на ринку праці:

* неповна інформованість щодо потреб сучасного ринку праці. Відсутність достатньої інформації про світ професії, вимоги, які ставлять роботодавці до професійних та особистісних якостей майбутнього працівника;
* несвідомий вибір майбутньої професії (без урахування особистих вмінь та якостей, вибір престижної професії, що порадили батьки);
* невідповідність рівня якості освіти до вимог роботодавців стосовно вмінь молодого працівника;
* низький рівень заробітної плати для молодих працівників, що викликає в молоді небажання працювати за освітою та змушує або працювати не за професією, або працевлаштовуватися в тіньовому секторі;
* відсутність практичного досвіду та навичок, трудового стажу, виробничої практики під час навчання, як наслідок – низький професійний рівень молоді;
* небажання роботодавців брати на роботу недосвідчену та некваліфіковану молодь;
* недостатнє стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, значне податкове навантаження на бізнес, що знижує чисельність працівників на підприємствах та стримує створення нових робочих місць для молоді;
* низький рівень узгодженості та взаємодії між органами освіти, роботодавцями, органами служби зайнятості та іншими структурами, які діють на ринку праці молоді;
* недооцінка роботодавцями всіх переваг молоді, її мобільності, гнучкості, свіжого мислення, трудового потенціалу;
* амбіційність молоді;
* нестійкість життєвих настанов;
* низький рівень соціальної та психологічної адаптації до умов ринку праці; неготовність до виходу на ринок праці, неконкурентоспроможність молоді [39].

Проблема безробіття молоді призводить до зниження рівня життя, поширення так званого «утриманства» іншими членами сім’ї, тіньової зайнятості, збільшення рівня трудової міграцій і загалом кримінальної ситуації.

Низку проблем функціонування ринку праці молоді пов’язано з наявністю на ньому таких категорій молоді:

1. вивільнені зі строкової військової служби або альтернативної служби. Вони не мають практичного досвіду роботи за спеціальністю, раніше набуті знання великою мірою втрачено. Виникає необхідність у відновленні знань;
2. молодь віком до 19 років – відрізняється відсутністю професійної освіти, а іноді й неповною загальною середньою освітою. Ці особи вимагають особливої роботи з підвищення рівня знань та отримання професійної освіти;
3. представники, які з якихось причин свого часу не скористалися правом зайняття першого робочого місця, тобто досі не працювали. Вони відрізняються низьким рівнем кваліфікації, оскільки навіть отримані ними раніше знання вже не є актуальними [42].

Ці категорії молоді не можуть конкурувати з досвідченою робочою силою старших вікових поколінь, що призводить до потрапляння вагомої частини молоді на нерегульований ринок праці, і це в офіційній економіці створює високий рівень молодіжного безробіття.

Молодь формує основу майбутнього стану економіки країни. Недостатня реалізація трудового потенціалу молоді призводить до інтелектуальних втрат суспільства. Недосконала система професійної орієнтації населення спричиняє дефіцит кваліфікованої робочої сили на ринку праці України, посилює дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією. Професійна орієнтація молоді сприяє свідомому професійному вибору молоді, зближує відстань між затребуваною професією та молоддю, забезпечує взаємодію і поєднання інтересів особистості та потреб роботодавця.

Підсумовуючи, зазначимо, що молодь є специфічною групою, що вирізняється за рівнем освіти та професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною та економічною активністю. Тому, розробляючи механізм державного регулювання ринку праці молоді, необхідно враховувати характерні особливості різних вікових груп молоді та фактори впливу на ринок праці молоді в регіоні. Пріоритетними напрямами державного регулювання мають стати професійна орієнтація, освіта та зайнятість молоді.

**1.3. Особливості адаптації молоді до сучасного вітчизняного ринку праці**

Специфіка ринку праці молоді розкривається через особливості товару, представленого на ньому, а також через його місце на загальному ринку праці. Власником товару робоча сила на цьому сегменті виступає молодь, яка володіє інноваційними здібностями, власними потребами, інтересами та посідає важливе місце в системі відтворення і розвитку трудових відносин. Ураховуючи це, відповідно повинна оцінюватися вартість такої робочої сили та встановлюватися ціна праці.

Подібний підхід до розгляду робочої сили молоді зумовлює особливий погляд на ринок праці молоді як поняття, що відображає певний аспект ринкової реальності, а також дозволяє відобразити саму реальність сучасного ринку праці молоді, прогнозувати тенденції його розвитку і на цій основі проектувати гнучкі управлінські заходи.

Ринок праці молоді – частина ринку праці, що є комплексом соціально-економічних відносин держави, підприємців і молодих громадян, які включаються в трудову діяльність у віці від 14 до 35 років. Важливою рисою ринку молоді є те, що він якісно оновлює потенціал загального ринку праці, і таким чином є одним із значущих інноваційних чинників суспільного прогресу. Функцією ринку праці молоді є узгодження різних, іноді й протилежних інтересів обох сторін: підприємців і найманих працівників [11].

Головним предметом розгляду молодіжного ринку праці є поняття «молодь» як особлива соціально-демографічна група. Молодь – це частка суспільства у віці 14–35 років, що перебуває на стадії трудового й соціального самовизначення і володіє рядом специфічних ознак соціально-демографічної групи населення. Молодь – це стратегічний ресурс, не тільки потенціал позитивних змін, але й можливий фактор соціальної нестабільності. Розуміння цієї взаємозалежності зумовлює необхідність всебічного осмислення поведінки молодіжних груп на ринку праці з урахуванням їх інтересів, настроїв, намірів. В умовах структурної перебудови економіки, розвитку цивілізованого ринку праці виникають нові проблеми зайнятості молоді.

Проблема включення молоді в ринково-трудові відносини тісно пов’язана з проблемою її трудових орієнтацій, визначенням пріоритетів, потреб, бажань, можливостей. Труднощі, з якими стикається молодь на ринку праці, з одного боку, визначені невідповідністю між бажаннями і можливостями молодих людей, а з іншого – тими пропозиціями, що суспільство надає їм, вимагає від них, або, навпаки, відсутністю попиту на молоду робочу силу. Для того, щоб вирішити дані протиріччя слід створити всі умови для самореалізації й дати можливість молодим фахівцям роботи свій внесок до процесу розвитку суспільства за допомогою участі в цьому розвитку [43].

Одночасно і молодь повинна бути відповідальна за свою долю, без активної участі і творчого внеску молодих людей у подолання існуючих життєвих проблем жодна державна програма не здатна вирішити зазначені проблеми. Молодіжний сегмент ринку праці тісно пов’язаний з ринком освітніх послуг. Ринок праці молоді є інститутом соціалізації, потенціалом і джерелом придбання і накопичення професійного досвіду, носієм нових ідей і новітніх знань. Він досліджує всі сфери суспільного життя, вносячи нові якісні зміни до системи трудових і громадських відносин. Науковці зазначають, що без створення ефективного механізму взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці неможливо вирішити проблему забезпечення зайнятості молоді і надання їй першого робочого місця [33].

Найважливішим посередником і партнером на ринку праці в сучасних умовах має стати держава. Саме завдяки державному регулюванню ринок праці стає невід’ємним елементом ринкової економіки, забезпечує нормальне функціонування економіки, соціальну стабільність суспільства та відтворення робочої сили. Відсутність пріоритетної державної політики по відношенню до ринку праці молоді зумовила ряд негативних явищ у процесі його формування. Тому кризові процеси повною мірою відбилися на становищі молоді як найменш захищеної категорії. Специфіку ринку праці, зокрема ринку праці молоді, визначає широке коло чинників, найбільш характерні з яких наведені на рис. 1.3.

Враховуючи достатньо невисокий рівень занятості серед молоді (табл.1.4.), ключовою проблемою ринку праці України є забезпечення максимального сприяння включенню молоді в трудову діяльність відповідно до вимог ринкової економіки.

**Чинники, що визначають специфіку ринку праці**

Недостатній попит на робочу силу при її дефіциті внаслідок невідповідності професійно-кваліфікаційної структури попиту і пропозиції

Несприятлива демографічна ситуація

Дефіцит кваліфікованих кадрів

Високий рівень зношення основних фондів

Низький рівень доходів населення

*Рис. 1.3. Чинники, що визначають специфіку ринку праці*

Таблиця 1.4.

**Економічна активність молоді в Україні у 2017 р. [4]**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Економічно активне населення у віці 15–34 роки, тис. осіб | | | Рівень економічної активності, % | Рівень зайнятості,  % | Рівень безробіття,  % |
| усього | у тому числі | |
| зайняті | безробітні |
| Чисельність молоді віком 15–34 роки | 8527,6 | 7680,2 | 847,4 | 60,0 | 54,1 | 9,9 |
| у тому числі за віковими групами 15–24 роки | 3011,7 | 2563,4 | 448,3 | 40,2 | 34,2 | 14,9 |
| 25–29 років | 2775,2 | 2563,4 | 211,8 | 81,4 | 75,2 | 7,6 |
| 30–34 роки | 2740,7 | 2553,4 | 187,3 | 82,9 | 77,2 | 6,8 |

Застосування тих чи інших заходів регулювання зайнятості молоді обов’язково повинне враховувати її неоднорідну соціальну структуру. Особливості різних категорій молоді визначає і комплекс заходів регулювання її зайнятості. Зокрема, специфіку форм і методів працевлаштування неповнолітніх громадян і випускників навчальних закладів. Вивчення особливостей функціонування молодіжного ринку праці дозволяє визначити конкретні способи для усунення негативних явищ, що склалися на ньому. Вирішити проблеми дисбалансу молодіжного ринку праці можна, розробивши комплекс заходів (рис. 1.4).

Інформаційне забезпечення молодіжного сегмента ринку праці

Підвищення гнучкості освітньої системи через розширення каналів її взаємодії з ринком праці, розширення переліку професій і спеціальностей, за якими проводиться навчання

Збереження і розвиток навчальних цехів на промислових підприємствах, що проводять централізовану перепідготовку кадрів

Формування привабливості іміджу робочих професій

Підвищення доступності освітніх послуг для населення

Підтримання та подальший розвиток системи професійної орієнтації та психологічної підтримки незайнятої молоді

Упровадження нових форм і методів професійного навчання

Комплекс заходів, спрямованих на ліквідацію дисбалансу молодіжного ринку праці

*Рис. 1.4. Заходи, спрямовані на ліквідацію дисбалансу молодіжного ринку праці*

Так, з метою адаптації молоді, що вперше шукає роботу, до умов сучасного ринку праці слід прийняти спеціальні заходи, орієнтовані на школярів і студентів, а саме:

* інформування молодих людей про стан ринку праці, умови його функціонування, найбільш затребувані професії і спеціальності;
* ознайомлення із законодавством про працю і зайнятість (у школах, ліцеях, вузах, на курсах тощо);
* профорієнтаційна і профконсультаційна робота в школах і професійних навчальних закладах;
* ілюстрація різноманіття способів можливої самореалізації особистості;
* формування у молодих людей навичок активного пошуку роботи і працьовитості;
* надання допомоги в плануванні професійної кар’єри, сприяння усвідомленому вибору молодими людьми форми зайнятості, виду професії;
* організація тимчасових робочих місць для молоді та підлітків (у період навчання) з метою придбання ними трудових навиків, досвіду роботи за фахом [18].

Проблему маргіналізації молодих людей в умовах структурного безробіття доцільно вирішувати, розробляючи комплекс поетапних заходів, спрямованих на психологічну підтримку молодих громадян, які відчувають труднощі в працевлаштуванні; спонукання їх до активного пошуку роботи, адекватної самооцінки; стимулювання їх професійної і територіальної мобільності; організацію професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації молодих людей; активне використання громадських і тимчасових робіт для збереження мотивації до праці, матеріальної підтримки тривалий час не зайнятих молодих громадян.

Проблема працевлаштування тих молодих громадян, які особливо потребують соціального захисту (інваліди, багатодітні батьки тощо) повинна забезпечуватися методами адресного, вузькоспеціалізованого підходу, розрахованого на індивідуальні особливості даної категорії молоді, включаючи квотування робочих місць. Для вирішення проблеми розвитку альтернативних форм зайнятості – приватного підприємництва необхідно виділити такі заходи: створення розвиненої інфраструктури підтримки підприємницької ініціативи за допомогою надання допомоги громадянам в організації власної справи; координація роботи всіх державних органів в цьому напрямку з урахуванням необхідності сприяння самозайнятості, передусім, тих громадян, чиї професійні навички та здібності залишаються незатребуваними на ринку праці.

У цілому, проблеми зайнятості молоді, соціального захисту на ринку праці вказують на необхідність розроблення скоординованої, інтегрованої політики зайнятості молоді, що забезпечує її розвиток і самореалізацію. Її основною метою має бути надання молодій людині першого робочого місця і можливості максимально можливо розвинути і реалізувати свій потенціал, отримуючи при цьому гідну винагороду за свою працю. Особливої важливості набуває управління ринком праці молоді за допомогою спеціальних заходів, покладених в основу національної та регіональної політик зайнятості. Ці заходи дозволять запобігти молодіжному безробіттю, поступовому подоланню тіньової зайнятості та прихованого безробіття, а зрештою сприятимуть зростанню продуктивності праці, що, у свою чергу, сприятиме підтримці соціальної рівноваги і злагоди в суспільстві, економічному зростанню, досягненню стратегічних цілей економіки.

**Висновки до розділу 1**

Отже, в узагальненому вигляді соціальний захист населення являє собою суспільний інститут, функціонування якого передбачає різноманітні форми соціально-економічних відносин з приводу убезпечення населення від видових вад ринкових відносин, різноманітних ризиків та забезпечення добробуту. В окресленому вигляді соціальний захист населення як суспільний інститут охоплює значне коло проблем, що потребує широкомасштабних досліджень.

Підсумовуючи, зазначимо, що молодь є специфічною групою, що вирізняється за рівнем освіти та професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною та економічною активністю. Тому, розробляючи механізм державного регулювання ринку праці молоді, необхідно враховувати характерні особливості різних вікових груп молоді та фактори впливу на ринок праці молоді в регіоні. Пріоритетними напрямами державного регулювання мають стати професійна орієнтація, освіта та зайнятість молоді.

Проблеми зайнятості молоді, соціального захисту на ринку праці вказують на необхідність розроблення політики зайнятості молоді, що забезпечує її розвиток і самореалізацію. Її основною метою має бути надання молоді першого робочого місця і можливості максимально можливо розвинути і реалізувати свій потенціал, отримуючи при цьому гідну винагороду за свою працю. Особливої важливості набуває управління ринком праці молоді за допомогою спеціальних заходів, покладених в основу національної та регіональної політик зайнятості.

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

**2.1. Методичні заходи, хід та процедура констатувального експерименту**

Забезпечення зайнятості молоді виступає одним із пріоритетних завдань розвитку держави на сучасному етапі трансформаційних змін. Адже саме молодь має низку переваг, пов’язаних із легким освоєнням нових технологій та наукових упроваджень, високу мобільність у пошуках роботи. Однак, будучи найактивнішою частиною працездатного населення, молодь стикається з типовими соціальними проблемами, що постають перед людиною з початком навчання та трудового життя у зв’язку з відсутністю життєвого та трудового досвіду.

Ефективність суспільно-політичної та державної діяльності значною мірою залежить від ставлення суб’єктів державного управління до сучасної молоді, розуміння її фундаментальних потреб та суспільних позицій. Значна частина програм, ухвалених на державному та регіональному рівнях, що мали б мінімізувати негативні впливи, пов’язані з поточною економічною та політичною ситуацією, мають декларативний характер, не знаходять практичного втілення та засвідчують недостатньо ефективне регулювання ринку праці молоді, що проявляється в поглибленні дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили. Отже, оцінювання ефективності заходів державного регулювання ринку праці молоді в Україні є вельми актуальним та вимагає дослідження.

Необхідно зазначити, що внаслідок відсутності належної співпраці між роботодавцями, навчальними закладами та молоддю посилюється невідповідність рівня отриманої освіти та кваліфікації до вимог вакантних посад. Виникає конфлікт інтересів, коли роботодавець хоче отримати дешеву, але досвідчену та кваліфіковану робочу силу, а молодь прагне успішного працевлаштування без досвіду роботи з високою заробітною платою.

Таку ситуацію пов’язано насамперед із недостатнім заохоченням роботодавців до працевлаштування молоді з боку держави, відсутністю мотивації молоді до оволодіння робітничими професіями та отримання практичного досвіду під час навчання, низьким рівнем професійної адаптації молоді на виробництві. У цьому аспекті пріоритетного значення набувають наукові дослідження, присвячені питанню формування дієвих механізмів державного регулювання ринку праці молоді, зокрема шляхом поліпшення якості підготовки молодих спеціалістів, забезпечення збалансованості розвитку ринку освітніх послуг та ринку праці, удосконалення умов наймання та праці молодих людей, підвищення мотивації праці молоді.

Беззаперечним є той факт, що рівень безробіття та зайнятості населення впливає на розбудову економіки країни. Молодь – це майбутнє держави, і від її самореалізації, розвитку та становлення на ринку праці залежить подальший стан економіки. У цьому аспекті важливе значення має не лише державна підтримка молоді у процесі її виходу на ринок праці, а й урахування та задоволення потреб роботодавців при підготовці нової робочої сили, заохочення роботодавців до участі у процесі освіти молоді та подальшому її працевлаштуванні.

Функціонування ринку праці молоді в умовах ринкової трансформації економіки вимагає здійснення заходів, спрямованих на створення умов для мінімізації рівня безробіття та для підтримки зайнятості серед молоді.

З метою оцінювання ефективності поточних заходів державного регулювання ринку праці молоді та визначення найбільш ефективних методів державного регулювання було проведено соціологічне опитування серед двох груп респондентів.

Масивом опитування першої групи респондентів стала молодь у віці від 15 до 22 років, до якої увійшли випускники загальноосвітніх навчальних закладів і студенти ЗВО Луганської області. Загальна чисельність респондентів першої групи, які взяли участь в опитуванні, склала 70 осіб.

Респондентами другої групи були роботодавці Луганської області, загальна кількість яких склала 20 підприємств (установ, організацій).

Головною ознакою соціологічного опитування стала його практична значущість у сфері оцінювання ефективності заходів професійної орієнтації молоді, а також дієвості методів державного регулювання, що існують.

Загалом проблема професійного самовизначення гостро постає перед старшокласниками у процесі формування орієнтирів на майбутнє. Випускники загальноосвітніх навчальних закладів потребують підтримки і кваліфікованої допомоги у власному професійному виборі. Згідно з результатами соціологічного дослідження лише 45 % осіб з числа опитуваних повністю визначилися у виборі майбутньої професії на момент опитування.

Головною проблемою професійного самовизначення є те, що вибір професії не лише зумовлений внутрішніми факторами, а й утруднений зовнішніми, на які людина не може впливати.

Говорячи про вибір професії молодою людиною, передусім доцільно визначити фактори, що впливають на нього. Фактори професійного вибору поділяють на внутрішні (суб’єктивні) та зовнішні (об’єктивні). Внутрішні фактори – це здібності людини, таланти, власні бажання та переконання. До зовнішніх факторів належать: позиція батьків, думка друзів та оточення, попит на ринку праці на кадри тієї або іншої професії, вимоги, котрі висуває професія до стану здоров'я, психофізіологічних властивостей і психологічних якостей людини, соціальні умови, престиж та імідж професій у суспільстві, засоби масової інформації (ЗМІ) тощо.

Випускники шкіл характеризуються відсутністю чіткої професійної позиції. Через недостатність інформації щодо стану та потреб ринку праці економіка стабільно поповнюється працівниками, які вибирають професію, орієнтуючися на її престижність та рівень заробітної плати. Це призводить до того, що економіка стабільно поповнюється працівниками, які за своїми нахилами, здібностями, станом здоров’я не відповідають обраній професії, не можуть конкурувати на ринку праці та стають клієнтами служби зайнятості.

Хоча, згідно з даними соціологічного опитування, молодь здебільшого орієнтується під час вибору майбутньої спеціальності та напряму освіти на власні особливості, однак також значний вплив на професійний вибір мають батьки (рис. 2.1).

Рис. 2.1. Фактори впливу на професійний вибір випускників загальноосвітніх шкіл

Молодь здебільшого не є готовою до свідомого самостійного вибору сфери діяльності й тому потребує підтримки від батьків та професійної орієнтації від спеціалістів цієї галузі.

**2.2. Дослідження соціального захисту молоді в сфері зайнятості**

Значною мірою стан працевлаштування молоді залежить від ефективності профорієнтаційної роботи, що має проводитися як навчальним закладом, так і фахівцями центрів зайнятості. Але, згідно з даними соціологічного опитування, проведення профорієнтаційного заходу вплинуло на вибір професії лише 3 % молодих осіб, що говорить про неефективність чинної системи професійної орієнтації.

Загалом вирішення проблем, що виникають у молоді при виході на ринок праці, повинно відбуватися за умови державного сприяння. Проте не можна заперечувати важливість вміння молоді самостійно адаптуватися в конкурентному ринковому середовищі, а це стає можливим за умови отримання допомоги та повної інформації щодо стану ринку праці, а також якісної та ефективної системи професійної орієнтації.

Профорієнтація є важливим напрямом активної політики зайнятості молоді. Вона не потребує залучення значних додаткових засобів та проводиться за мінімальних витрат. Захід профорієнтації молоді допомагає молоді, яка тільки-но розпочинає свою трудову діяльність, вчасно зорієнтуватися у виборі сфери праці та майбутньої професій. Ефективність провадження профорієнтації не лише запобігає подальшому зверненню молоді до центрів зайнятості за допомогою в пошуку роботи, а й супроводжується виробленням у молоді самоорганізації, самоаналізу та мотивації до праці.

Основою професійного самовизначення особи є самопізнання та об'єктивна самооцінка індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей із вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, та кон'юнктурою ринку праці [16].

Центрами зайнятості постійно проводиться масштабна профорієнтаційна робота серед школярів та студентів ВУЗ та професійно-технічни закладів, а також проводяться консультації з працівниками закладів освіти з метою заохочення та залучення їх до проведення профорієнтаційної роботи з молоддю. У ході таких зустрічей надаються кваліфіковані консультації щодо можливостей центрів зайнятості, проводиться довідкова робота серед батьків, проводяться психодіагностичні обстеження тощо.

Наприклад, у 2016 р. Службою зайнятості Луганської області профорієнтаційними заходами було охоплене близько 23 тис. молодих осіб.

Зокрема, велику увагу працівники служби зайнятості приділяють учням загальноосвітніх шкіл, які потребують допомоги у визначенні професійних нахилів та здібностей. З метою надання допомоги молоді зорієнтуватися у світі професій спеціалісти служби зайнятості Луганської області проводять профорієнтаційні семінари (уроки) для учнів загальноосвітніх шкіл (табл. 2.1). Система професійної орієнтації молоді в Луганському регіоні досить розвинена, щорічно майбутні випускники навчальних закладів отримують всебічну підтримку у визначенні майбутньої професії та допомогу у працевлаштуванні на перше робоче місце. Чисельність молоді, яку охоплюють ці заходи, щорічно збільшується, що говорить про зацікавленість молоді у правильному професійному виборі та ефективному працевлаштуванні на перше робоче місце.

Таблиця 2.1.

**Профорієнтаційні заходи з молоддю Луганської області, 2016–2017 рр.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Заходи** | **Кількість заходів** | | **Чисельність осіб** | |
| 1016 р. | 2017 р. | 2016 р. | 2017 р. |
| 1 | Щодо мотивації молоді до вибору  робітничих професій, в тому числі: | 819 | 1357 | 51465 | 44328 |
|  | *з учнями* | 576 | 1054 | 24900 | 60200 |
|  | *з батьками* | 172 | 229 | 2912 | 4027 |
|  | *з педагогами* | 188 | 246 | 2490 | 3500 |
|  | *комплексні для змішаних категорій осіб* | 434 | 128 | 9108 | 12200 |
| 2 | Виїзні в місцях літнього відпочинку дітей | 45 | 51 | 4273 | 2214 |
| 3 | Зі студентами ЗВО | 157 | 125 | 16956 | 14496 |
| 4 | З учнями проф.-техн. навч. закладів | 153 | 71 | 11395 | 7061 |
| 5 | З молоддю із залученням організацій роботодавців та профспілок, органів  влади, ЗМІ | 134 | 1020 | 28443 | 33121 |

Головним завданням спеціалістів центру зайнятості у процесі проведення професійної орієнтції є формування системи цінностей, повагу до праці, формування в молоді потреби у самовираженні, самореалізації, повазі, визнанні та соціальних контактах.

Незважаючи, на достатньо розвинуту систему професійної орієнтації молоді та чималу кількість заходів, що проводить регіональний центр зайнятості по всій Луганській області, проблема професійного визначення та свідомого вибору молоді залишається невирішеною. Молодь психологічно не налаштована отримати від профорієнтації необхідну інформацію щодо вибору майбутньої професії. Тому є доцільним удосконалення системи професійної орієнтації, а саме зміни акцентів у процесі професійної орієнтації з молоді на батьків та надання переваги заходам, що дозволяють практичніше ознайомити молодь зі світом професій (екскурсії на виробництво, зустрічі з представниками професій та роботодавцями тощо).

Українська молодь орієнтована переважно на набуття вищої освіти. Згідно з даними проведеного опитування 75 % осіб після закінчення школи мають намір вступати до ЗВО, з них 14 % планують поєднувати навчання з роботою, і лише 21 % спрямовані на вступ до технікуму чи коледжу. Вважається, що більш високий рівень навчання підвищує шанси знайти добре оплачувану роботу. Наприклад, 40 % осіб з числа опитуваних школярів погодилися, що без диплома про вищу освіту не отримати гідної роботи. Проте наявність вищої освіти не гарантує захищеної зайнятості, що відповідає кваліфікації та очікуванням молодої людини.

Визначаючи фактори, що стають вирішальними при виборі ЗВО та спеціальності, за якою проходитиме навчання, під час опитування було отримано такі результати:

* для 35 % опитаних головним у виборі майбутньої професіє є власне бажання та інтерес;
* 23 % молоді орієнтується у своєму виборі на престиж начального закладу та професії;
* 19 % – на можливість подальшого працевлаштування;
* 9 % опитаних обрали ту спеціальність, яка, на їхню думку, дозволить заробляти добрі гроші;
* 7 % – вибрали спеціальність за порадою батьків;
* 5 % – обирали ЗВО та спеціальність з огляду на можливість навчатися державним коштом.

Зважаючи на це, думка оточенння та престиж професії стають майже вирішальним чинником у професійному виборі молодої особи. Хоча здебільшого під час вибору спеціальності, за якою проходитиме навчання, молодь орієнтується на власні бажання, якості та вміння, однак переважно вибір припадає на популярні професії – юридичні, економічні та творчі (архітектор, актор, музикант, дизайнер тощо).

Необхідно відзначити, що на ринку праці Луганської області існує помітний дисбаланс між попитом на професії та пропозиціями ринку праці. Наприклад, на 1 січня 2017 р. по Луганській області на 14 вільних вакансій за професією менеджер зі збуту претендували 313 безробітних осіб з відповідною спеціальністю. Інші найбільш популярні нині спеціальності серед випускників навчальних закладів також мають значний дефіцит, зокрема: на 611 безробітних із професією «бухгалтер» було лише 21 вільних вакансій, на 12 вакансій за спеціальністю «економіст» припадало 277 осіб, які перебували на обліку в той момент. У цьому аспекті необхідне детальне вивчення потреб ринку праці молоді на майбутні періоди, що можливе лише за умови наявної новітньої методики прогнозування процесів ринку праці.

За даними соціологічного дослідження, проведеного серед молоді Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи, було виявлено, що 30,9 % молодих працівників займають робочі місця, які потребують нижчого рівня кваліфікації. Це призводить до втрати віри в цінність системи освіти, обмежує можливості професійного зростання, знецінює кошти, витрачені на освіту, та знижує статус самої вищої освіти, спокушає роботодавців до зловживань [21].

Сучасні соціально-економічні умови вимагають від випускника будь- якого навчального закладу психологічної, моральної, теоретичної та практичної підготовленості до життя і праці у сфері ринкових відносин, чіткого розуміння залежності свого майбутнього від обсягу та якості набутих знань і вмінь, усвідомлення й обґрунтування вибору сфери професійної діяльності, працьовитості й ініціативності.

Після отримання освіти у процесі пошуку першого робочого місця молодь здебільшого проходить декілька етапів: вихід на ринок праці, ознайомлення з пропозицією робочих місць, визначення власних потреб та бажань, працевлаштування на перше робоче місце, набуття першого робочого досвіду та необхідних навичок, розвиток та становлення особистості.

Проблеми, з якими стикається молодь на ринку праці, пов’язано з певними особливостями соціального стану. Досить високий освітній рівень безробітних, який перевищує потреби для більшості затребуваних професій, впливає на підвищені орієнтири в молоді щодо працевлаштування, престижу професії та розміру заробітку, а також необґрунтовані вимоги до змісту, характеру й умов праці.

Пом’якшення переходу молоді від навчання до роботи вимагає скоординованої діяльності представників ЗВО, роботодавців та держави. У цьому аспекті повинне проводитися спільне формування навчальних програм, стажування та навчальної практики. Необхідне також укладення договорів про працевлаштування випускників на перше робоче місце, роботодавці мають безпосередньо залучатися до планування навчального процесу майбутніх працівників та до прогнозування потреб у робочій силі.

Молодь має хибні уявлення про майбутню роботу, завищені вимоги до умов праці та заробітної плати. Це впливає на збільшення безробіття й тимчасової зайнятості. Як наслідок, на ринку зменшується попит на роботу, що не потребує спеціальних знань та вмінь, зокрема на робітничі професії.

Виходячи на ринок праці після здобуття вищої освіти, молодь стикається з тим, що для обійняття певної посади та компетентного виконання своїх посадових обов’язків необхідно мати практичний досвід роботи, додаткові навички та вміння. Тому доцільним є формування в учнів і студентів бажання і вміння самостійно оволодівати знаннями та готовності до зміни професії, проходження перепідготовки й підвищення кваліфікації. Випускники професійно-технічних закладів, ЗВО та коледжів збільшать свою конкурентоспроможність, якщо додатково пройдуть короткострокову «допідготовку» в галузевих інститутах післядипломної освіти, навчально- курсових комбінатах підприємств і корпорацій тощо. У цьому аспекті позитивний вплив має практична підготовка молоді під час проходження стажування за спеціальністю. Згідно з даними соціологічного опитування, у процесі навчання лише половина молоді, яка здобуває вищу освіту проходила виробничу практику за спеціальністю (рис. 2.2).

Рис. 2.2. Чисельність осіб, що проходили стажування за спеціальністю, за якою здобувається освіта на підприємстві (організації), отримали практичний досвід та платню за виконання професійної роботи

Стажування під час навчання, у першу чергу, впливає на набуття молодою особою практичних навичок праці, що в подальшому забезпечить збільшення конкурентоспроможності її на ринку праці. Ефективність стажування за спеціальністю під час навчання підтверджується результатами опитування – 80 % опитаних осіб відповіли, що отримали практичні навички та досвід роботи під час проходження стажування.

Проте молодь неохоче погоджується на безкоштовне стажування. Законом України «Про зайнятість населення» встановлюється можливість оплати праці осіб, які проходять стажування, але нормативно-правове закріплення цього нововведення не супроводжено контролем дотримання обов’язків роботодавцем. Згідно з соціологічним опитуванням лише 38 % осіб отримували платню за виконання професійної роботи під час стажування.

В свою чергу роботодавців в своїй більшості не згодні забезпечувати проходження стажування студентам ЗВО та учням професійно-технічних навчальних закладів. Процес проходження стажування студентами ЗВО та учнями професійно-технічних навчальних закладів є економічно невигідним для роботодавців. Стажування проходить під керівництвом працівників підприємства, тобто працівники обтяжуються додатковою відповідальністю та клопотом, а це негативно впливає на якість виконання основної роботи, що не в інтересах роботодавців. Що ж стосується оплати праці стажистам, необхідно зазначити, стажування є елементом освітнього процесу, тому роботодавці не вважають необхідним платити за навчання молоді.

Зокрема, за результатами соціологічного опитування лише 27 % роботодавців погодилися прийняти на стажування молодь, з них 67 % готові платити стажистам за виконання ними професійних обов’язків.

Проблему працевлаштування молоді за фахом безпосередньо пов’язано з відсутністю досвіду та практичних умінь, тому в молоді виникає потреба в додатковому навчанні. Таким чином, отримання першого робочого місця є, передусім, результатом ранішніх освітніх надбань та напрацювань молоді.

Безкоштовне стажування не заохочує молодь до саморозвитку та самонавчання, молодь хоче, щоб за її роботу платили. Задля отримання першого практичного досвіду роботи та додаткових навичок студенти ЗВО йдуть працювати. Наприклад, 5 % з числа опитуваних вказали, що мають постійну роботу, 26 % – працюють епізодично, де доведеться, і 48 % – бажають знайти підхожу роботу, яку можна було б поєднувати з навчанням.

Поєднання роботи з навчанням є позитивним фактором на шляху до успішного працевлаштування. Отримання досвіду роботи ще навчаючись розширює коло можливостей у період становлення молоді на ринку праці.

Проте ситуація ускладнюється тим, що лише 19 % осіб, які поєднують освіту з роботою, працевлаштовані за спеціальністю, за якою навчаються.

Знайти підхожу роботу для підробітку в період навчання вкрай важко. Роботодавці неохоче беруть студентів на неповний робочий день із гнучким графіком роботи, а якщо беруть, то пропонують низьку платню. Ці чинники негативно впливають на свідомість молодої особи, знижують ентузіазм молоді та, як наслідок, знижують бажання молоді до праці.

Вивчаючи фактори, що спонукають молодь до праці в період здобуття вищої освіти, було визначено, що в своїй більшості студенти ЗВО та учні професійно-технічних навчальних закладів поєднують навчання з роботою з метою отримання практичного досвіду (64 %). Через нестачу грошей ідуть працювати 28 % молоді, і лише 8 % працюють, щоб залишитися працювати на цьому місці роботи після закінчення навчання. З цього слід дійти висновку, що молодь здебільшого прагне самореалізації, а для цього готова працювати та розвиватися. Усвідомлюючи, що саме шукає роботодавець у майбутньому молодому працівнику, молодь визначає, що головним критерієм, необхідним для успішного працевлаштування після закінчення навчання, є добра освіта та високий рівень знань (рис. 2.3).

Рис. 2.3. Критерії, необхідні для успішного працевлаштування після завершення навчання, за думкою опитуваної молоді

Не менш важливим критерієм, на думку молоді, для працевлаштування на хорошу роботу з гідною заробітною платою є практичний досвід та навички роботи в обраній сфері. Однак добра освіта та практичний досвід роботи не є запорукою успішного працевлаштування після закінчення навчання. У цьому аспекті саме за допомогою механізму державного регулювання має відбуватися сприяння та стимулювання зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Але, як свідчить досвід, наявні методи регулювання зайнятості молоді є недостатньо ефективними та потребують деяких корективів.

Сприяння зайнятості молоді з боку держави здійснюється, передусім, через надання державних гарантій для забезпечення першим робочим місцем молоді. Ці гарантії встановлені КЗпПУ, законами України «Про зайнятість населення» [72], «Про професійно-технічну освіту» [75], «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [78] тощо.

Законом України «Про зайнятість населення» встановлені такі заходи сприяння зайнятості молоді:

* професійна орієнтація та професійне навчання;
* стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;
* створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;
* сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю молоді, яка навчається;
* сприяння зайнятості інвалідів;
* забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру [21].

Вищенаведені заходи згідно із законом спрямовано на забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації молоді до потреб ринку праці, створення умов для активного пошуку роботи, підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

В Україні працевлаштування молоді, яка щойно закінчила навчання, та надання допомоги в її адаптації на першому робочому місці має складний та суперечливий характер. Законодавчо закріплені гарантії та заходи щодо сприяння зайнятості молоді насправді не реалізуються повністю. Молодь має завищені уявлення про трудову діяльність та необґрунтовані вимоги до умов праці. У свою чергу, роботодавець хоче отримати вже сформованого досвідченого працівника, котрий одразу ж зможе компетентно виконувати великий обсяг роботи. Це породжує молодіжне безробіття та призводить до пасивності молоді на ринку праці та у процесі трудової діяльності.

З метою визначення найдієвіших серед заходів сприяння зайнятості молоді, що існують згідно з чинним законодавством, було опитано респондентів другої групи. Найбільш дієвим заходом сприяння зайнятості молоді, на думку роботодавців, є стажування за спеціальністю, за якою здобувається освіта (рис. 2.4).

Рис. 2.4. Дієвість заходів сприяння зайнятості молоді, що існують, на думку роботодавців

Другим за дієвістю засобом сприяння зайнятості молоді роботодавці визначили компенсацію єдиного соціального внеску в разі працевлаштування молоді на строк не менше ніж на два роки.

Однак особливістю цього заходу є те, що право на працевлаштування шляхом компенсації єдиного соціального внеску має тільки квотна категорія молоді, яку вперше приймають на роботу та яка звернулася до служби зайнятості протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання. Таких осіб має бути працевлаштовано лише на новостворене робоче місце, але, як правило, роботодавці неохоче беруть на нове робоче місце молодих фахівців без досвіду роботи. Розмір єдиного соціального внеску покриває, лише частину витрат на оплату працю молодому спеціалісту, а це недостатній стимул для працевлаштування молодої особи без досвіду роботи.

Більш дієвим, на думку роботодавців, може стати механізм надання дотацій у вигляді компенсування витрат на оплату праці в разі працевлаштування молоді на перше робоче місце (26 %). Також дієвими заходами сприяння зайнятості молоді, що можуть бути застосовані в Україні, 19 % роботодавців визначили проходження виробничої практики чи стажування молоді під час усього періоду навчання. Встановлення податкових пільг та видача безповоротних позик підприємствам, що працевлаштовують молодь, вважають дієвими 16 % роботодавців. Захід із надання державних кредитів у разі збільшення роботодавцем робочих місць та працевлаштування на них молоді здається дієвим 14 % респондентів другої групи.

Наступним методом сприяння зайнятості є встановлення 5 %-ї квоти середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік для підприємств, установ, організацій. Задля визначення ефективності 5 %-ї квоти у сфері сприяння працевлаштуванню молоді було опитано роботодавців щодо заповнення 5 % від середньооблікової чисельності працівників соціально незахищеною категорією громадян. Наприклад, 55 % роботодавців відповіли, що на їхньому підприємстві (в установі, організації) заповнено 5 % квоти. У 33 % роботодавців більше 5 % середньооблікової чисельності працівників заповнено соціально незахищеною категорію громадян. І лише 12 % зізналися, що соціально незахищеною категорію громадян заповнено менше 5 %.

Отже, з одного боку, механізм встановлення 5 %-ї квоти гарантує забезпечення на кожному підприємстві з чисельністю більше 20 осіб місця для незахищених громадян, що є, безперечно, позитивним фактором. Однак, з іншого боку, обов’язковість квотування суперечлива, адже санкцій за незаповнення пільгових місць не передбачено. Говорячи про ефективність цього методу, необхідно відзначити, що до введення в дію нового Закону «Про зайнятість населення» механізм розрахунку 5 %-ї квоти стосувався органів виконавчої влади (центрів зайнятості та місцевих органів влади) – з урахуванням пропозицій роботодавців відбувалося бронювання робочих місць для незахищених громадян, і заповнення 5 %-ї квоти відбувалося на обов’язковій основі з дотриманням усіх норм та правил. За нинішнього стану речей незаконослухняний роботодавець може не створювати додаткових робочих місць задля заповнення 5 %-ї квоти і не буде покараний. За даними соціологічного опитування, лише 12 % роботодавців визнали ефективність встановлення 5 %-ї квоти.

Таким чином, дієвість 5 %-ї квоти у сфері працевлаштування молоді сумнівна. Роботодавці здебільшого виконують дану норму шляхом працевлаштування громадян інших категорій, наприклад осіб передпенсійного віку. Тому на молодь квотні робочі місця практично не припадають. Доцільно запропонувати заповнювати до 1 % середньооблікової чисельності працівників особами з числа молоді, яка вперше приймається на роботу.

Державне регулювання ринку праці молоді включає в себе заходи зі сприяння підприємницькій діяльності. Хоча ефективність цього заходу визнали лише 3 % роботодавців, доречно зауважити, що для створення малих підприємств не треба великого стартового капіталу. Водночас ці підприємства забезпечують роботою значну частку тимчасово незайнятих громадян.

Сприяння підприємницькій діяльності дозволяє безробітній молоді, яка виявила бажання розпочати власний бізнес, отримати одноразову допомогу з безробіття на його організацію. Цей захід розширює можливості молодої особи та впливає на становлення малого підприємництва в Україні. Провадження підприємницької діяльності дозволяє розширити межі діяльності молоді та сприяє створенню нових робочих місць. Про ефективність створення малих підприємств свідчить і зарубіжний досвід. Із загальної кількості нових робочих місць у промисловості розвинених країн від 60 до 80 % припадає на малий бізнес. У Німеччині, наприклад, до 70 % безробітних серед молоді отримують роботу саме на малих підприємствах. Прогресивним напрямом регулювання зайнятості молоді слід вважати пільгову кредитну і податкову політику щодо підприємств, які збільшують кількість робочих місць і надають їх соціально незахищеним групам незайнятого населення.

Залучення молоді до підприємництва проводиться заходами центрів зайнятості, а саме наданням одноразової допомоги на організацію власної справи та надають консультації, проводять бізнес-семінари.

У цілому заходи центрів зайнятості щодо залучення молоді до підприємництва складають багатоаспектну систему, головне завдання якої полягає в інформаційно-довідковій роботі, допомозі в організації власної справи та складанні бізнес-плану, зокрема в інформуванні безробітних про сутність, кроки і дії, які їм варто здійснити для започаткування власного бізнесу. У процесі заохочення молоді до підприємництва центри зайнятості проводять навчання бізнес-плануванню, де молодь отримує основні навички у веденні бізнесу, вивчає основи маркетингу та податкового законодавства.

Важливим аспектом у заохочуванні безробітних до підприємницької діяльності з метою подальшого створення нових робочих місць є супровід діяльності підприємця протягом першого року. У цей період фахівцями центрів зайнятості та навчальними закладами, у яких безробітні проходили професійну підготовку, спілкуючися з підприємцями під час круглих столів, ярмарків вакансій, інформаційних форумів, з'ясовується, що заважає підприємцям-початківцям у реалізації підприємницьких планів, розширенні бізнесу, залученні додаткових працівників.

Механізми компенсації єдиного соціального внеску та виплати одноразової допомоги на організацію підприємницької діяльності виступають не тільки напрямами сприяння зайнятості молоді, а й заходами стимулювання створення нових робочих місць.

Однак сучасний стан економіки в Україні не сприяє розвитку підприємництва та зростанню інвестиційної активності. Несприятливість правових норм у регулюванні підприємницької діяльності призвела до переміщення зайнятості до неформального сектора економіки, зменшення кількості малих підприємств.

Малі підприємства, фірми та виробництва є масштабним джерелом створення додаткових робочих місць. Тому надання всебічної допомоги в його розвитку сприяло б розвитку економіки країни, розвитку молоддю її трудового потенціалу, а також зумовило б можливість продуктивного для суспільства в цілому використання нагромадження коштів, ресурсів, зв’язків.

У місцевостях, де кількість вільних робочих місць для працевлаштування за найманням є обмеженою, часто єдиним засобом гідної зайнятості є підприємництво. Особливо це стосується сільських населених пунктів, моноструктурних міст і багатьох регіонів України.

Розвиток малого підприємництва має важливе значення для розвитку сільської місцевості та сільськогосподарської сфери в країні в цілому. З метою розвитку соціально-побутової сфери в сільській місцевості Державною службою занятості реалізується політика надання допомоги та підтримки в організації підприємницької діяльності.

Але, як показує практика, цих заходів замало для розвитку ринку праці молоді в сільській місцевості. Політика підтримки безробітних в організації підприємницької діяльності не може загалом убезпечити від усіх негод, що трапляються, зокрема в сільському господарстві. Розвиток аграрної сфери є одним із пріоритетних напрямів забезпечення економічного зростання і держави, і, зокрема, Луганської області. Структурні зміни в галузі пов’язано з формуванням інвестиційно-інноваційної моделі розвитку сільськогосподарських підприємств. При цьому ситуація із зайнятістю мешканців сільської місцевості залишається проблемним питанням. Корінь її – у відсутності збалансованої системної та зрозумілої програми розвитку сільського господарства, у якій було б поєднання шляхів та напрямів його розвитку, очікуваних обсягів із зайнятістю громадян на селі найближчим часом та в перспективі, як у цілому, так і у професійно- кваліфікаційному розрізі.

Для виправлення ситуації в цьому напрямі необхідно здійснити низку системних заходів щодо відродження продуктивної зайнятості молоді на селі. В Україні існують державні програми, спрямовані на розвиток села і вирішення соціально-економічних проблем сільського населення, але більшість їх не забезпечуються необхідними фінансовими ресурсами, що ускладнює, а подекуди унеможливлює їхнє виконання.

Одним із додаткових активних напрямів сприяння зайнятості молоді виступає організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. Громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб та виконуються ними на добровільних засадах. Передусім держава отримує робочу силу для тимчасових робіт, на які важко знайти охочих. Це свого роду допомога з безробіття, але кошти виплачуються не безвідплатно, а за певну роботу задля громадської корисності.

Оскільки серед безробітних високу частку становлять молоді особи, залучення їх до громадських робіт можна здійснювати через виконання тимчасових та сезонних сільськогосподарських робіт у приміських господарствах, виконання робіт із благоустрою, надання послуг соціально- побутового характеру та простих робітничих професій.Організація громадських робіт має особливо велике значення для безробітної молоді, яка психологічно нестійка, схильна до впливу соціальних явищ і являє собою живильне середовище для зростання наркоманії, злочинності, утриманства, соціальних конфліктів. Така антисоціальна поведінка молоді негативно впливає на становлення, розвиток молоді, її вихід на загальнодержавний ринок праці. Це суттєво погіршує якість робочої сили, рівень професійної підготовки та кваліфікації, зменшує обсяги суспільного виробництва, призводить до спаду економіки країни. Тому надзвичайно важливо залучати безробітну молодь, а також учнів і студентів у вільний від навчання час до громадських робіт, особливо у сфері соціально корисної діяльності.

Задля зростання залучення учнівської та студентської молоді до участі в громадських роботах у вільний від навчання час доцільно запропонувати здійснювати фінансування організації громадських робіт для учнівської та студентської молоді за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового соціального страхування на випадок безробіття, незалежно від суми, виділеної місцевим бюджетом.

У сфері дієвості механізму державного регулювання ринку праці молоді досить відчутною є проблема координації державних органів влади. Складність виникає в роботі Міністерства освіти і науки та Міністерства соціальної політики України у вирішенні питанні прогнозування ринку праці. Вирішення цієї дискусії є простим – прогнозування повинно робити комплексно за даними двох міністерств, а також з урахуванням потреб роботодавців. Але при цьому до процесу прогнозування обов’язково повинно залучати незалежних представників, враховувати програми та плани розвитку економіки країни та регіону [81].

Прагнучи влаштуватися на роботу, молодь самостійно веде пошуки роботи за допомогою державних та молодіжних центрів та бірж праці, кадрових агентств, створених при ЗВО служб зайнятості, знайомих або родичів, започаткування свого власного бізнесу. Наразі в Україні ще недостатньо розроблено законодавчу базу, потребує вдосконалення трудове законодавство, необхідне створення сприятливого податкового клімату для заохочення роботодавців у прийнятті на роботу молоді та започаткування молоддю власної справи.

Проблема подолання молодіжного безробіття не є суто проблемою держави, адже багато залежить від самої молоді, її наполегливості та активності, характерних рис особистості, необхідних для повноцінного життя в ринкових умовах. Задля підвищення ефективності працевлаштування молоді доцільно створити належні умови для реалізації соціальних гарантій молоді на ринку праці. Для цього потрібно упровадити основні напрями у сфері освіти і професійного навчання, спрямовані на всебічний розвиток молодої особи, варто зазначити, що профнавчання здебільшого має здійснюватися під конкретне робоче місце як за ініціативою роботодавців (на їхнє замовлення), так і за ініціативою центру зайнятості. Повинно відбуватися виховання моральних якостей молоді, підвищення її освітнього рівня й забезпечення ринку праці якісною робочою силою.

Підсумовуючи, варто зазначити, що основними критеріями успішної самореалізації на ринку праці є наявність у молоді досвіду роботи, практичних знань та вмінь. Підтвердженням цьому є думка роботодавців, що стажування є найбільш дієвим заходом сприяння зайнятості молоді серед передбачених чинним законодавством.

Проте через недостатність системи заходів державного стимулювання деякі роботодавці не забезпечують можливість проходження стажування молоді на своєму підприємстві. Також здебільшого роботодавці не бажають брати участь у соціальному діалозі у сфері забезпечення якісної професійної підготовки молоді та не готові фінансувати чи здійснювати самостійно професійну підготовку молоді [35].

Наразі в Україні чинний механізм державного сприяння зайнятості молоді потребує внесення певних коректив. Зокрема, з метою підвищення ефективності профорієнтаційної роботи зі школярами та випускниками середніх шкіл доречно акцентувати увагу на роз’ясненні наявної ситуації на ринку праці та прогнозах щодо тих професій, які з високою ймовірністю будуть актуальними в майбутньому. Задля налагодження продуктивної співпраці між роботодавцями та ЗВО і професійно-технічними навчальними закладами у сфері професійної підготовки висококваліфікованих спеціалістів необхідне розроблення системи заходів заохочення безпосередньої участі роботодавців у системі освіти молоді та встановлення методів стимулювання роботодавців до прийняття на стажування молоді та подальшого її працевлаштування.

**Висновки до розділу 2**

У ході дослідження стану ринку праці молоді було визначено незбалансованість між обсягами і структурою попиту на робочу силу молоді та обсягами і структурою її пропозиції. Гарантований ринок праці молоді нині занадто звужено, здійснюється в межах порівняно невеликої кількості виділених робочих місць.

Проведений аналіз стану ринку праці молоді Луганської області дав змогу визначити, що у процесі формування державного регулювання ринку праці молоді необхідно звернути увагу на демографічну ситуацію в регіоні та приплив внутрішньо переміщених осіб на регіональний ринок праці, що негативно впливає на стан ринку праці Луганської області. У цьому аспекті необхідне застосування методів державного регулювання, що допоможе зниженню негативного впливу від припливу додаткової робочої сили.

Визначено, що особливе значення у процесі зайнятості молоді відіграє прогнозування змін стану ринку праці. Сучасна ситуація на ринку праці молоді є досить суперечливою. Попри нестачу кваліфікованих представників робітничих професій молодь переважно орієнтована на здобуття вищої освіти. За результатами проведеного соціологічного дослідження зроблено оцінювання дієвості заходів державного регулювання ринку праці молоді, у ході якого визначено, що стажування є найбільш дієвим заходом сприяння зайнятості молоді.

**РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТНА МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНИХ МОЛОДІЖНИХ ПРОГРАМ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

**3.1. Зміст проектної моделі організації особистісно орієнтованих молодіжних програм в сфері зайнятості**

На сучасному етапі трансформаційних змін молодь має низку переваг, пов’язаних із легким освоєнням нових технологій та наукових упроваджень, високою мобільністю в пошуках роботи, проте вона стикається з типовими соціальними проблемами, що постають перед початком трудової діяльності, з відсутністю життєвого та трудового досвіду.

Протягом тривалого часу в українському законодавстві недостатньої уваги приділялося сприянню зайнятості молоді. Наразі нормативно-правову базу державного регулювання ринку праці молоді практично сформовано, однак реалізація на практиці закріплених норм щодо регулювання процесів працевлаштування молоді залишається недосконалою, існує велика кількість прогалин у нормативно-правових актах, що породжують певне зловживання робочою силою молоді з боку роботодавців.

Чинне законодавство України передбачає широкі правові гарантії щодо підтримки молоді. Проте, як показує практика, не завжди вони реалізуються в повному обсязі. У нормативно-правових актах наразі відсутні регіональні програми працевлаштування студентів у вільний від навчання час, гарантії захисту молодих працівників від дискримінації за віковою ознакою, законодавчо не врегульовано розмір оплати праці молоді.

Як зазначалось у другому розділі нашого дослідження, нормативно-правове забезпечення механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні є недосконалим і потребує подальшого розвитку та узгодження його складових.

Найбільш нагальною проблемою, що потребує законодавчого затвердження є формулювання визначення категорії «молодь» зі встановленням єдиних вікових меж від 15 до 35 років у законодавчій базі. Проте, враховуючи досліджений зарубіжний досвід, також є необхідним виокремлення двох підкатегорій молоді у віці від 15 до 25 та від 26 до 35 років із розмежуванням векторів державного регулювання залежно від потреб вікової групи.

Важливим аспектом у сфері зайнятості молоді, що на цей час залишається не до кінця врегульованим на ринку праці, є оплата праці молоді. В Україні розмір мінімальної заробітної плати у 2017 р. сягав 3 200 грн, а рівень середньої заробітної плати по Україні у вересні 2017 р. становив 6 454 грн 14 коп. (у 2016 р. цей показник дорівнював 4 482 грн. 35 коп.) [83]. Хоча останніми роками в Україні й спостерігається стабільне зростання розміру заробітних плат, проте молодь, яка вперше приймається на роботу, зокрема до установ бюджетної сфери та державної служби, не має надбавок за вислугу років і стажу роботи, тому її заробітна плата дорівнює лише окладу, який не забезпечує фінансові потреби та змушує молодь скоріше шукати іншу роботу не за профілем отриманої освіти чи в тіньовому секторі економіки. Це невигідно і для держави, яка вже витратила кошти на навчання, сподіваючися на поступову ротацію кадрів, і для молодих осіб, які мріяли про певний фах та професію.

Відповідно до результатів соціологічного дослідження «Молодь України – 2015», проведеного GfK Ukraine на замовлення Міністерства молоді та спорту України за фінансової підтримки установ ООН в Україні, серед української молоді у віці до 35 років було проведено оцінювання ефективності державної політики. Відносна більшість молодих осіб на запитання про їхнє фінансове становище відповідали, що в цілому на життя вистачає, але для придбання речей тривалого вжитку (зокрема, побутової техніки) грошей обмаль. Оцінюючи власні фінансові потреби, 9 % молодих людей зазначили, що їм обмаль грошей навіть на продукти харчування. Лише 8 % сказали, що живуть забезпечено, і труднощі викликають тільки такі покупки, як квартира чи автомобіль [49].

Для української молоді найважливішим у роботі є високий розмір заробітної плати – так вважає 84 % респондентів, які працюють, лише 35 % зазначили цікавість роботи, 24 % – можливість чогось досягти. Серед труднощів, що виникають під час пошуку роботи, 63 % опитаної молоді, яка активно шукає роботу, вказали пропозиції з низькою платнею. У цьому аспекті є доцільним розроблення фінансового механізму заохочення молоді для закріплення її на першому робочому місці [9].

Одним із заходів заохочення молоді до офіційного працевлаштування та стимулювання роботодавців до прийняття на роботу молоді є надання дотацій. За результатами соціологічного дослідження, дотаційні виплати роботодавцям визначено одним із дієвих заходів стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Проте метод надання дотацій потребуює значних фінансових витрат, і на практиці його ефективність не було доведено. Законом України «Про зайнятість населення» було встановлено механізм компенсації єдиного соціального внеску для роботодавців, які приймають на роботу осіб на нові робочі місця. Проте цей механізм, як уже зазначалося раніше, недостатньо заохочує роботодавців створювати нові робочі місця і брати на них недосвідчені молоді кадри.

Тому, враховуючи досвід зарубіжних країн, є доцільним упровадження нового методу сприяння працевлаштуванню молоді на перше робоче місце шляхом надання підприємствам субсидій на оплату праці працевлаштованій молоді в розмірі 50 % витрат на заробітну плату молодого працівника. На основі цього заходу підприємство має можливість заохочувати молодих працівників до ефективної праці, при цьому витрати на оплату праці молоді поділяються на дві частини, одну з яких фінансуватиме держава. Це значно знизить фінансові витрати роботодавців на оплату праці молоді, що дозволить підвищувати розмір заробітної плати молодим працівникам, стимулюватиме підприємства брати на роботу молодь.

Наступною недосконалістю чинного нормативного-правового забезпечення державного регулювання ринку праці молоді є встановлення 5 %-ї квоти середньооблікової чисельності працівників для працевлаштування категорій громадян, що мають додаткові гарантії зайнятості. Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог зазначеного Закону, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [17].

Проте відповідальність за недотримання норм Закону та невиконання встановленої квоти не передбачено чинним законодавством. Такий метод прямого зобов’язання роботодавців приймати на роботу молодь є недієвим та потребує встановлення заохочувальних та контрольних важелів регулювання. У цьому аспекті необхідне введення можливості безвідсоткового кредитування чи податкових пільг для підприємств, що беруть на роботу молодь та повністю заповнюють 5 % встановленої квоти. Одночасно повинно створювати спеціальну комісію, що буде відстежувати, контролювати виконання 5 %-ї квоти та приймати рішення щодо надання податкових пільг чи безвідсоткових кредитів підприємству [7].

Загалом удосконалення нормативно-правового забезпечення державного регулювання ринку праці молоді має відбуватися на основі євроінтеграційних напрямів України, з урахуванням пріоритетних ланок розвитку економіки. Перехід України до моделі розвитку, у якій основним джерелом економічного зростання є розвиток трудового потенціалу, потребує кардинального перегляду методів і механізмів регулювання ринку праці молоді, зокрема в сільській місцевості.

Сільське населення є базою відтворення трудових ресурсів у сільському господарстві. Хоча сільське населення має набагато старішу вікову структуру, ніж міське, однак частка економічно активної молоді на селі дещо вища, ніж по міському населенню. Сільська молодь раніше розпочинає свою трудову діяльність, коли в місті молоді люди тривалий час проходять навчання.

Наприклад, створення необхідних умов для продуктивної зайнятості в аграрній сфері сприятиме нарощуванню обсягів виробництва сільськогосподарської продукції та підвищенню ефективності аграрної галузі.

Комплекс підготовчо-організаційних заходів, по перше, має базуватися на розробленні відповідного балансу потреб у трудових ресурсах кожного району з метою збалансованого розвитку всіх сільських регіонів та виявлення осередків безробіття. По-друге, потрібно визначити специфіку та пріоритетні напрями подальшого розвитку кожного району залежно від базових підприємств на їхніх територіях. Відтак потрібно скласти баланс між попитом та пропозицією робочої сили з метою визначення нестачі кадрів за окремими професіями, що дозволить удосконалити систему навчання молоді за затребуваними спеціальностями у визначених регіонах.

Система заходів відродження продуктивності зайнятості на селі мусить містити масштабну інформаційно-орієнтаційну базу. Велике значення має інформаційно-роз’яснювальна робота серед населення через ЗМІ про перспективи та розвиток зайнятості в сільській місцевості. Профорієнтаційні заходи серед молоді, зокрема тієї, яка мешкає в сільській місцевості, мають містити якомога більше інформації про можливості зайнятості на селі.

Усе вищевикладене повинно бути підкріплено заходами із залучення інвестицій та додаткового фінансування цих регіонів. Механізмами щодо можливості розвитку сільської місцевості та сільського господарства може стати розвиток та зосередження підприємств переробної галузі на територіях сільської місцевості. Це дозволить зменшити витрати часу та заощадити гроші на перевезенні сировини з місць вироблення до місць перероблення, що зменшить собівартість продукції та позитивно впливатиме як на розвиток інфраструктури на селі, так і на стан ринку праці районів загалом.

З метою розвитку малого бізнесу в сільській місцевості та підтримки фермерських господарств потрібне створення програм із державного кредитування молоді, яка розпочинає власну справу. Наразі в Україні вже існує декілька подібних програм, одну з яких – «Країна підприємців» – створено за підтримки комерційних банків та Спілки підприємців України. У рамках проекту Країна успіщного бізнесу (КУБ) «Країна підприємців» бізнесмени можуть отримати кошти під низький відсоток. Організатори проекту ведуть активний діалог із місцевими органами влади щодо підтримки програми та забезпечення погашення відсоткових коштів за кредитом, однак поки що зворотного зв’язку від Луганської міської ради не було отримано. Загалом програма набула широкого розповсюдження в бізнес-сфері. Здебільшого учасниками проекту виступають підприємці, які вже працюють, і вони позичають кошти на розширення бізнесу. Молодь має певні страхи щодо участі у програмах кредитування. Зважаючи на брак практичних знань у сфері ведення бізнесу та відсутність власних заощаджень, молодь неохоче бере відсоткові кредити під власну справу.

З розвитком системи децентралізації влади та формування на локальному рівні територіальних громад, які мають більші повноваження та мають можливість самостійно розпоряджатися власними коштами, активно упроваджуються програми, що допомагають місцевим мешканцям розпочати власну справу. Зокрема, Біловодська селищна об’єднана територіальна громада Луганської області запровадила програму розвитку підприємництва. У рамках програми було збудовано бокси, що надаються всім охочим розпочати власну справу в оренду. Зокрема, підприємці в цих боксах можуть відкрити продуктовий магазин або невелику кав’ярню, можуть надавати перукарські послуги тощо, при цьому представники територіальної громади всіляко допомагають бізнесменові, сприяють в оформленні документів на оренду боксу та землі, надають консультації. Такий захід є добрим прикладом для територіальних громад по всій Україні і може бути рекомендований як ефективний метод сприяння розвитку підприємництва, зменшення рівня безробіття та стимулювання створення нових робочих місць на певній території [11].

Незважаючи на існування численних можливостей для розвитку бізнесу, молодь переважно боїться ризикувати. Особи, які лише розпочинають своє доросле життя і не мають достатньо власних коштів чи майна, досить рідко беруть участь у подібних проектах. Конкурентний ринок установлює суворі умови для роботи, тому молоді підприємці, які вперше стикаються з бізнесом, почуваються незахищеними.

У цьому аспекті потребує закріплення в ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [78] визначення поняття «молодий підприємець» як особи до 35 років, яка провадить самостійну господарську діяльність на власний ризик із метою одержання прибутку. Необхідність виокремлення категорії молодого підприємця зумовлено тим, що молоді особи потребують додаткового захисту та підтримки з боку держави.

З огляду на відсутність у молоді досвіду роботи, життєвого досвіду зі встановленням обов’язкової щомісячної сплати єдиного соціального внеску фізичними – особами підприємцями є доцільним розроблення та внесення змін до ст. 8 зазначеного Закону та до Податкового кодексу України щодо механізму звільнення від оподаткування новостворених «молодих підприємців» у перші роки роботи. Це позитивно вплине на вартість товарів та послуг, що ними виробляються або надаються, та допоможе швидше покрити витрати на організацію бізнесу та отримати перший прибуток.

Виходячи з наявної кількості програм, що заохочують населення до підприємницької діяльності, потрібне розроблення окремого державного механізму, що стимулюватиме саме молодь до самозайнятості, гарантуватиме додатковий захист та підтримку молодих підприємців у перші роки діяльності.

Нормативно-правове забезпечення державного регулювання ринку праці молоді потребує вдосконалення норми Закону України «Про зайнятість населення» [72] щодо проходження виробничого стажування під час здобування освіти, а саме ст. 29 цього Закону. Як свідчать результати соціологічного опитування, стажування під час навчання є найефективнішим заходом сприяння зайнятості молоді. Однак наявний механізм організації стажування молоді недосконалий і потребує внесення певних корективів.

У цьому аспекті варто звернути увагу на метод прелімінарингу, що активно використовується в зарубіжних країнах. Preliminaring (з англ. preliminary – попередній перегляд, відбір) – це ключовий метод омолодження штату компанії через залучення молодих, талановитих і перспективних випускників та студентів старших курсів ЗВО як на постійну роботу, так і на умовах тимчасового стажування.

Молоді фахівці в компанії є одним із головних серед тих факторів, від яких залежить її успішність і процвітання в майбутньому. Свіжі ідеї та нові рішення, пропоновані молодими співробітниками, можуть допомогти завоювати нові ринки, розпочати випуск нового продукту, внесуть новий погляд на усталені традиції ведення бізнесу.

Прелімінаринг дозволяє роботодавцям постійно тримати руку на пульсі подій через залучення до своїх лав молодих фахівців, перспективних студентів і випускників. Молоді та недосвідчені співробітники ще не мають усталених поглядів на роботу, легко адаптуються під стандарти і норми, що прийняті в компанії. Вони готові вкласти всі сили, якщо компанія при цьому буде якісно оцінювати їхню роботу, тимчасом як досвідчений працівник має власні принципи роботи, завищені вимоги, амбіційну позицію.

Наразі метод прелімінарингу на ринку праці України лише набирає обертів, але в Європі він давно використовується як основний захід у сфері управління персоналом та для формування кадрового резерву.

Особливістю прелімінарингу є дотримання покрокової процедури в добиранні молодих співробітників. Прелімінаринг передбачає тісний взаємозв’язок між роботодавцем і молоддю. Ретельне обговорення можливої співпраці та ознайомлення з важливими відомостями є гарантією плідної і вигідної роботи для обох сторін.

Застосування прелімінарингу на практиці передбачає реалізацію кількох етапів.

1. Презентація компанії, ознайомлення студентів і випускників із діяльністю, місією та цілями.
2. Уточнення обов'язків, що їх належить виконувати за заданою посадою, зазначення кількості годин стажування на день.
3. Обговорення оплати праці під час стажування, уточнення наявних матеріальних і нематеріальних заохочень за особливі успіхи молоді в роботі.
4. Підготовка документів щодо укладення договорів на практику та стажування.
5. Проходження стажування, заповнення анкети, тестування осіб, які стажуються.
6. Формування кадрового резерву, прийняття випускників на роботу в компанію [68].

У ході прелімінарингу важливий злагоджений взаємозв’язок між роботодавцями, ЗВО та молоддю. Задля ефективності методу прелімінарингу, координованого його функціонування необхідне створення всеукраїнської бази студентів, які проходитимуть стажування, та бази компаній, що готові прийняти на стажування студентів. У свою чергу, база студентів повинна містити рейтингову оцінку успішності осіб, стислу характеристику майбутнього стажиста. Рейтингова оцінка сприятиме підвищенню успішності серед студентів, адже роботодавець найперше зверне увагу на відмінників. Від середньої оцінки особи та її характеристики залежатиме можливість проходження стажування у престижній компанії та подальше її працевлаштування.

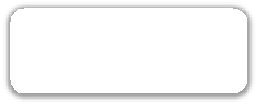
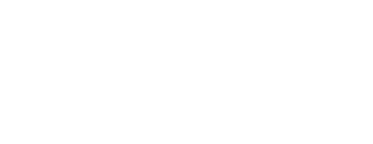
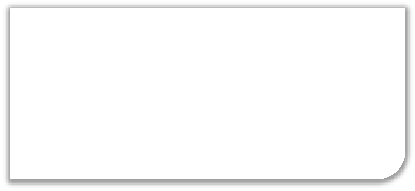
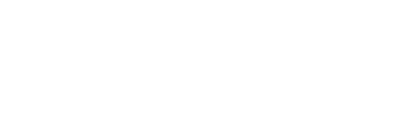
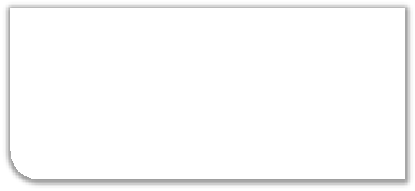
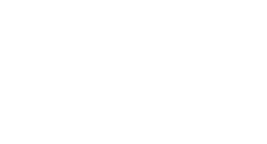
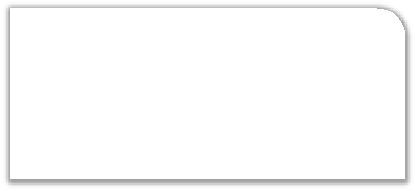
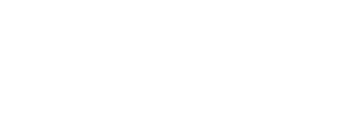
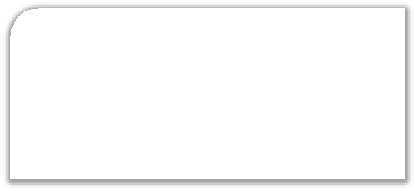
База компаній, що бажають прийняти на стажування студентів, має містити опис діяльності компанії із зазначенням типу робіт, обов’язків стажера, розміру оплати праці в період стажування.

Таким чином, студент зможе обирати місце стажування, зробивши запити на проходження стажування в компанії по всій Україні, що сприятиме молодіжній мобільності.

До створення та наповнення бази доцільно залучити молодіжні організації, зокрема Молодіжний центр праці, що може тісно співпрацювати з ЗВО, надавати консультації та допомагати студентам у процесі заповнення власних даних на стажування, вибору місця стажування, супроводу та підтримки під час стажування та працевлаштування. У цьому аспекті необхідне вдосконалення нормативно-правової бази державного регулювання ринку праці молоді, доопрацювання Порядку укладення договору про стажування [17].

Потребує закріплення в Законі України «Про зайнятість населення» [72] поняття «прелімінаринг» як метод залучення студентської молоді до проходження виробничого стажування на підприємствах (в організаціях) із можливістю її подальшого працевлаштування. Необхідне затвердження на законодавчому рівні створення Всеукраїнської бази осіб, які бажають стажуватися, та компаній, що пропонують місця для стажування.

Отже, реалізація прелімінарингу буде відбуватися в рамках взаємодії чотирьох сторін: молодіжних центрів праці, ЗВО, роботодавців і молоді (рис. 3.1).



**Молодіжний центр праці:**

-наповнення бази стажування;

- супровід молоді;

**ВНЗ:**

**-** співпраця з МЦП та роботодавцями;

- робота з молоддю;

**Прелімінаринг**

**Студенти:**

* заповнення анкети на стажування;
* проходження стажування;

**Роботодавці:**

- створення місць стажування;

-наповнення кадрового резерву;

- працевлштування молоді;

*Рис. 3.1. Суб’єкти забезпечення функціонування методу прелімінарингу на ринку праці молоді в Україні*

Молодіжні центри праці виступають своєрідними координаторами взаємозв’язку між роботодавцями та молоддю. У свою чергу, ЗВО повинні активно проводити роботу з молоддю щодо стажування, організовувати зустрічі з роботодавцями, долучати їх до процесу освіти. ЗВО надаватимуть роботодавцям інформацію щодо обсягу підготовки спеціалістів за професіями та чисельністю випускників, щоб роботодавці, орієнтуючись на ці дані, могли коригувати чисельність виділених місць для стажування, створювати нові робочі місця.

Хоча прелімінаринг потребує додаткових фінансових витрат і передбачає оплату праці особи, яка стажується, однак вкладення в перспективні молоді кадри завжди окупаються високим прибутком організації, відданістю з боку співробітників. Роботодавцям слід пам'ятати, що молоді співробітники, які не мають практичного робочого досвіду, мають ті ж права, що й досвідчені члени персоналу. Багато компаній, що зацікавлені в майбутньому успіху, уже на етапі навчання звертають увагу на найбільш успішних студентів, щоб у подальшому приймати їх на роботу.

Прелімінаринг містить у собі вигоди як для молоді, так і для роботодавців. Найбільший плюс такого стажування для молоді – це можливість отримання першого досвіду роботи в період навчання. Вигода прелімінарингу для роботодавців полягає в отриманні додаткової робочої одиниці з невеликим розміром заробітної плати та в можливості ознайомлення, навчання та адаптації молодих співробітників до умов праці ще до прийняття їх на роботу, що зробити досить складно в разі працевлаштування осіб, які мають усталені погляди на діяльність у певній сфері. Якщо роботодавець добиратиме молодих співробітників з усією відповідальністю, то організація отримає в своє розпорядження енергійних висококваліфікованих відданих працівників.

Задля підвищення ефективності відбору персоналу на підприємстві рекомендується упровадження саме прелімінарингу. Наприклад, підприємство самостійно обирає собі нових співробітників із тисячі випускників, а також може пригледітися до майбутнього працівника на практиці. Отже, роботодавець не покладається у виборі майбутнього працівника ні на служби зайнятості, ні на приватні кадрові агентства.

Доцільним є вдосконалення державного стимулювання роботодавців у прийнятті на стажування студентів та випускників. Держава може заохочувати роботодавців у подальшому працевлаштуванні молоді, яка проходить стажування, виплатою дотацій у розмірі річної мінімальної заробітної плати за кожен укладений договір на стажування особи, яку потім було прийнято на роботу в компанію.

Загалом удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази державного регулювання ринку праці молоді має бути спрямовано на приведення норм Закону України «Про зайнятість населення» та КЗпПУ у відповідність до реальної ситуації у сфері зайнятості й на ринку праці молоді, на посилення соціальної захищеності молоді.

Варто розробити та ухвалити нормативно-правові документи, спрямовані на подолання та пом’якшення дискримінації на ринку праці молоді, яка не має професійного досвіду. З огляду на це необхідне внесення правок у нормативні положення про порядок звільнення робочої сили, затвердження додаткових пільг та захисту для молоді, яка розпочинає підприємницьку діяльність.

Для ефективності комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні на всіх рівнях необхідним є формування такої системи нормативно-правового забезпечення, яка б законодавчо гарантувала продуктивну зайнятість молоді, її якісне навчання та працевлаштування.

В даний час серед методів управління соціальними системами особлива увага приділяється проектним методам, що включають в себе проектування, моделювання і прогнозування. У соціально-економічній і політичній сферах широко застосовується проектний метод реформування, заснований на соціальному моделюванні, прогнозуванні, з чітким розподілом обов’язків управлінського апарату, джерел фінансування та конкретних результатів (Стратегія 2020 року, Стратегія державної молодіжної політики, програми та проекти щодо реалізації державної молодіжної політики та т.д.) [4]

Моделювання, як і прогнозування, – це складна науково дослідницька і логіко-конструктивна діяльність. Вона повинна бути організована так, щоб давати необхідну інформацію при підготовці управлінських рішень. Моделювання має завданням не констатувати можливе майбутнє, а допомагати плановій діяльності, сприяти її оптимізації. Моделювання і прогнозування соціальних систем – тісно пов’язані між собою види діяльності. У відомому сенсі прогноз можна розглядати як модель майбутнього. З іншого боку, модель якої-небудь системи неминуче підвищує свою пізнавальну і управлінську роль, якщо базується на перспективних змінах в ній, а значить, на прогностичній інформації. Метод моделювання широко використовується в прогностичній діяльності [44].

В регіональній системі управління, зокрема молодіжною політикою, слід звернути увагу на проектну діяльність. Під проектуванням будемо розуміти складову частину управління, яка дозволяє забезпечити здійснення керованості і регульовання певного процесу, явища, події або об’єкта. Соціальне проектування – це проектування соціальних об’єктів, соціальних якостей, соціальних процесів і відносин.

Значущими аспектами на етапі соціального проектування є структура управління проектом на етапі реалізації, контроль та моніторинг результатів. Розглянемо дані аспекти докладніше. Управління проектами може здійснюватися різними способами, які в основному зводяться до трьох управлінських структур: функціональної, матричної і проектного управління:

1. Специфіка функціональної структури управління полягає в тому, що проект вбудовується в поточну роботу вже наявної організації. З метою управління проектом, призначається уповноважена особа-координатора проекту. Переваги цієї структури в тому, що не потрібно її створення спеціально під проект.
2. У матричній структурі відбувається накладення двох систем управління. Керівник організації управляє функціональними відділами, але поряд з цим горизонтальні зв’язки з відділами встановлюють і керівники проектів. На кожен з функціональних відділів виходять як би дві лінії управлінських рішень – в рамках всієї організації і в рамках робіт за проектом.
3. Проектне управління. При такій структурі керівник організації управляє керівниками проектів і загальними функціональними відділами (бухгалтерія, маркетинг, стратегічне планування, технічне обслуговування та ін.). У веденні керівника проекту знаходяться фінансування, планування, кадрове та матеріально-технічне забезпечення проекту, проведення досліджень і конструкторські розробки, а також інші питання, що випливають із завдань проекту та знаходяться в межах встановленої кошторису. Така структура управління орієнтована на досягнення кінцевої мети проекту, і в цьому її головна перевага [13].

В рамках особистісно-орієнтованого напряму в реалізації молодіжних програм найбільш оптимальним вважаємо вибір функціональної структури управління. Особливості суб'єкта управління розглянемо далі при побудові структури проекту.

Соціальне проектування починається з вибудови системної моделі за допомогою методів соціального аналізу, в ході якого виявляється і відображається багатоплановість причинно-наслідкових зв’язків елементів системи. Підсумком соціальної діагностики є модель соціального об'єкта (проблеми або ситуації), побудована на основі системного аналізу.

Підкреслимо, що під проектної моделлю в контексті реалізації особистісно-орієнтованої молодіжної політики будемо розуміти механізм управління, що сприяє консолідації об’єктів під впливом певних факторів, а також забезпечення керованості та регульованості заходів, проектів і програм в рамках реалізації молодіжної політики.

Моделювання особистісно-орієнтованих молодіжних програм, будемо розробляти на регіональному прикладі суб'єкта, що займає медіанне положення серед інших суб'єктів за заданими показниками, а саме на основі Луганської області і діючих в даному суб'єкті законодавчих актів в галузі молодіжної політики у сфері зайнятості.

Позначимо основну проблему, на вирішення якої спрямована модель: відсутність особистісної орієнтації в реалізації молодіжних програм, в результаті чого рівень робочої зайнятості молоді недостатньо високий. Мета побудови моделі – розробка рекомендацій по можливостям збільшення робочої зайнятості молоді за рахунок орієнтації на особистісну складову. Грунтуючись на результатах аналітичної роботи, представленої в першому розділі, і на результатах соціологічного дослідження 2 розділу, дамо опис структури соціальної моделі, представленої на рис. 3.2. [12].

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. Суб'єкт молодіжних програм** | | |
|  |  |  |
| 1.1. Вхідна / Формальна змінна // соціальна складова | 1.2. Внутрішня / змістовна змінна // культурна складова | 1.3. Вихідна / Результуюча змінна // особистісна складова |
|  |  |  |
| 2.1. Особистість як суб'єкт суспільних відносин | 2.2. Особистість як суб'єкт культури | 2.3. Особистість як суб'єкт діяльності |
|  |  |  |
| **2.об'єкт молодіжних програм** | | |
| **3. Механізм реалізації молодіжних програм** | | |
|  |  |  |
| 3.1. Створення системи суспільних відносин | 3.2. Формування ціннісно-нормативної системи | 3.3. Завдання напрямки і контроль прояви соціальної активності |

*Рис. 3.2. Структура моделі реалізації молодіжних програм*

Перший елемент структури – суб’єкт молодіжних програм. В якості суб'єкта (елемент, що управляє) будемо розуміти державні відомства, які є основним виконавцем реалізації молодіжних програм (міністерство у справах молоді, міністерство спорту, туризму і молодіжної політики, комітети в суб'єктах федерації у справах молоді та молодіжної політики, молодіжні громадські організації, лідери молодіжних рухів, вчителі, куратори в студентському середовищі, адміністрація навчальних (трудових) закладів, профспілки і так далі).

Функція керуючого елемента в особистісно-орієнтованої молодіжної політики – забезпечення взаємодії з об'єктом молодіжної політики (молодою людиною), виконання всіх необхідних організаційних умов щодо реалізації заходів, проектів, програм.

В якості вхідної (формальної) складової будемо розуміти соціальні умови для реалізації діяльності суб'єктів молодіжних програм. Тобто основним показником вхідної змінної є нормативно-правова база і посадові права та обов’язки фахівця у справах молоді. Якщо говорити в цілому про керуючий суб'єкт, то слід підкреслити, що здійснювана суб'єктом молодіжної політики діяльність повинна ґрунтуватися на Конституції України, законах та інших підзаконних актах України, укази і розпорядження Президента, нормативних актах суб’єкта держави щодо молодіжної політики. А також особа, яка здійснює роботу з молоддю (суб’єкт молодіжних програм) повинен знати основи педагогіки і психології; методи виховної та соціальної роботи; методи виявлення екстремальних ситуацій; методи проведення консультацій для підлітків і молоді; програмно методичну літературу по роботі з підлітками та молоддю; вітчизняний і зарубіжний досвід практичної роботи з підлітками та молоддю; основи трудового законодавства; правила з охорони праці [18].

Особистісна і культурна складова суб’єкта молодіжних програм (результуючу і змістовну змінні) розглянемо у взаємозв’язку, для цього звернемося до результатів проведеного соціологічного дослідження та підкреслимо, що найбільш важливий фактор (на думку молодих людей), здатний поліпшити якість взаємодії суб'єкта та об'єкта молодіжних програм – підвищення професіоналізму працівників. Вивчимо докладніше даний фактор.

В Державну соціальну програми «Молодь України» на 2016-2020 роки (аналогічно з програмою на 2009-2010 роки) основним показником підготовки кадрів молодіжної сфери є отримання працівниками вищої освіти. Вважаємо даний показник недостатнім і малоінформативним, підтвердженням чого є низька задоволеність молодих людей професіоналізмом працівників. Аналізуючи такий показник підготовки кадрів як здобуття вищої освіти, слід визначитися, в якій області потрібна вища освіта людині, яка працює з молоддю. Постає питання про теоретико-методологічну базу, на якій має будуватися зміст освітніх програм для людей, які працюють з молоддю [26].

В.С. Пель вважає, що фахівці по роботі з молоддю повинні володіти такими теоретичними і науково практичними знаннями, які дозволять їм здійснювати управлінську, виховну, соціально-педагогічну, культурно-просвітницьку та науково-методичну діяльність [13].

Необхідно визначитися, чи дійсно працівникам потрібна саме вища освіта або ж першочерговим має стати завдання володіння фахівцями взаємодії з молоддю іншими якостями, і якщо так, то якими: педагогічними, управлінськими, правознавчими тощо. Також звернемо увагу на твердження А.А Батюк. про те, що «Особливістю професійної підготовки є її цілеспрямованість на реальне включення майбутнього фахівця в роботу з різними віковими категоріями населення. Досягається це через соціально-педагогічні технології, за допомогою яких забезпечується взаємозв'язок всіх видів соціально-педагогічних практик» [22].

Звернемося до результатів всеукраїнської науково-практичної конференції «підготовка кадрів для молодіжної політики в умовах інноваційної стратегії розвитку дуржави» і адаптуємо запропоновані способи підготовки кадрів до роботи з молоддю на обласному рівні. Так серед інших проблем (крім питань про освітній рівень) професійної підготовки фахівців молодіжної сфери, звернемо увагу на проблеми та шляхи кадрового забезпечення системи розвитку соціально-творчої активності молоді з точки зору А.А. Батюк [25], який особливу увагу приділяє підготовці кадрів в аспекті організації і безпосереднього здійснення інноваційних процесів. А.А. Батюк вважає, що процес підготовки кадрів по роботі з молоддю довгостроковий і для його здійснення необхідні такі заходи:

1. Цілеспрямоване стимулювання безперервного процесу саморозвитку фахівців.
2. Забезпечення багаторівневості системи організації професійної підготовки фахівців.
3. Забезпечення відтворення кадрів.
4. Організація адресної підготовки кадрів, заснованої на конкретному проблемно-тематичному замовленні.

Зупинимося трохи докладніше на першому пункті – саморозвиток фахівців молодіжної сфери (як змістовної, культурної складової суб'єкта молодіжних програм). А.О. Васильєв [35] підкреслює, що фахівці сфери розвитку соціальної активності молоді в своїй більшості об’єктивно орієнтовані на безперервний процес особистісного і професійного зростання, так як, по-перше, гранично високим і яскраво вираженим повинен бути соціальний темперамент фахівця в цій сфері, адже одне з основних його завдань – захопити, зацікавити; по-друге, організатор соціально творчої діяльності молоді повинен бути фахівцем відразу в багатьох галузях, тобто практично універсалом.

Пропонуємо наступні варіанти вирішення даних проблем: так як фахівця сфери розвитку молоді необхідно перебувати в пошуку внутрішніх емоційних, інтелектуальних і фізичних резервів, то періодична зміна діяльності (різноманітність поставлених завдань) допоможе вирішити дану проблему. Відносно «фахівця універсала», ми вважаємо, що слід створити «команду професіоналів», поліпшити взаємодії між людьми, що працюють з молоддю, але крім цього є професіоналами в різних галузях – в педагогіці, юриспруденції, адмініструванні, інформатики та інших,

О.Б. Мельниченко [48] також приділяє особливу увагу змістовної змінної суб'єкта молодіжних програм, а саме, звертаючись до соціальної діагностики кадрових процесів в органах державної і муніципальної влади, зазначає, що в кадрових процесах виключно важливу роль відіграє позиція керівника, яка включає в себе не тільки його стратегічні і тактичні плани, систему цінностей, а й особисті симпатії і антипатії. В.Л. Міненко, спираючись на дані соціологічного дослідження, проведеного серед дкржавних службовців, підкреслює, що особиста позиція (особисті інтереси) керівника є значущим чинником, що визначив формування і розвиток кадрового потенціалу органів влади [56].

Серед інших проблем кадрової підготовки Д.В. Легенчук, Е.А. Легенчук і О.Ю. Сениченко називають слабкий розвиток практики моніторингу та аналізу кадрового потенціалу фахівців, що працюють з молоддю, а також прогнозування потреби їх підготовки, підвищення кваліфікації.

Таким чином, підвищення професіоналізму працівників молодіжної сфери є значущою проблемою суб'єкта молодіжних програм (його формальної та змістовної змінних). Виділимо основні напрямки для вирішення поставленого завдання, здатного вплинути на якість реалізації молодіжних програм:

* Освіта фахівців, що працюють з молоддю.
* Короткострокова підготовка фахівців до ведення конкретних проектів.
* Забезпечення емоційної і творчої мотивації фахівця, який працює з молоддю.
* Різноплановість спеціалізацій працівників молодіжної сфери та їх взаємодія з ведення програм молодіжної політики («команда професіоналів»).
* Ведення робіт з моніторингу і прогнозування потреб підготовки кадрів (за кваліфікаційними характеристиками).
* Вивчення позицій керівників молодіжних громадських організацій по особистісним визначень ведення молодіжної політики [80].

Наступний елемент структури особистісно-орієнтованих молодіжних програм – об'єкт. Об'єкт молодіжних програм - молода людина, яка в силу свого віку і соціального становища є потенційним носієм інноваційної соціальної активності в різних напрямках життєдіяльності. В силу різних соціальних, економічних, культурно-особистісних факторів, молоді люди проявляють різний, недостатньо високий рівень соціальної активності, тим самим держава позбавляється значущих можливостей, а молоді люди втрачають можливості в самореалізації. Грунтуючись на результатах соціологічного дослідження, розділимо молодь за типами прояву соціальної активності:

1. Активна молодь – молоді люди, які брали участь в молодіжних програмах за останні 3 роки, а також володіють високим ступенем вираженості базового типу особистості (23,6%).
2. Потенційно активна молодь – молоді люди, які брали участь в молодіжних програмах за останні 3 роки, але не володіють високим ступенем вираженості базового типу особистості (8%).
3. Індуктивний тип активності – молоді люди, які не брали участі за останні 3 роки в молодіжних програмах, але не відкидають можливості участі, мають середнім ступенем вираженості базового типу особистості (48%).
4. Інертна молодь – молоді люди, які не брали участі за останні 3 роки в молодіжних програмах, що відкидають можливості своєї участі, характеристики базового типу особистості розвинені слабко (20,4%).

Подібне розділення молодих людей за рівнем активності необхідно для розробки заходів по взаємодії керуючим суб'єктом з кожним типом. Роблячи акцент на особистісну орієнтацію в реалізації молодіжних програм, пропишемо інтереси кожної з груп молоді, що відрізняються за рівнем соціальної активності та вираженості базового типу особистості.

Для початку наведемо напрямки, що цікавлять кожну з виділених груп в наступному вигляді – позначимо напрямки, що цікавлять більше половини молодих людей, що розрізняються за ступенем активності – пріоритетні напрямки, а також виділимо напрямки, що цікавлять більш третину групи – значущі напрямки. Так для молодих людей першої групи (активна молодь) пріоритетні напрямки наступні: культурно-дозвільний, спортивно-оздоровчий; значущі напрямки – інформаційно-комунікативний. Для потенційно активної молоді пріоритетний напрямок – спортивно-оздоровчий; значущі напрямки – навчально-пізнавальний, культурно-дозвільний. Для молоді з індуктивним типом активності пріоритетний напрямок – культурно-дозвільний; значущі напрямки – навчально-пізнавальний; спортивно-оздоровчий. Для інертної молоді пріоритетний напрямок – культурно-дозвільний; значущі – навчально-пізнавальний і спортивно-оздоровчий.

Звернемося до цілей участі молодих людей в молодіжних програмах – як необхідної ланки при залученні молоді до взаємодії з державою. Згідно з дослідженням, найбільш популярні цілі – це реалізація творчих здібностей, навчання, моральна задоволеність від вирішення проблеми. Але цікавим є той факт, що якщо в окремо розглянути цілі участі у активній групц і у потенційно активній групі, то у останніх (тобто у групи, яка брала участь в молодіжних програмах за останні 3 роки, але не володіє високими показниками базового типу особистості) значно зростає пріоритет таких цілей як «матеріальне заохочення» і «Моральне задоволення від суспільного визнання», що не є показником прояву соціальної активності і ще раз підкреслює значимість розвитку у взаємозв’язку активності молоді та формування базового типу особистості.

Наступна важлива ланка – усунення факторів, що заважають молодим людям брати участь в молодіжних програмах. Повторимо, що серед таких чинників для всього масиву опитаних фігурують такі найбільш значущі: власна лінь молодих людей, відсутність матеріальних стимулів, недостатня інформованість про проведені заходи, небажання брати участь в суспільному житті. Якщо брати до розгляду тільки групу з індуктивним типом активності (складову майже половини опитаних), то додається такий фактор як «відсутність часу». Зробимо огляд позначених проблем.

Перший фактор (перша проблема) – власна лінь. На основі аналізу кореляційних зв’язків в проведеному соціологічному дослідженні, можна, можливо зробити висновок, що даний фактор є збірним і включає в себе не тільки особистісну інертність, а й відсутність інформованості про потенційно цікавих для проектах, відсутність соціально-активного оточення, відсутність зацікавленості. Другий фактор – відсутність матеріальних стимулів. Вважаємо, що в даний момент широко розвинене матеріальне заохочення молодих людей займаються значущими соціальними проектами, проявляють високу соціальну активність; розвинена грантова процедура, всілякі стипендіальні фонди і так далі. Незважаючи на це, молоді люди називають «відсутність матеріальних стимулів» важливим фактором, що заважає брати участь в молодіжних програмах. Припускаємо, що основна причина слабка інформованість споживачів. Також вважаємо, що найчастіше молодим людям не вистачає витримки, старанності для багаторічної роботи над одним проектом, не вистачає знань про пріоритетні напрямки прояву своєї активності, здатних крім отримання досвіду і морального задоволення також приносити і матеріальні вигоди. Для усунення даного чинника необхідно збільшення роботи над інформуванням потенційних споживачів державних послуг.

Наступний фактор – недостатня інформованість. При вирішенні даної проблеми, вважаємо за необхідне звернутися до дослідження і врахувати найбільш затребувані канали передачі інформації для молоді.

Такий фактор «небажання брати участь у суспільному житті» полягає у відсутності зацікавленості проявляти соціальну активність, рішення даної проблеми можна співвіднести з вирішенням проблеми наявності власної ліні.

Останній фактор, виділений групою з індуктивним типом активності – брак часу. Вважаємо, що в сучасному комп’ютеризованому середовищі слід все більше уваги приділяти можливостям віддаленої роботи, в тому числі і можливостям інформування про програми, що реалізуються, отримання необхідної дистанційної допомоги, керівництва в здійсненні проекту, що допоможе істотно скоротити часові витрати на організаційні питання.

Узагальнюючи вище викладену інформацію, відзначимо, що значимість об'єкта молодіжних програм в рамках особистісно-орієнтованого підходу виражається в бажанні молодої людини проявляти свої можливості і таланти, орієнтуючись на потреби суспільства і на благо суспільства. Грунтуючись на результатах соціологічного дослідження, наведеного у другому розділі, позначимо важливі, на думку молодих людей, соціальні і культурні умови (відзначимо, що правовий аспект соціальних умов не розглядалося, так як вивчалися тільки суб'єктивні оцінки молодих людей своєї повсякденної практики).

Таким чином, серед значущих соціальних умов, що сприяють вступу особистості в систему суспільних відносин, виділимо наступні:

* підкреслення в цілях програм по реалізації молодіжної політики можливостей самореалізації молодих людей в різних напрямках діяльності;
* залучення молодих людей до соціально значущої діяльності через найцікавіші для молоді напрямки: культурно-дозвільний, спортивно-оздоровчий, навчально-пізнавальний;
* забезпечення матеріальної і (або) моральної зацікавленості;
* активне використання різних каналів передачі інформації про реалізацію програм;
* активна організаційна структура.

Як культурних чинників, що спонукають молодих людей до прояву соціально-активної діяльності, можна виділити наступні:

* націленість на досягнення професіоналізму і компетентності;
* підкреслення важливості наявності особистого досвіду в різних сферах прояву активності;
* цінність організованості і самодисципліни;
* звернення до цінностей життєвого благополуччя (як наявна цінність молоді);
* підкреслення цінностей життєвої самореалізації (як значуща цінність для сучасного суспільства, але поступається цінностям життєвого благополуччя);
* орієнтація на сімейні цінності (значуща цінність для молодих людей);
* орієнтація на культурні і духовні цінності (цінності, необхідні для соціально здорового суспільства).

Наступна складова структури – механізм реалізації молодіжних програм. Під механізмом в даному випадку мається на увазі взаємодію елементів моделі, при обліку сформованої системи громадських відносин, культурних чинників, результатом якого є (або має з'явитися) соціальна дія з боку молодих людей. Механізм реалізації молодіжних програм на основі особистісно орієнтованого підходу будується на:

1. створення системи суспільних відносин;
2. формуванні ціннісно-нормативної системи;
3. завданні напрямки і контролі прояви соціальної активності.

Розглянемо кожну ланку докладніше. Створення системи суспільних відносин бачиться в першу чергу в створенні сприятливих соціальних умовах для соціально значущої взаємодії суб'єкта та об'єкта молодіжних програм. Звертаючись до проведеного соціологічним дослідженням, позначимо найбільш важливі умови на думку молодих людей.

Найбільш значуща умова – покращення інформованості споживача. Ще раз підкреслимо виявлені в ході дослідження дієві канали отримання інформації про програми, заходи та проекти з реалізації молодіжної політики: друзі і знайомі, активність співробітника-організатора; ЗМІ.

Також серед агентів, здатних залучити молодих людей до прояву активності виділимо адміністрацію навчального (трудового) закладу і колектив (навчальний, трудовий). Таким чином, вирішуючи питання про поліпшення інформованості споживача про що проходять програмах, заходах і проектах в сфері молодіжної політики, а також інших можливостей участі в молодіжній політиці (способів і шляхів просування власних ініціатив і програм), вважаємо за необхідне підтримувати і стимулювати означених агентів (інформаційних каналів).

Наступна умова, здатна поліпшити якість реалізації молодіжних програм – впровадження нових форм надання послуг. Даний фактор є великим і обмежений лише творчою фантазією працівників молодіжної сфери.

Об’єднання таких факторів як поліпшення інформованості молодих людей про проведеня програм і впровадження нових форм надання послуг, вважаємо за можливе при створенні єдиного інформаційного каналу про проведення програм (місцевих, регіональних, державних), де молода людина зможе знайти потрібну їй програму шляхом введення в систему даних про себе – напрям, місце проведення, на вирішення яких завдань спрямована програма, позначення факторів-стимулів.

Таким чином, шляхи вирішення впровадження нових форм надання послуг бачаться нам в розмаїтті форм залучення молоді – різноманітність як в формах проведення заходів, так і в їх утриманні: збільшення таких сучасних форм роботи з молоддю як флеш-моби, майстер-класи, веб-семінари та інші.

Наступна умова – зменшення кількості документів, необхідних для участі в програмах, проектах і заходах щодо реалізації молодіжної політики. Вважаємо важливим використання електронної приймальні документів, що скоротить тимчасові витрати молодих людей на подачу заявки на участь в програмах, а також зменшення необхідності документів, які пов’язані прямо пов’язана з програмою: довідки з місця навчання (роботи), рекомендації і так далі.

Наступна ланка механізму реалізації молодіжних програм – формування ціннісно-нормативної системи. В рамках особистісно орієнтованого підходу, даний аспект розглядається як поширення цінності базового типу особистості, а також лобіювання духовної, патріотичної складової життя молодих людей, що має з’явитися мотивом для вступу у взаємодію з державою і прояви соціально активної діяльності.

Результатом реалізації заключного ланки механізму молодіжних програм (завдання напряму і контроль прояви соціальної активності) має з’явитися збільшення кількісного і якісного складу учасників молодіжних програм, збільшення проектів, програм, заходів, ініційованих самою молоддю, збільшення і широке пропагування можливостей самореалізації молоді.

З огляду на структуру соціальної моделі і інтереси молодих людей, що розрізняються за своїми особистими даними і рівнем прояву соціальної активності, уявімо алгоритм реалізації особистісно орієнтованих молодіжних програм (Рис.3.3.).

Відзначимо, що основна мета алгоритму – оптимізація взаємодії молодих людей і держави, з боку організаторів молодіжних програм.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Молодь проявляє соціальну активність?** | | | | | | | |
| **Молодь ініціатор власної програми?** | | | | **Чи інформована молодь про програми?** | | | |
| Чи реалізовується програма? | | Молодь бажає проявляти активність в рамках конкретної програми? | | Чи існують умови, що перешкоджають залученню молоді в молодіжні програми? | | Чи діє канал інформування молоді? | |
| **Так** | **Ні** | **Так** | **Ні** | **Так** | **Ні** | **Так** | **Ні** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |

*Рис 3.3. Алгоритм реалізації особистісно-орієнтованих молодіжних програм*

Перш ніж переходити до трактуванні результатів алгоритму, представленого на малюнку 9, підкреслимо, що побудований алгоритм є наслідком результатів соціологічного дослідження та ланцюжок дій щодо молодих людей, які виявили бажання брати участь в молодіжних програмах (сценарії 1-4), будується на підставі опису інтересів молодих людей 1-2 групи, що розрізняються за ступенем вираженості базового типу особистості і рівнем прояву соціальної активності, а побудова ланцюжка дій щодо діяльності організаторів молодіжних програм (сценарії 5-8) будується головним чином на пріоритетах потенційно активної групи молоді та молодих людей з низьким рівнем соціальної активності та вираженості затребуваного суспільству типу особистості. Уявімо опис позначених сценаріїв:

1. Реалізація проекту, ініційованого молодим людиною. рекомендуються наступні дії:

* Допомога в організації програми.
* Оцінка новизни і витрат на проект, при необхідності запропонувати реалізувати проект в рамках наявних програм і проектів. Сприяння в реалізації проекту.
* При згоді молодої людини - організатора проекту, внести контакти в базу даних, як людини з організаторськими і іншими професійними здібностями для подальшого звернення до нього (молодій людині) при необхідності, поширення контактів у зарекомендували себе роботодавців.
* Після закінчення програми запропонувати реалізувати себе в інших програмах в рамках даного напрямку.
* Після закінчення програми запропонувати реалізувати себе в інших напрямках.

1. Корректіровка програми, яку ініціює молода людина:

* Обгрунтування нереалізовуваної програми (антисоціальний проект, істотні грошові, організаторські витрати і так далі).
* Вказати на необхідні зміни в програмі, запропонувати допомогу фахівців щодо усунення недоліків.
* При необхідності запропонувати коригування програми в рамках наявних програм і проектів.
* Оцінити мотивацію молодої людини.
* Запропонувати реалізувати в інших програмах в рамках даного напрямку.
* Запропонувати контакти фахівців, що займаються цікавлять напрямком.

1. Сприяння в бажанні хлопцем займатися конкретною програмою:

* Надання контактів однодумців.
* Надання необхідної організаторської допомоги в рамках програми.
* При можливості організація team-building.
* При згоді молодої людини - організатора програми, внести контакти в базу даних, як людини з організаторськими і іншими професійними здібностями для подальшого звернення до нього (молодій людині) при необхідності, поширення контактів у зарекомендували себе роботодавців.

1. Допомога молодій людині у виборі напрямку (проекту, програми, заходу):

* У разі наявності інтересу в певному напрямку, запропонувати реалізувати себе в наявних програмах в рамках даного напрямку.
* У разі відсутності інтересу в конкретному напрямку, запропонувати реалізувати себе в культурно-дозвільному, спортивно-оздоровчому, навчально-пізнавальному, інформаційно-комунікативному напрямках.
* Лобіювання цілей участі, а саме реалізацію творчих здібностей, навчання, моральну задоволеність від вирішення проблеми.

1. З’ясування та усунення перешкод неучасті молодої людини в молодіжних програмах:

* Приділити увагу особистісним, професійним, організаторським складовим кадрового забезпечення програми.
* Зменшити кількість необхідних документів для участі в програмі.
* Коригування організаторських моментів проведення заходу (проекту, програми).

1. Залучення молодої людини в молодіжні програми:

* Залучення до поширення інформації про програми такого соціального агента як адміністрація навчального (трудового) закладу.
* Проведення програми, заходи, проекту або його окремих частин в нетрадиційній формі.
* Проведення програми, заходи, проекту або окремих його частин з використанням культурно-дозвіллєвого, спортивно-оздоровчого або навчально-пізнавального спрямування.

1. Відсутність інформованості про молодіжні програми в разі використання пріоритетного (дієвого) каналу передачі інформації:

* Задіяти альтернативні канали передачі інформації про програму.
* Залучення до поширення інформації про програму такого соціального агента як адміністрація навчального (трудового) закладу.

1. Відсутність інформованості про програму:

* Задіяти такий канал передачі інформації як ЗМІ.
* Задіяти альтернативні ЗМІ канали передачі інформації про програму.
* Залучення до поширення інформації про програму такого соціального агента як адміністрація навчального (Трудового) закладу.

Таким чином, на основі системного аналізу рис. 3.3. представленої особистісно-орієнтованої моделі впливу молодіжних програм на обласному рівні і описаного алгоритму дій суб'єктів реалізації молодіжних програм проведемо констатувалиний аналіз.

**3.2. Результати формувального експерименту та їх узагальнення**

Підкреслимо, що завдання моделі особистісно-орієнтованих молодіжних програм – збільшення якісного і кількісного складу учасників молодіжних програм. Проведемо соціальне проектування можливостей підвищення активності у индуктивно активної групи молоді та інертною групи на основі алгоритму дій керуючого суб'єкта.

Зробимо оцінку факторів, що перешкоджають (на думку молоді) участі в молодіжних програмах, а саме:

* інформаційної складової ( «нічого не чув про проведення будь-яких заходів, проектів, програм») за допомогою таких індикаторів, як наявність поширення інформації через ЗМІ, наявність поширення інформації через альтернативні канали;
* організаційної складової («не знаю з чого почати», «не влаштували організаційні моменти») за допомогою таких індикаторів як робота адміністрації навчального (трудового) закладу в якості соціального агента залучення до соціальної активності;
* особистісної складової, а саме пошук можливостей взаємодії з державою через різні форми і напрямки реалізації молодіжної політики ( «вважаю, що дані проекти не важливі для мене»), індикатором, що відображає даний напрямок, є оцінка традиційності методів проведення проекту і реалізація проекту у взаємозв'язку з такими напрямками як культурно-дозвільний, спортивно-оздоровчий та навчально-пізнавальний.

Оцінимо можливості підвищення числа учасників в молодіжних програмах за рахунок поліпшення інформування споживачів, а саме передачу інформації про проведені заходи, проекти, програми в ЗМІ і альтернативні канали. Проблему інформування як причину неучасті в молодіжних програмах називають близько 40% молодих людей з потенційно активною групи і групи з низьким рівнем соціальної активності, з них 70% позначають дану причину як єдину. Таким чином, поліпшення в цій сфері здатне збільшити рівень соціальної активності на 27%. Покращення організаційної роботи керуючим суб’єктом, а саме поліпшення функціонування такого соціального агента як адміністрація навчального (трудового) закладу здатні збільшити рівень соціальної активності на 10%. Що стосується особистісної складової, а саме пошуку взаємодій з молодою людиною використовуючи інноваційні форми організації і проведення заходів.

Якщо слідувати алгоритму, представленої в моделі (рис. 3.4.), то шляхом усунення названих причин, можливо наступне послідовне збільшення рівня соціальної активності (рис.3.4.), де 1 – початкова кількість молоді, яка брала участі в молодіжних програмах, 2 – відсоткове збільшення молоді, що бере участь за рахунок інформаційного фактора; 3 – відсоткове збільшення молоді, що бере участь за рахунок інформаційного та організаційного факторів; 4 – відсоткове збільшення молоді, що бере участь за рахунок інформаційного, організаційного та особистісного факторів.

Примітка: 1 – початкова кількість молоді, яка брала участі в молодіжних програмах, 2 – відсоткове збільшення молоді, що бере участь за рахунок інформаційного фактора; 3 – відсоткове збільшення молоді, що бере участь за рахунок інформаційного та організаційного факторів; 4 – відсоткове збільшення молоді, що бере участь за рахунок інформаційного, організаційного та особистісного факторів.

*Рис.3.4. Можливості збільшення соціальної активності молоді*

Відзначимо, що крім кількості учасників в молодіжних програмах, нас цікавить і якісна складова, а саме особистісне наповнення дій молодих людей, що беруть участь в молодіжних програмах. У зв’язку з цим, простежимо процентне співвідношення молодих людей, що володіють базовим типом особистості, змінюються з ліквідацією причин, що заважають молодим людям брати участь в молодіжних програмах.

В результаті аналізу було виявлено, що значущих відмінностей в розподілі молодих людей, що володіють базовим типом особистості, при ліквідації причин, що заважають участі в молодіжних програмах, виявлено не було – відсоток відмінностей становить 0,1%.

У висновку вивчення можливостей підвищення соціальної активності молоді, завдяки особистісно-орієнтованим молодіжним програмам, наведемо дані державної статистики за розподілом чисельності молодих людей різних вікових груп, так як у другому розділі роботи було показано, що такі соціально демографічні характеристики як стать, місце проживання і освіта не мають значного впливу на вибір молодими людьми різних напрямків прояву соціальної активності, в відміну від такої характеристики як вік.

Уявімо дані прогнозу Державної служби статистики щодо чисельності населення в Україні та частки різних вікових груп до 2030 року у вигляді малюнка, на якому позначимо 3 вікові групи: молодша (16-20 років); середня (21-25 років), старша (26-30 років). Простежимо тенденцію зміни даних вікових груп (рис. 3.5.).

*Рис. 3.5.Прогнозні часткові значення груп молоді до 2030 року*

Грунтуючись на прогнозних значеннях Державної служби статистики, можна говорити про те, що молодша вікова група (16-20 років) має найменшу частку в загальній чисельності молоді на початковому етапі досліджуваного періоду, проте чисельність цієї вікової групи до 2030 року зростає на 12,5%. Що стосується середньої вікової групи (21-25 років), то її частка в загальній чисельності молоді за прогнозами знизиться на 3,5%. Зменшення частки старшої вікової групи істотніше і складе 8%.

На основі аналізу груп молоді з різним рівнем активності та вираженості базового типу особистості, а також вікових особливостей кожної групи, зазначемо, що відмінності в прояві соціальної активності старшої вікової групи (26-30 років) і середньої вікової групи (21-25 років) не виявлені. Молодша вікова група має досить високий рівень до прояву соціальної активності.

Дані дозволяють зробити висновок, що молоді люди 16-20 років - це група з найменш стійкою позицією щодо рівня прояви соціальної активності і соціальне середовище грає велику роль в розкритті потенціалу даної групи, в той час як в більш старших вікових групах особистісні інтереси більш стійкі і в меншій мірі схильні до коригування з боку соціальних агентів.

Таким чином, проведення соціальної діагностики та розробка моделі особистісно-орієнтованої молодіжної політики привели до наступних результатів: по-перше, на основі соціальної діагностики була сконструйована структура соціальної моделі молодіжної політики, суть якої у визначенні структурно-функціонального навантаження кожної ланки особистісно-орієнтованих молодіжних програм .

По-друге, молодь, як елемент молодіжної політики, розділена на 4 групи з різним рівнем соціальної активності та вираженості базового типу особистості, що сприяє цілеспрямованої, особистісної роботі з кожною групою, враховуючи їхні інтереси, мотиви і фактори-дезорганізатори в прояві соціальної активності.

По-третє, були проаналізовані можливості поліпшення організації взаємодії молодої людини і керуючого елемента. На основі даних соціологічного дослідження були виявлені фактори, здатні поліпшити якість такої взаємодії. Значимими факторами є наступні: підвищення професіоналізму працівників молодіжної сфери, поліпшення інформованості споживачів, зменшення кількості документів, впровадження нових форм надання послуги. За результатами аналітичної роботи розроблені рекомендації щодо підвищення професіоналізму працівників молодіжної сфери; щодо інформованості споживача про заходи, проекти і програми у сфері молодіжної політики, впровадження нових форм надання послуг, зменшення кількості документів, необхідних для участі в проектах, програмах.

По-четверте, з огляду на напрямки кожної з груп молоді, розділених по рівню соціальної активності, фактори-дезорганізації, найбільш продуктивні канали передачі інформації і соціальних агентів, фактори, які впливають на поліпшення взаємодії молодих людей і держави, була побудована модель особистісно-орієнтованих молодіжних програм, результатом якої з'явилися рекомендації щодо поліпшення взаємодії з активною групою молодих людей і потенційно активною групою, а також можливості залучення активності груп з індуктивним типом активності та інертну, шляхом оцінки програми за заданими показниками, що впливає на активність виділених груп молоді.

По-п'яте, було проведено соціальне проектування можливостей підвищення активності груп молоді (групи з індуктивним типом активності та інертною групи) на основі особистісно-орієнтованої моделі, а саме алгоритму дій керуючого суб'єкта, в результаті якого було оцінено можливе збільшення кількості учасників молодіжної політики, шляхом усунення чинників-дезорганізаторів.

По-шосте, в якості значущого фактора при плануванні молодіжних програм на перспективу, була проведена оцінка прогнозних показників чисельності різних вікових груп молоді за даними Росстату. Подібного роду робота дозволила зробити висновок про значне збільшення частки молодих людей молодшої вікової групи (16-20 років), що відбилося в рекомендаціях керуючим суб'єктам при плануванні подальших проектів і програм з реалізації молодіжної політики.

**Висновки до розділу 3**

Для ефективності комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні на всіх рівнях необхідним є формування такої системи нормативно-правового забезпечення, яка б законодавчо гарантувала продуктивну зайнятість молоді, її якісне навчання та працевлаштування.

В даний час серед методів управління соціальними системами особлива увага приділяється проектним методам, що включають в себе проектування, моделювання і прогнозування. У соціально-економічній і політичній сферах широко застосовується проектний метод реформування, заснований на соціальному моделюванні, прогнозуванні, з чітким розподілом обов’язків управлінського апарату, джерел фінансування та конкретних результатів (Стратегія 2020 року, Стратегія державної молодіжної політики, програми та проекти щодо реалізації державної молодіжної політики та т.д.)

Грунтуючись на прогнозних значеннях Державної служби статистики, можна говорити про те, що молодша вікова група (16-20 років) має найменшу частку в загальній чисельності молоді на початковому етапі досліджуваного періоду, проте чисельність цієї вікової групи до 2030 року зростає на 12,5%. Що стосується середньої вікової групи (21-25 років), то її частка в загальній чисельності молоді за прогнозами знизиться на 3,5%. Зменшення частки старшої вікової групи істотніше і складе 8%.

На основі аналізу груп молоді з різним рівнем активності та вираженості базового типу особистості, а також вікових особливостей кожної групи, зазначемо, що відмінності в прояві соціальної активності старшої вікової групи (26-30 років) і середньої вікової групи (21-25 років) не виявлені. Молодша вікова група має досить високий рівень до прояву соціальної активності.

Дані дозволяють зробити висновок, що молоді люди 16-20 років - це група з найменш стійкою позицією щодо рівня прояви соціальної активності і соціальне середовище грає велику роль в розкритті потенціалу даної групи, в той час як в більш старших вікових групах особистісні інтереси більш стійкі і в меншій мірі схильні до коригування з боку соціальних агентів.

**ВИСНОВКИ**

У роботі вирішується актуальне наукове завдання, що полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні практичних рекомендацій з удосконалення соціального захисту молоді в сфері зайнятості. Отримані у процесі дослідження результати дозволяють сформулювати такі положення, висновки та рекомендації:

1. Обґрунтовано теоретико-методологічні основи сутності соціального захисту молоді в сфері зайнятості. В узагальненому вигляді соціальний захист населення являє собою суспільний інститут, функціонування якого передбачає різноманітні форми соціально-економічних відносин з приводу убезпечення населення від видових вад ринкових відносин, різноманітних ризиків та забезпечення добробуту. В окресленому вигляді соціальний захист населення як суспільний інститут охоплює значне коло проблем, що потребує широкомасштабних досліджень.
2. Здійснено психологічну характеристику сучасної молоді. Зазначимо, що молодь є специфічною групою, що вирізняється за рівнем освіти та професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною та економічною активністю. Тому, розробляючи механізм державного регулювання ринку праці молоді, необхідно враховувати характерні особливості різних вікових груп молоді та фактори впливу на ринок праці молоді в регіоні. Пріоритетними напрямами державного регулювання мають стати професійна орієнтація, освіта та зайнятість молоді.
3. Проаналізовано особливості адаптації молоді до сучасного вітчизняного ринку праці. Проблеми зайнятості молоді, соціального захисту на ринку праці вказують на необхідність розроблення політики зайнятості молоді, що забезпечує її розвиток і самореалізацію. Її основною метою має бути надання молоді першого робочого місця і можливості максимально можливо розвинути і реалізувати свій потенціал, отримуючи при цьому гідну винагороду за свою працю. Особливої важливості набуває управління ринком праці молоді за допомогою спеціальних заходів, покладених в основу національної та регіональної політик зайнятості.
4. Емпірично досліджено соціальний захист молоді в сфері зайнятості.У ході дослідження стану ринку праці молоді було визначено незбалансованість між обсягами і структурою попиту на робочу силу молоді та обсягами і структурою її пропозиції. Гарантований ринок праці молоді нині занадто звужено, здійснюється в межах порівняно невеликої кількості виділених робочих місць.

Проведений аналіз стану ринку праці молоді Луганської області дав змогу визначити, що у процесі формування державного регулювання ринку праці молоді необхідно звернути увагу на демографічну ситуацію в регіоні та приплив внутрішньо переміщених осіб на регіональний ринок праці, що негативно впливає на стан ринку праці Луганської області. У цьому аспекті необхідне застосування методів державного регулювання, що допоможе зниженню негативного впливу від припливу додаткової робочої сили.

Визначено, що особливе значення у процесі зайнятості молоді відіграє прогнозування змін стану ринку праці. Сучасна ситуація на ринку праці молоді є досить суперечливою. Попри нестачу кваліфікованих представників робітничих професій молодь переважно орієнтована на здобуття вищої освіти. За результатами проведеного соціологічного дослідження зроблено оцінювання дієвості заходів державного регулювання ринку праці молоді, у ході якого визначено, що стажування є найбільш дієвим заходом сприяння зайнятості молоді.

1. Апробовано проектну модель організації особистісно орієнтованих молодіжних програм в сфері зайнятості. Для ефективності комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні на всіх рівнях необхідним є формування такої системи нормативно-правового забезпечення, яка б законодавчо гарантувала продуктивну зайнятість молоді, її якісне навчання та працевлаштування. В даний час серед методів управління соціальними системами особлива увага приділяється проектним методам, що включають в себе проектування, моделювання і прогнозування. У соціально-економічній і політичній сферах широко застосовується проектний метод реформування, заснований на соціальному моделюванні, прогнозуванні, з чітким розподілом обов’язків управлінського апарату, джерел фінансування та конкретних результатів (Стратегія 2020 року, Стратегія державної молодіжної політики, програми та проекти щодо реалізації державної молодіжної політики та т.д.)

Грунтуючись на прогнозних значеннях Державної служби статистики, можна говорити про те, що молодша вікова група (16-20 років) має найменшу частку в загальній чисельності молоді на початковому етапі досліджуваного періоду, проте чисельність цієї вікової групи до 2030 року зростає на 12,5%. Що стосується середньої вікової групи (21-25 років), то її частка в загальній чисельності молоді за прогнозами знизиться на 3,5%. Зменшення частки старшої вікової групи істотніше і складе 8%. На основі аналізу груп молоді з різним рівнем активності та вираженості базового типу особистості, а також вікових особливостей кожної групи, зазначемо, що відмінності в прояві соціальної активності старшої вікової групи (26-30 років) і середньої вікової групи (21-25 років) не виявлені. Молодша вікова група має досить високий рівень до прояву соціальної активності. Дані дозволяють зробити висновок, що молоді люди 16-20 років - це група з найменш стійкою позицією щодо рівня прояви соціальної активності і соціальне середовище грає велику роль в розкритті потенціалу даної групи, в той час як в більш старших вікових групах особистісні інтереси більш стійкі і в меншій мірі схильні до коригування з боку соціальних агентів. Надано пропозиції та практичні рекомендації щодо вдосконалення складових механізму державного регулювання ринку праці молоді.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Абашина О.В. Особливості функціонування регіонального ринку праці молоді // Наукові праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту. Економічні науки: зб. наук. пр. – Кіровоград: КНТУ, 2007. – Вип. 12, ч. 1. – С. 60–64.
2. Авдєєв Л.Г. Професійна орієнтація безробітних громадян та молоді: навч.-метод. розробка. – Київ: ІПК ДСЗУ, 2013. – С. 55.
3. Антюшина Н.М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции // Труд за рубежом. – 2005. – № 4. – С. 20–33.
4. Багрич С.П. Соціальна відповідальність як механізм активізації соціального партнерства в соціальній державі // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2007. – № 3 (18). – С. 302–308.
5. Балакірєва О.М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді // Економіка і прогнозування. – Київ: Ін-т економіки і прогнозування НАН України, 2006. – № 4. – С. 76–91.
6. Батюк А.А. Сприяння Інформаційного-консультаційного центру Державної служби зайнятості реалізації трудового потенціалу молоді // Публічне управління XXI: Третя щоріч. наук.-освіт. виставка: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 24 листоп. 2016 р. – URL: http://www. kbuapa. kharkov. ua/e-book/conf/2016-5/index. html.
7. Батюк А.А. Поліпшення роботи регіональних центрів зайнятості в сфері моніторингу та прогнозування ринку праці молоді // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ "Магістр", 2016. – № 3 (54). – С. 40–50.
8. Батюк А.А. Вдосконалення механізму державного регулювання в сфері працевлаштування молоді // Ринок праці та зайнятість населення: вироб.-практ. наук. журн. – Київ: Вид-во ІПК ДСЗУ, 2014. – № 3 (40). – С. 22- 25.
9. Батюк А.А. Вдосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці молоді // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ "Магістр", 2017. – № 1 (56). – С. 151–160.
10. Батюк А.А. Державне сприяння реалізації трудового потенціалу молоді // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2015. – Вип. 44: у 2 ч. Ч. 1: Державне управління.– С. 191–197.
11. Батюк А.А. Європейська практика державного регулювання системи професійної орієнтації та освіти на ринку праці молоді // International Scientific-Practical Conference Formation of Modern Economic Area: Benefits, Risks, Implementation Mechanisms: Conference Proceedings, April 29, 2016. – Tbilisi: SSOTU, 2016. – Part IIІ – P. 208–211.
12. Батюк А.А. Європейський досвід державного регулювання молодіжного ринку праці // Розвиток національних економік в умовах глобальної нестабільності: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 10– 11 трав. 2013 р. – Одеса: Гельватика, 2013. – С. 69–71.
13. Батюк А.А. Забезпечення зайнятості молоді з числа неповнолітніх: досвід Луганської області // Наукові засади ресурсозбереження в системі антикризового управління і відтворення економіки: матеріали Міжнар. наук.- практ. конф., 30–31 січ. 2015 р. / Ун-т економіки і підприємництва. – Хмельницький: Гельветика, 2015. – Ч. 2. – С. 85–88.
14. Батюк А.А. Молодь як суб’єкт відносин на ринку праці // Публічне управління ХХІ століття: форсайтинг успіху: зб. тез XVI Міжнар. наук. конгресу, 21 квіт. 2016 р. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2016 – С. 146–149.
15. Батюк А.А. Проблеми нормативно-правового забезпечення державного регулювання ринку праці молоді // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ / голов. ред. М.М. Іжа. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2016. – Вип. 2 (66). – С. 45–49.
16. Батюк А.А. Професійна орієнтація молоді // Державне управління та місцеве самоврядування історія сучасності: наук.-практ. конф за підсумками стажування слухачів, 26 верес. 2013 р. – URL: http://www. kbuapa. kharkov. ua/e-book/conf/2013-4/doc/4/03. pdf.
17. Батюк А.А. Складові механізму державного регулювання ринку праці молоді // Перспективи розвитку сучасної науки: матеріали ІІ Vіжнар. наук.-практ. конф., 7–-8 трав. 2015 р. (м. Київ). – Херсон: Гельветика, 2015. – Ч. 2. – С. 88–90.
18. Батюк А.А. Сучасні виклики зайнятості молоді // Управління проектами регіонального розвитку: матеріали наук.-практ. конф., м. Феодосія, 8–12 лип. 2013 р. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2013. – С. 5–8.
19. Батюк А.А. Теоретичні підходи до формування механізму державного регулювання ринку праці молоді // Публічне управління: стратегія реформ 2020: тези XV Міжнар. наук. конгресу, 23 квіт. 2015 р. – Харків: Вид- во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2015. – С. 310–312.
20. Батюк А.А. Удосконалення організаційного механізму державного регулювання в сфері моніторингу та прогнозування ринку праці молоді // Публічне управління XXI ст.: традиції та інновації: зб. тез Міжнар. наук. конгрес, 27 квіт. 2017 р., –Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2017. – С. 342–344.
21. Батюк А.А. Удосконалення правового забезпечення в регулюванні молодіжного ринку праці // Проблеми та шляхи подолання економічного механізму підприємницької діяльності: зб. наук. праць V Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р. – Дніпропетровськ: Біла К. О., 2013. – С. 10–13.
22. Батюк А.А. Формування комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр» 2018. – № 1.– С. 89–98.
23. Батюк А.А. Шляхи забезпечення продуктивної зайнятості молоді у сільській місцевості // Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціоналізації і перспективи розвитку: зб. наук. пр. VI Міжнар. наук.- практ. конф. / ред.-координатори М.П. Лукашевич, М.В. Туленков. – Київ: ІПК ДСЗУ, 2015. – С. 307–312.
24. Батюк А.А. Шляхи подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці // Розвиток економіки єврорегіонів: макро- та мікрорівні: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 берез. 2013 р. – Київ: ГО «Київ. екон. наук. центр», 2013. – Ч. 2. – С. 7–9.
25. Батюк А.А., Міненко В.Л. Можливості реалізації економічної активності населення // Розвиток людських ресурсів у сфері підприємництва: теорія і практика державного регулювання: монографія / Н.В. Статівка, О.В. Жадан, В.Л. Міненко та ін.; за заг. ред. д.держ.упр., проф. Н.В. Статівки, д.держ.упр., проф. О.В. Жадан. – Харків: Вид-во ХарРІНАДУ «Магістр», 2017. – С. 90–100. – (Розд. 3.2).
26. Батюк А.А., Статівка Н.В. Підходи до державного регулювання ринку праці молоді / National economic development and modernization: experience of Poland and prospects for Ukraine: Collective monograph. –Poland: Izdevnieciba “Baltija publishing”, 2017. – Vol. 1. – P. 177–188.
27. Батюк А.А., Статівка Н.В. Подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці методами державного регулювання // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2014. – № 1 (45). – С. 40–50.
28. Белова О.Р. Сравнительный анализ в межрегиональных исследованиях профессионального выбора студенчества // Управление социальным развитием регионов в условиях выхода из кризиса в современной России и странах СНГ: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Челябинск, 28–29 окт. 2010 г.) / отв. ред. С.Г. Зырянов. – Челябинск : Челяб. ин-т (филиал) Уральской акад. гос. службы, 2010. – Ч. II. – С. 212–213.
29. Большая О.В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України // Економіка і регіон. – Полтава: Вид-во ПолтНТУ, 2012. – № 2 (33) – С. 114– 118.
30. Большая О.В. Розвиток ринку праці та державне регулювання зайнятості населення: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.03 / Полтав. держ. аграр. академія. – Полтава, 2015. – С. 20.
31. Бондаревська К.В. Зайнятість сільського населення в сучасних умовах // Науковий вісн. Одес. нац. екон. ун-ту. – 2015. – № 10. – С. 19–32. – URL: http://nbuv. gov. ua/UJRN/Nv\_2015\_10\_4.
32. Бублій М.П. Соціальний захист молоді як однієї з категорій економічно активного населення / М.П. Бублій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2010-2/doc/2/03.pdf>.
33. Буда Т.Й. Вторинна зайнятість молоді // Регіональна економіка. – 2015. – №3. – С. 96–97.
34. Буда Т.Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні / Т.Й. Буда // Інноваційна економіка – 2013. – № 4. – С. 161–165.
35. Васильєв А.О. Державна молодіжна політика України в сучасних дисертаційних дослідженнях // Теорія та практика державного управління зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2012. – Вип. 3 (38). – С. 373–381.
36. Васильєв А.О. Механізми державної молодіжної політики в Україні: автореф. дис. … канд. держ. упр.: 25.00.02 / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. – Харків, 2013. – С. 20.
37. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. – Київ: КНЕУ, 2005. – С. 236.
38. Власова Т.Р., Чобанюк Н.В. Інституційні механізм регулювання ринку праці в Україні // Вісник Чернівец. торг.-екон. ін-ту. – 2014. – № 3 (55). – С. 7–14.
39. Внутрішній економічний механізм підприємства: конспект лекц. / уклад. І. В. Новикова. – Суми: Вид-во СумДУ, 2009. – 185 с.
40. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості // Вісник М-ва України у справах сім’ї, молоді та спорту. – 2010. – № 3. – С. 56– 66.
41. Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення. – К.: Наук. думка. – 1993. – 236 с.
42. Голубєва І.Є. Молодь у відтворенні населення: теоретико-методологічні підходи дослідження // Економіка АПК. – 2017. – №7. – С. 140-145.
43. Гроттіан П. Майбутнє праці: нові концепції праці завтрашнього дня // Deutschland, 2014. – №6. – С. 40–43.
44. Забельский М.Г. Экономика и социология труда. – М.: "Catallaxy, при участии ЗАО "КноРус", 1998. – 208 с.
45. Зайгер Х. Про майбутнє поняття праці // Deutschland. – 2014. – №6. – С. 44–45.
46. Зубок Ю.А. Молодёжь между интеграцией и исключением: социально–экономический аспект // Социально–гуманитарные знания.– 2000. – №7. – С. 183–198.
47. Кабінет Міністрів збільшив статутний капітал Держмолодьжитла [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.molod-kredit.gov.ua/news/novini/kabinet-ministriv-zbilshiv-statutniy-kapital-derjmolodjitla.html.
48. Мельниченко О.Б. Молодіжний ринок праці України: проблеми і перспективи // Психологія і суспільство. – 2015. – № 3. – С. 99–104. – URL: http://nbuv. gov. ua/UJRN/Psis\_2015\_3\_13.
49. Мельниченко О.Б. Оцінка молодіжного ринку праці України // Інноваційна економіка. – 2014. – № 3. – С. 113–118. – URL: http://nbuv.gov.ua/ UJRN/inek\_2014\_3\_15.
50. Методичні підходи до підвищення результативності взаємодії органів державного управління та місцевого самоврядування / уклад. : Н.М. Мельтюхова, Л.В. Набока, Н.В. Фоміцька ; за заг. ред. Н.М. Мельтюхової. – К. : НАДУ, 2013. – С. 48.
51. Михасюк І.Р. Державне регулювання економіки: підручник. – Львів: Магнолія плюс; В.М. Піча, 2006. – С. 220.
52. Міненко В.Л. Держава як суб’єкт регіонального ринку праці та зайнятості населення / за ред. д.е.н., проф. О.Ю. Амосова. – Харків: УАДУ (ХФ), 2001. – С. 41.
53. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці і зайнятості населення: теор. аспект // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. − Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2009. − Вип. № 2 (36). − С. 23–32.
54. Міненко В.Л. Методологічні підходи до визначення сутності державного регулювання ринку праці і зайнятості населення // Економіка та держава: міжнар. наук.-практ. журн. − Київ: ІПКДСЗУ, 2010. − Вип. 1. − С. 75– 78.
55. Міненко В.Л. Пріорітетні напрями розвитку державного регулювання регіонального ринку праці. – URL: http://www. investplan. com. ua/pdf/22\_2012/21. pdf.
56. Міненко В.Л. Профорієнтація молоді як механізм формування свідомого професійного вибору // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2012. – Вип. 2. – С 388–– URL: http://nbuv. gov. ua/UJRN/Tpdu\_2012\_2\_59.
57. Міненко В.Л. Співвідношення активних і пасивних методів державного регулювання ринку праці на регіональному рівні // Актуальні проблеми державного управління: зб наук пр. . – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2013. – № 1 (43). – С. 170.
58. Міненко В.Л. Сучасний стан та перспективи державного регулювання ринку праці // Право і Безпека. – 2013. – № 1. – С. 172–175.
59. Мішенін Є.В. Еколого-економічна безпека аграрного землегосподарювання: концептуальні орієнтири та організаційні механізми // Екологічна безпека. Збалансоване природокористування. – 2017. – № 2. – С. 145–151
60. Мосейчук В. Працевлаштування молоді // Дебит-кредит. – 2005. –№ 14. – С. 11.
61. Мочерний С.В. Економічна теорія: навч. посіб. – 4-те вид., стереотип. – Київ: ВЦ «Академія», 2009. – С. 640.
62. Найдич М.А. Концепт державної молодіжної політики // Науковий вісн. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. – 2011. – URL: http://esnuir. eenu. edu. ua/.
63. Нартюк О.В. Стратегія «Європа 2020» як складова механізму оптимізації зайнятості населення в країнах ЄС // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015. – № 2. – С. 201–207. – URL
64. Населення України. Трудова еміграція в Україні: монографія / Ін- т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Держ. ком. стат. України; Укр. центр соц. реформ; редкол.: Е. М. Лібанова (відп. ред.), О.В. Позняк, О.А. Малиновська. – Київ: б. в., 2010. – С. 265.
65. Небоженко К.В. Новітнє законодавче забезпечення зайнятості населення // Митна справа. – 2013. – № 4(2.2). – С. 198–202.
66. Некрутенко Н. Моніторинг нормативно-правової бази регулювання молодіжного сегмента ринку праці в Україні. – URL: www. nbuv. gov. ua/e-journals/Dutp/2005-2/txts/soc/05nnprpu. pdf.
67. Ничипоренко С.В. Молодіжна сімейна політика в Україні: формування та шляхи реалізації: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.07 / НАН України, Ін-т демографії та соц. досліджень. – Київ, 2008. – С. 20.
68. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: наук.-аналіт. моногр. – Київ: Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – С. 456.
69. Орлов В.В. Основні напрямки діяльності органів виконавчої влади як суб'єктів державного управління у сфері державної молодіжної політики в Україні / В.В. Орлов // Економіка та держава. — 2018. — № 3. — С. 75—77.
70. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональні аспекти). – К.: Український інститут соціальних досліджень, Український центр політичного менеджменту, 2001. – 242 с.
71. Подобєд Н.В. Міжнародний досвід реалізації молодіжної політики та можливості його застосування в Україні / Н.В. Подобєд // Економіка та держава. – 2011 – № 9. – С. 125–127. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.in.ua/pdf/9_2011/37.pdf>.
72. Про зайнятість населення: Закон України / Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.
73. Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серп. 2010 р. № 1726-р. – URL: http://zakon.rada. gov.ua/laws/show/1726-2010-%D1%80.
74. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 серп. 1996 р. № 992. –URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ 992-96-%D0%BF.
75. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 5 січ. 2013 р. № 103/98-вр. – URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/103/98%D0%B2% D1%80.
76. Про соціально-економічну підтримку становлення та розвитку студентської сім'ї: Указ Президента України від 4 серп. 2000 р. № 958/2000. – URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/958/2000.
77. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 9 груд. 2012 р. № 2558-14. – URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255814.
78. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лют. 1993 р. № 2998-12. – URL: http:// zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12.
79. Ринок праці у 2016 р. : доповідь / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
80. Розподіл видатків держбюджету на 2017 р. / Міністерство молоді та спорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/29163.
81. Соціальні проблеми працевлаштування молоді: [О.М. Балакірєва (керівник авт. кол.). В.В. Онікієнко, О.В. Валькована та ін.]. — К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2014. — 144 с.
82. Соціологічне дослідження «Цінності української молоді» (повний звіт) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://dsmsu.gov.ua/media/2016/11/03/23/Zvit\_\_doslidjennya\_2016.pdf. 2](http://dsmsu.gov.ua/media/2016/11/03/23/Zvit__doslidjennya_2016.pdf.%202)
83. Статистичний щорічник України за 2017 р. / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2007. – 551 с.
84. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді: Автореф. дис. … к–та еконм. наук: 08.09.01/ Ін–т регіон. досл. – Львів, 2016. – 26 с.
85. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді: монографія / НАН України. Ін-т регіон. досліджень. — Львів, 2015. — 126 с.
86. Шестопалов П.О. Зарубіжний досвід державної політики у сфері іпотечного кредитування молодіжного житлового будівництва / П.О. Шестопалов // Вісник Національної академії державного управління. – С. 323–332. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/ uploads/2013/11/2009-2-41.pdf. 1
87. Юшкевич О.О. Молодь як соціально–економічна категорія // Вісник ЖІТІ. Економічні науки. - 2000. –№6. – С. 113–116.
88. Яременко О.О. Молодь у стратегії людського розвитку України // Вивчення молоді на сучасному етапі: питання методології і методики. – К.: А.Л.Д., 1996. – 232 с.