

УДК - 351.346:331

КП _____

№ держреєстрації - 0117U000645

Інв.№ _____

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ**

УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

49000, м.Дніпро, вул. Володимира Вернадського 2/4

тел. (056) 745-55-96



ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор

Д. О. Бочаров

2019 р.

ЗВІТ

**ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ
«МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ РИНКУ ПРАЦІ»
(заключний)**

*Керівник НДР
д.е.н., професор*




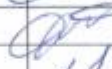
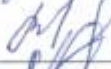






А. Г. Бабенко

Проведено ґрунтовний аналіз того, що сфера зайнятості потребує зміни підходів її регулювання. Розкрито основні фактори, які впливають на різні види зайнятості за критерієм її легальності. Запропоновано вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості.

Рукопис закінчено " __ " ____ 2019 р.

Результати цієї роботи розглянуто вченою радою УМСФ
протокол № 5 від " 16 " 12 2019 р.

СПИСОК ВИКОНАВЦІВ

№ п/п	Посада, вчене звання, науковий ступінь	Підпис	Дата	Ініціали, прізвище
1	Завідуючий кафедрою економіки та соціально-трудових відносин, к.е.н., доцент		09.12.2019	А. Л. Бикова
2	д.е.н., професор (керівник)		09.12.2019	А. Г. Бабенко
3	к.е.н., доцент (відповідальний виконавець)		09.12.2019	Л.Ю. Семенова
4	д.е.н., професор		09.12.2019	В.І.Саричев
5	д.е.н., професор		09.12.2019	В. С. Власюк
6	д.ф.г.е., доцент		09.12.2019	А.В. Лобза
7	к. соц. н., доцент		09.12.2019	Н.О. Кодацька
8	к. політ. н., доцент		09.12.2019	А.П. Гірман
9	к.е.н., ст.викл		09.12.2019	О.К.Котко
10	студентка		09.11.2019	Сальник Е.Д. гр УП-17-1м
11	студентка		09.11.2019	Воронова Д.Д. гр УП-18-1м

РЕФЕРАТ

Звіт про НДР:- 169 стор., 6 рис., 14 табл., 212 джерел, 4 додатки.

Об'єкт дослідження процеси функціонування ринку праці та механізми забезпечення його безпеки.

Мета роботи: - розробка інноваційного механізму забезпечення безпеки ринку праці та економічне обґрунтування доцільності його впровадження.

Методи дослідження: В ході виконання I - III етапу НДР використано: 1. Порівняльний метод – для дослідження забезпечення економічної безпеки держави трудовим потенціалом та порівняння основних факторів, які впливають на різні види зайнятості за критерієм її легальності. 2. Статистичний метод – для визначення ролі підвищення конкурентоспроможності і мобільності робочої сили, особливостей міграційного руху молодого населення України. 3. Факторний метод – для моніторингу проблемних питань пов'язаних із молодіжним ринком праці й визначення пріоритетів реалій та перспектив побудови механізму безпеки ринку праці.

В умовах становлення та розвитку ринкових відносин в Україні спостерігається нестача кваліфікованих трудових ресурсів у багатьох суб'єктів господарювання. Це обумовлено втратою підприємствами власних технологій підбору й адаптації персоналу як значимого ресурсу економічної системи. Нестача, відтік власних трудових ресурсів негативно впливає на виробничо-господарську діяльність підприємств, спричиняє виникнення та зростання проблем зайнятості серед суб'єктів господарювання. За цих обставин важливого значення для здійснення господарської діяльності набуває формування в достатньому обсязі трудового потенціалу підприємств.

Результати НДР використовуються при викладанні дисциплін «Мотивація персоналу», «Менеджмент продуктивності», «Економіка праці і соціально-трудова відносини», «Економіка управління персоналом», «Управління людським капіталом», «Ризик-менеджмент», «Маркетинг персоналу», «Антикризове управління персоналом», «Механізм регулювання соціально-трудова відносин».

Ключові слова: зайнятість населення; трудовий потенціал; персонал; оцінка і розвиток персоналу.

Умови одержання звіту: за договором. 49083, Дніпропетровськ, вул. В. Вернадського, 2/4, УМСФ.

ЗМІСТ

Вступ	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІНСТИТУЦІЙНОГО ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ	11
1.1. Детермінанти інституційного та нормативно-правового забезпечення безпеки ринку праці в сучасних умовах	11
1.2. Регіональні студії у контексті дослідження молодіжного ринку праці	19
1.3. Нормативно-правові основи працевлаштування молоді у контексті безпеки, демографічні та психологічні фактори формування молодіжного ринку праці	26
1.4. Методологічні аспекти оцінки безпеки ринку праці	48
1.5. Регулювання оплати праці як напрям забезпечення соціальної безпеки	52
Висновки до розділу 1	58
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА РИНКУ ПРАЦІ ТА РІВНЯ ЙОГО БЕЗПЕКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ	61
2.1. Аналіз демографічних факторів формування молодіжного ринку праці в Україні та країнах Євросоюзу та використання трудових ресурсів	61
2.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів	66
2.3. Сучасні тенденції ринку праці	84
2.4. Питання безпеки зайнятості на ринку праці	86
2.5. Зовнішні міграційні процеси та їх вплив на стабільність ринку праці в Україні	89
Висновки до розділу 2	98

РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ	101
3.1. Пропозиції щодо удосконалення механізму функціонування ринку праці в контексті забезпечення його безпеки	101
3.2. Шляхи вирішення проблемних питань у сфері молодіжної зайнятості та функціонування ринку освітніх послуг	117
3.3. Комплексна модель забезпечення безпеки ринку праці та її економічне обґрунтування	128
Висновки до розділу 3	133
Висновки	135
Список використаних джерел	138
Додатки	162

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин особливої актуальності набуває питання забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці у контексті забезпечення економічної безпеки держави, адже якості людських ресурсів зумовлені соціально-економічними та організаційно-технологічними факторами. Дія цих факторів взаємопов'язана і виявляється через структурні зрушення в економіці, які, з одного боку, зумовили процеси перерозподілу працівників між сферами виробництва зі видами економічної діяльності, сформували нові вимоги до їх професійно-кваліфікаційного складу, а з іншого боку, в умовах спаду виробництва призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття, появи феномену прихованого безробіття. Наслідком подібних процесів сталися зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини працівників, структурна невідповідність між пропозицією із попитом на них.

Це зумовлено особливостями функціонування економічних систем, що має свій вираз, з одного боку, у динамічному розвитку глобалізаційних процесів, зростанні рівня взаємозалежності та відкритості національних економік; а з іншого – необхідністю самоствердження на міжнародній арені та відстоювання національних інтересів. Серед основних проблем є – необхідність забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням вимог сучасного ринку праці. На рівень безпеки ринку праці впливають такі чинники, як: ефективна зайнятість, тіньова зайнятість, міграційні процеси, відповідність освітянської сфери вимогам ринку праці, молодіжне безробіття, можливість створення нових робочих місць, можливість впровадження інновацій тощо. Вирішення проблеми вбачається в розробці ефективної моделі, що сприятиме забезпеченню безпеки ринку праці з урахуванням зарубіжного досвіду та його подальшої імплементації.

Виявлено, що ринок праці змінюється через впливи на нього різноманітних факторів. Проблема збереження нації є сьогодні основною в нашій країні, без вирішення якої всі інші проблеми втрачають актуальність [99].

Суттєвим демографічним фактором, що здійснює значний вплив на формування молодіжного ринку праці є міграційні процеси. У контексті міграції молоді люди визнані однією з найбільш мобільних демографічних груп. Особливістю міграційного руху молодого населення України є його орієнтація на високорозвинені регіони, а основним напрямком залишається переміщення населення з регіональної периферії до обласних центрів та їх приміських зон [110].

Одним із основних внутрішніх факторів ефективного використання трудових ресурсів є рівень освіти, яку вчені-економісти вважають однією з основних інвестицій [91].

Метою НДР “Механізми забезпечення безпеки ринку праці” є: розробка інноваційного механізму забезпечення безпеки ринку праці та економічне обґрунтування доцільності його впровадження.

Для досягнення даної мети під час наукового дослідження вирішуються наступні завдання:

- діагностика стану ринку праці за основними показниками його розвитку;
- визначення детермінант інституційного забезпечення безпеки ринку праці в сучасних умовах;
- визначення реалій та перспектив побудови механізму безпеки ринку праці;
- аналіз стану ринку праці за основними показниками його розвитку;
- аналіз показників гарантованої зайнятості та рівня само зайнятості;
- визначення перспектив інноваційних форм зайнятості населення;
- аналіз впливу міграції та тіньової зайнятості на стабільність ринку праці;
- визначення ролі освітньої складової у забезпеченні безпеки ринку праці;
- виявлення напрямів вдосконалення механізму регулювання ринку праці в контексті забезпечення його безпеки;
- аналіз освітньої складової та показників ринку освітніх послуг в контексті забезпечення безпеки ринку праці.
- обґрунтування пропозицій щодо оптимізації структури та забезпечення збалансованого розвитку ринку праці в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є процеси забезпечення безпеки на вітчизняному ринку праці.

Предметом дослідження є сучасні механізми забезпечення безпеки ринку праці.

Інформаційну основу дослідження становили наукові розробки вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, статистичні матеріали Державної служби статистики України.

В процесі наукового дослідження було використано наступні методи: узагальнення та порівняння (при дослідженні сучасних моделей забезпечення безпеки ринку праці), емпірико-теоретичні методи: аналіз і синтез (при дослідженні зарубіжного та вітчизняного досвіду функціонування ринку праці); економіко-математичного прогнозування (при проведенні кількісної та якісної оцінки факторів, що впливають на зайнятість населення та обґрунтуванні відповідних прогнозів на вітчизняному ринку праці); історичний підхід (при вивченні генезису економіки знань, а також вітчизняного і закордонного досвіду у вирішенні поставлених у дослідженні завдань); логічний підхід (при формуванні моделей забезпечення безпеки ринку праці).

Звіт про науково-дослідну роботу складається із вступу, 3 розділів, висновків. Робота викладена на 169 сторінках, містить 14 таблиць, 6 рисунків. Список використаних джерел містить 212 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІНСТИТУЦІЙНОГО ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Детермінанти інституційного та нормативно-правового забезпечення безпеки ринку праці в сучасних умовах

Нині вітчизняний ринок праці перебуває в кризовому стані. Його попередній динамічний (і, що не менш важливо, прогнозований) розвиток було перервано соціально-політичною кризою. Внаслідок загальнодержавної дестабілізації тіньова економіка набула загрозливих масштабів, що позначилося відповідним чином на ринку праці, стимулювавши тіньову зайнятість. Галопуюча інфляція і швидке падіння рівня життя населення призвели до суттєвого знецінення праці (фізичної та інтелектуальної), що унеможливило ефективне державне втручання в процеси регулювання зайнятості, визнавши безсилість держави у забезпеченні безпеки зайнятості громадян. Сьогодні активна державна політика передбачає оперативне реагування на характер змін у структурі зайнятості, масштабне приховане безробіття, високий рівень зайнятості у неформальному секторі економіки, стрімке зростання рівня тіньової зайнятості тощо. Необхідність усунення деформацій як у структурі зайнятості, так і на ринку праці в цілому актуалізує розробку і впровадження інноваційного (відмінного від традиційного) механізму державного регулювання зайнятості за умов консолідації всіх суб'єктів ринку праці для забезпечення їх соціально-економічної безпеки.

Значний внесок у розробку дієвих механізмів державного регулювання зайнятості населення належить таким вітчизняним ученим, як: Є. П. Качан, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Ю. М. Маршавін, В. В. Онікієнко, О. І. Цимбал і багатьом іншим. Однак у їхніх дослідженнях недостатньо обґрунтовані фактори, що впливають на розвиток нестандартних форм зайнятості. Виявлення таких факторів

дозволило б визначити цілі та пріоритети у сфері регулювання нестандартної зайнятості і тим самим забезпечити механізм її безпеки. Водночас динамічність розвитку проблем невпинного зростання безробіття та прояви його нових ознак у контексті суттєвих змін у реалізації соціально-економічної стратегії держави потребує уточнення й поглиблення досліджень у даному напрямі з урахуванням новітніх викликів.

В умовах обраного про європейського вектору розвитку України важливе забезпечення права кожного індивіда на працю й соціальні гарантії з боку держави, що, своєю чергою, є гарантією забезпечення їх соціальної безпеки. “Безпека” трактується вітчизняним законодавством як захищеність життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави, за якої забезпечується сталий розвиток суспільства [135].

А. Л. Баланда під “безпекою” розуміє результат соціальної діяльності держави, що виникає у процесі розв’язання суперечностей між небезпекою і власними потребами соціальних груп. Їх згладжування обумовлює формування механізму управління системою забезпечення національної безпеки на основі правового принципу як юридично обґрунтованого балансу інтересів соціальних груп [8, 24]. Конституційна ж безпека є складовою національної безпеки. Відповідно, Конституція України – правовий базис для розвитку особистості та функціонування державних інститутів (ст. 43) [Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР, зі змінами]. Отже, забезпечення реалізації принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості необхідне за умов упровадження моделі соціально орієнтованої економіки в Україні. Підґрунтя для його реалізації – вітчизняна нормативно-правова база, яка представлена І. Гнибіденко та О. Нартюк у вигляді трирівневої ієрархічної системи [50, 16–17]. Загалом реалізація принципу соціальної справедливості обґрунтована в Кодексі законів про працю, Законах України “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії діяльності”, “Про загальнообов’язкове

державне соціальне страхування на випадок безробіття”, “Про професійний розвиток працівників”, “Про соціальний діалог” тощо. Однак євро інтеграційний вектор розвитку України вже нині зумовлює переформатування вітчизняної правової бази на якісно новий лад у контексті дотримання європейських цінностей. Вітчизняне законодавство в соціально-трудовій площині засвідчує, що в Україні сформовано правовий базис, проте неконкретність окремих понять і неузгодженість статей окремих нормативно-правових актів, а також не регламентованість інноваційних форм зайнятості вимагає його подальшого удосконалення. У зв’язку з цим поділяємо погляд експертів НІСД: сфера зайнятості потребує змінення підходів її регулювання, і перш ніж вносити концептуальні зміни до законодавства щодо ринку праці, необхідно чітко визначити стратегічні цілі й завдання, які постають перед державою у сучасних соціально-демографічних умовах. За відсутності ж цілісної стратегії зайнятості будь-які заходи є паліативними та не приведуть до бажаного результату [89].

Сучасний етап змін у соціально-економічному розвитку нашої держави характеризується переходом від системи директивного управління до активного впровадження інструментів державного макроекономічного регулювання, які насамперед позначилися на трансформації ринку праці. Якщо до 2014 р. соціальна політика держави була націлена на забезпечення збалансованого функціонування ринку праці, орієнтованого на стійкий розвиток стандартних форм зайнятості і детінізацію відносин зайнятості, то протягом останніх двох років акцент змістився в бік підтримки всіх (особливо нестандартних) форм зайнятості для забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці взагалі.

Зазначимо, що стандартною є зайнятість працівника за нормами робочого часу, передбаченими чинним законодавством, колективним або трудовим договором (ч.14 ст.1). [130] За умов зміни хоча б однієї із зазначених умов мова йтиме про нестандартну зайнятість, до якої відноситиметься само зайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу тощо, які також мають правове забезпечення в Україні.

Наразі відбувається дещо деформований процес переформатування відносин

зайнятості під впливом соціально-політичної кризи в умовах військового конфлікту: змінився склад і структура робочої сили, її якість, зазнав змін попит на робочу силу, відчуваються дисбаланс, рестрикції і бар'єри на ринку праці. І хоча статистика відображає “припустимі коливання” на ринку праці, реальна ситуація і результати нашого опитування демонструють протилежну динаміку.

У роботі О. Грішної детально проаналізовано чинники, під впливом яких формувалася ринок праці і забезпечувалась зайнятість перехідного періоду [55, 162]. Слід зазначити, що перелік чинників не змінився, він доповнився й урізноманітнівся під впливом процесів глобалізації, політики сусідніх країн і країн – світових економічних лідерів, вражаючих темпів і напрямів НТП, стрімкої відкритої інформатизації суспільства, боротьби за інтелектуальний капітал. І якщо наслідками впливу чинників перехідного періоду стали високий рівень безробіття, зменшення соціальних гарантій та розшарування, за висновками О. Грішної, то наслідками впливу поточних чинників є загроза безпеці ринку праці та загальній соціально-економічній безпеці держави. Якщо в умовах перехідної економіки йшлося про необхідність забезпечення ефективною (тобто відповідною до вимог ринку праці) зайнятості, яка б забезпечила подолання структурних деформацій та регресивних тенденцій розвитку ринку праці, встановлення раціонального попиту та пропозиції працездатного населення, на що вказано в дослідженні Н. Іщенко [73, 151], то нині йдеться про необхідність забезпечення безпеки самої зайнятості, під якою слід розуміти можливість/впевненість у працевлаштуванні (не завжди за професією/кваліфікацією), відповідну гарантовану оплату праці, забезпечення мінімальних соціальних гарантій зайнятих громадян, визначених чинним законодавством, та їх фізичну безпеку. Забезпечення безпеки зайнятості - функція державного регулювання, яке полягає у формуванні й реалізації державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення вільно обраної зайнятості і соціального захисту. Основні напрями, принципи державної політики зайнятості (ст. 15), а також її реалізація (ст. 16) визначені Законом “Про зайнятість населення”.[130]

Виникає питання: до чієї парафії відноситься організаційно-регуляторна

функція забезпечення безпеки зайнятості? Розглянемо його з інфраструктурного боку. Найбільш вдало інфраструктура ринку праці й державного регулювання зайнятості населення відображена схематично в роботі В. Васильченка.[24] Центральним органом у цій структурі є Державна служба зайнятості України (далі – ДСЗ), діяльність якої спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики. Основна мета, завдання та структура ДСЗ регламентується Положенням “Про державну службу зайнятості України” від 16.01.2013 р. №19/2013 [123]. Інфраструктуру ринку праці підсилюють приватні агентства зайнятості, які є посередниками і діяльність яких регламентована Законом України “Про зайнятість населення” на підставі виданої ДСЗ ліцензії (ст. 36–41) [130]. Фінансування заходів реалізації державної політики зайнятості здійснюється за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів, Фонду загальнообов’язкового соціального страхування України на випадок безробіття [130]. На думку Т. Пальчевича, сучасна політика фінансового забезпечення зайнятості не пристосована до трансформаційних перетворень і не є дієвою. Тому важливим інструментом фінансового забезпечення зайнятості населення є фіскально-бюджетна політика держави, яка через податки і державні витрати має змогу ефективно впливати на сукупний попит і пропозицію [119, 73]. А. Іщенко констатує, що чинна інфраструктура ринку праці розрахована на його поточне (оперативне) регулювання і не включає операторів, які б здійснювали стратегічне планування його розвитку [73, 79]. На думку експертів Інституту стратегічних досліджень, Мінекономрозвитку має стати основним партнером у формуванні та реалізації політики зайнятості, яка нині залишається відірваною від загальної стратегії макроекономічного розвитку держави [89].

Сьогодні процес інституціоналізації ринку праці в Україні супроводжується декларативним реформуванням існуючих інститутів або створенням нових, що мультиплікує їх неефективність і поглиблює дисбаланс на ринку праці. Розбалансованість ринку праці (за кваліфікаційною ознакою) В. В. Онікієнко пояснює низьким рівнем якісних характеристик вільних робочих місць і низьким рівнем оплати праці, що свідчить про відсутність інноваційного вектору розвитку

економіки [115, 157]. А. Л. Баланда зазначає, що відсутність чіткої стратегії соціально-економічних перетворень, не контрольованість ринкових регуляторів призвели до виникнення без нормативності у соціально-економічних відносинах, внаслідок чого девіація в економічній поведінці стала нормою [8, 23]. Л. Транченко визначає, що механізми регулювання зайнятості мають відповідати міжнародним нормам соціальної політики, зафіксованим у документах ПРООН і МОП [110, 38]. Вітчизняну нормативну базу слід реформувати у частині дерегулівних і посилення дисциплінарних і правозастосовних норм. Н. Максимова констатує, що український ринок праці “імпортував” стандартний набір інститутів країн з розвинутою економікою. Однак у країнах Західної Європи ринок має високий ступінь захищеності і безпеки зайнятості, високі соціальні стандарти. Українська ж модель інституційного забезпечення ринку праці сформувалася спонтанно під впливом рішень, що приймалися незалежно одне від одного державою, підприємцями та профспілками, вона не має достатнього фінансового ресурсу для того, щоб копіювати інституційних каркас розвинених ринків праці [97, 21].

Щодо питання тіньової зайнятості. Тіньова економіка притаманна всім країнам незалежно від моделі та рівня соціально-економічного розвитку. Звести її нанівець неможливо апріорі. Кожна країна має свій спектр характеристик тіньової зайнятості. Нині Україна відрізняється тим, що регулювання її економіки унеможлиблюється через кризові явища, які відбуваються у всіх сферах суспільного життя та військового конфлікту. Відповідно, слід констатувати, що соціальна політика держави неефективна і, на жаль, про забезпечення безпеки зайнятості не йдеться взагалі. Проблеми й наслідки тінізації ринку праці - предмет досліджень багатьох вітчизняних учених. Зокрема, значний внесок у систематизацію методів оцінки і опрацювання запобіжних механізмів тіньовій зайнятості належить А. Баланді, Е. Лібановій, О. Макаренку, А. Калині, Ю. Харазішвілі та ін. У роботі М. Г. Юрчика детально охарактеризовані види зайнятості за критерієм її легальності: до тіньової зайнятості науковець відносить нестандартну зайнятість, тіньову зайнятість в офіційному секторі і зайнятість у неофіційному секторі, окремо виділяючи зайнятість у кримінальній сфері [184, 139]. На жаль, не можна погодитися з

науковцем у частині віднесення нестандартної зайнятості до тіньової в силу того, що до неформальної економіки ми відносимо економіку, яка охоплює різні види без витратної економічної діяльності поза нормами, які містяться в нормативно-правових документах, що регулюють відносини власності, ліцензування діяльності, трудові відносини, кредитування і систему соціального забезпечення та соціальної відповідальності. При цьому неформальна зайнятість виключає зайнятість у кримінальній сфері, пов'язану з виробництвом нелегальних товарів і надання нелегальних послуг.

Прогресування тіньового сектора економіки свідчить про неефективність і бездіяльність соціально-економічних інститутів. Зростанню тіньового сектора сприяють скорочення виробництва в основних видах економічної діяльності; низька питома вага фонду оплати праці у ВВП; низький рівень самосвідомості працездатного населення; високий рівень оподаткування легального бізнесу (у тому числі внесків роботодавців на соціальне забезпечення); традиційна сприйнятливість суспільства до недотримання встановлених законів і, як наслідок, втрата довіри населення до правоохоронної й судової систем.

К. Г. Васильченко та Е. С. Якуб будують економіко-математичну агентну модель на припущенні того, що тіньова зайнятість була сформована під впливом чинників, пов'язаних з перерозподілом власності і монополізацією ринків [25]. Ю. Харазішвілі вказує на те, що тіньова зайнятість формується внаслідок невідповідної оплати праці, порушень роботодавцями трудових норм у частині тривалості робочого часу, умов безпеки праці тощо [176, 172]. За оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), за наявності у світовій економіці близько 1,2 млрд. офіційних робочих місць понад 1,8 млрд. осіб зайняті в нелегальному секторі [176]. М. Лейфура зазначає, що причинами тіньової зайнятості є високий рівень оподаткування легального бізнесу, складна система його адміністрування, вимушене безробіття та неефективність соціально-економічних інститутів [91, 64].

Наразі масштаби тіньової зайнятості в Україні носять деструктивний характер, який створив стан соціальної небезпеки. Проте тіньова зайнятість

насправді “дорого коштує” і роботодавцям, і працівникам, які до неї долучені: по-перше, роботодавці несуть значні витрати на приховування діяльності, по-друге, ризик кримінальної відповідальності у разі її виявлення і ступінь покарання матимуть незворотну дію; по-третє, наймані працівники позбавляють себе навіть мінімальних соціальних гарантій, передбачених трудовим законодавством, як-то оплачувана чергова відпустка, оплачувані лікарняні, соціальне страхування, належне пенсійне забезпечення, збереження робочого місця на час відпустки по догляду за дитиною тощо; по-четверте, відсутність пільг і гарантій з боку держави; по-п’яте, унеможливлення “соціалізації” бізнесу та утруднена соціальна адаптація власне найманих працівників у разі втрати робочого місця.

Узагальнення наукових розробок дозволило виокремити методи вимірювання тіньової зайнятості. За словами В. Міненка, оцінити обсяги неформальної зайнятості не можна за допомогою офіційної статистики, для цього використовуються непрямі (макро-) і прямі (мікро-) методи [105, 112]. Нині існують дві офіційні методики оцінки рівня тіньової економіки: Державної статистичної служби України та Міністерства економічного розвитку і торгівлі.

У своїх дослідженнях А. Л. Баланда визначає “тіньову” економіку як одну з соціальних детермінант національної безпеки, яка є наслідком де інституалізації апарату державного управління. Її поширення впливає на якість життя населення: падіння кваліфікації найманих працівників призводить до скорочення показників продуктивності праці, що разом зі зменшенням фонду легального робочого часу призводить до скорочення обсягу ВВП [8, 22].

Тінізація зайнятості гальмує інноваційність економіки і перешкоджає формуванню ефективного механізму регулювання ринку праці. Тіньова зайнятість є складовою неформального ринку праці, що охоплює трудову діяльність, яка не заборонена законодавством, проте не зареєстрована. Негативні наслідки тіньової зайнятості суттєво переважають позитивні, а відтак, необхідність розробки програми детінізації ринку праці в державі очевидна. Отже, безпека зайнятості є невід’ємною складовою національної безпеки України, яка передбачає захищеність якості життя економічно активного населення.

1.2 Регіональні студії у контексті дослідження молодіжного ринку праці

Пріоритетними напрямками інвестицій в економіці, заснованій над знаннях, виступають інформаційні системи так технології професійної освіти. У цьому сенсі нова оцінка суспільством вищої професійної освіти, можливостей отримання так використання даного ресурсу в умовах формування робочої сили, дозволяє багато в чому визначити із одного боку – державну стратегію розвитку системи вищої професійної освіти, покликану сприяти досягненню необхідного рівня професійних компетенцій трудових ресурсів, з іншого – стратегію державного регулювання ринку праці: в тому числі, через механізми зниженням структурної диспропорції на ринку праці; підвищенням якості робочої сили; досягнення рівноваги над ринку праці шляхом формуванням професійних компетенцій кадрів, що відповідають потребам роботодавців. Перехід до інноваційної моделі розвитку економіки так соціально орієнтованого ринку праці пов'язаний зі кардинальними змінами над ринку праці в напрямку розширенням сегменту інтелектуальної, інноваційної високо мотивованої праці які необхідної умови підвищення рівня та якості життя населення [143].

Ці зміни безпосередньо вплинули над всі сфери життя із діяльності суспільства, перш за все над зайнятість так формування ринку праці. Адже ринок праці та зайнятість населення є найбільші динамічними елементами ринкової економіки. Від них не тільки переплітаються інтереси працівників із роботодавців, але й відображаються економічні, політичні, демографічні, соціальні так інші процеси, зокрема особливості відтворення населення із формування людського капіталу, стану розвитку основних засобів, їхня конкурентоспроможність, організація виробництва товарів із послуг, якісь значною мірою впливають на попит так кваліфікацію працівників, рівень зайнятості і безробіття, соціальний захист так рівень життя населення Тому забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетними напрямом соціально-економічної політики країни і пов'язане зі конкурентоспроможністю людських ресурсів,

високим рівнем зайнятості так соціального захисту, наближенням рівня заробітної плати із доходів населення до світових стандартів.

Наслідком подібних процесів стались зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини працівників, структурна невідповідність між пропозицією із попитом на них [143]. Аналогічні зміни в структурі і якості людських ресурсів викликала диверсифікація зайнятості населенням. Період реформування ринку праці також характеризується високою часткою структурного безробіття, тобто невідповідністю рівням професійних компетенцій працівників займаним посадам та потребам ринку.

Особливо потерпає від соціальних негараздів молоде покоління, оскільки молодь виступає основною складовою ринку робочої сили. Вона володіє необхідними потенціалом, реалізація якогось найближчим часом може істотно поліпшити економічне та соціальне становище суспільства. Ця категорія має досить великі та суттєві переваги порівняно з іншим працездатним населенням. У молодих людей найбільш тривалий період майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, порівняно високий загальноосвітній рівень, найбільша професійна та міграційна мобільність. Водночас, молоді люди більше за інші вікові групи страждають через відсутність роботи. В Україні молодіжне безробіття вважають одними із найактуальніших питань соціально-економічної політики держави, оскільки молодіжні проблеми суттєво впливають над майбутнє економіки та державне становлення України [143].

Категорія «молодь» може бути визначена як соціально-демографічна вікова група суспільства, щось характеризується насамперед тим, що перебуває в стадії трудового й соціального самовизначення й володіє рядом специфічних ознак, якісь відрізняють її від інших поколінь. За національним законодавством молодь – це громадяни України віком від 14 до 35 років [209].

Визначення вікових границь поняттям «молодь» зі погляду відносин у сфері праці пов'язане з визначенням нижньої границі працездатного віку. У світовій практиці нижня границя робочого віку коливається від 12–14 до 16–17 років, щось

пов'язано з особливостями соціально-економічного розвитку конкретних країн[209].

Межа працездатного віку найбільш низька від найбідніших країн світу, з масовим поширенням убогості, і, які наслідок цього – масовим використанням дитячої праці. Чим вище рівень соціально-економічного розвитку суспільства, тим вище піднімається рівень нижньої границі працездатного віку, досягаючи свого максимуму в тих країнах, у яких законодавчо закріплене обов'язкове одержання певного рівня освіти до вступу в робочий вік.

Визначення верхньої межі категорії «молодь» пов'язано із суспільними умовами, якісь забезпечують досягнення соціалізації людини в суспільстві, щось виражається в придбанні професії, завершенні періоду трудової адаптації, створенні родини, народженні дітей, придбанні економічної самостійності. Основна маса молоді повністю соціалізується до 30 років, тому традиційно застосовують границі поняттям «молодь» 16–29 років [209]. Проте, в деяких сучасних дослідженнях вікові границі молоді встановлюються від рамок 14–29 років (із сильною диференціацією окремих вікових груп молоді практично за всіма соціальними показниками).

Молодь є специфічною соціально-демографічною групою, неоднорідною за рівнем освіти, професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною та економічною активністю, щось необхідно враховувати при розробці та реалізації державної молодіжної політики. Значна частка молоді належить до економічно активного населення, тобто забезпечує пропозицію трудових послуг на ринку праці. Інші молоді люди належать до економічно неактивного населення (учні старших класів, студенти навчальних закладів всіх рівнів акредитації, особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей; зневірені так особи, які не мають необхідності у працевлаштуванні тощо). Економічно активна молодь в основному представлена віковими групами 20–24 і 25–29 років, щось цілком закономірно. При цьому рівень зайнятості молоді значно нижчий, ніж в середньому по всьому населенню. Низка наукових досліджень останніх років свідчить, щось у всіх вікових групах молоді відмічається значний розрив між рівнями економічної

активності і зайнятості, що свідчить про наявність надлишку молодіжної робочої сили на ринку праці України, тобто існування досить чисельного контингенту безробітної молоді [130].

Безробіття молоді – соціально-економічне явище, при якому працездатна молодь перебуває в пошуках роботи так готова приступити до неї, але не може реалізувати своє право над працю, чим втрачає основні засоби до існування. Значну частину безробітної молоді становить контингенти молодих людей – випускників професійно-технічних зі вищих навчальних закладів, якісь здобули професію (спеціальність) і вперше виходять на ринок праці. На думку фахівців, тенденція до зростання на ринку праці кількості освіченої молоді поглиблюватиметься і в найближчій перспективі.

Щороку українські навчальні заклади випускають понад 500 тис. молодих спеціалістів, які не знаходять відповідного попиту над отриману спеціальність або не мають можливості задовольнити свої вимоги щодо рівня оплати праці. У зв'язку з цими щорічно в Державну службу зайнятості звертаються близько 5-7% (92 тис.) випускників навчальних закладів [101].

На ринку праці давно існує проблема невідповідності знань так умінь, отриманих випускниками вищих навчальних закладах, вимогам роботодавців. Основними характеристиками сучасного випускника вищого навчального закладу є амбіційність, ініціативність, активність, цілеспрямованість та невизначеність. При цьому серйозною перешкодою в роботі стає відсутність (або недостатній рівень володіння) навичок міжособистісного спілкування - таких, які «комунікабельність, вміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль». Значною проблемою абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їх теоретичної підготовки, підприємства вважають відірваність знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному бізнесі і нерозуміння того, як цей бізнес працює [46].

Розширення кола проблемних питань, пов'язаних із молодіжним ринком праці, визначає важливість і значущість методологічних підходів до моніторингу цих аспектів. Аналізи ринку праці в Україні має ґрунтуватися на накопиченому міжнародному досвіді, враховуючи національне законодавство таким чином, щоби

це не звужувало економічного змісту категорій і аналітичних можливостей показників. Провідним розробником міжнародних стандартів в цій сфері є Міжнародна організація праці (МОП). В її нормативних актах, зокрема у конвенціях та рекомендаціях «Про політику в галузі зайнятості», «Про статистику праці», в резолюціях Міжнародних конференцій статистиків праці (МКСП), знайшли відображення світові досягнення і передовий досвід щодо спостереження та аналізу економічної активності, визначення основних понять і структурних елементів.

Оскільки до процесів соціального руху населення належать процеси зайнятості та безробіття, що потребують глибокого дослідження, існують два основні напрями дослідження цих процесів: 1) екстенсивний аналіз; 2) інтенсивний аналіз. Екстенсивний аналіз ринку праці передбачає всебічне дослідження яке з демографічного, такі і соціально-економічного погляду новоутворених сукупностей – вільних робочих місць і вакантних посади; чисельності громадян, які звернулися до служби зайнятості з питань працевлаштування; працевлаштованих громадян; чисельності працевлаштованих громадян із числа безробітних тощо.

У процесі екстенсивного аналізу використовують метод групувань та методи аналізу варіаційних зі атрибутивних рядів розподілу. Для кількісної характеристики взаємозв'язку новоутворених сукупностей населення застосовують інтенсивний аналіз. За допомогою системи відносних величин інтенсивності оцінюють напруженість, рівень, силу соціальних процесів. При цьому новоутворені сукупності співвідносяться зі населенням або групою населення, яке його утворило[131].

Вихідні характеристики процесу руху населення – абсолютні величини, тому одним із найважливіших завдань практичної статистики ринку праці є визначення загальної кількості зайнятих в економіці, безробітних (зареєстрованих і серед них працевлаштованих) тощо в конкретних умовах місцям та часу. Разом тим, можливість привести різні в часі та просторі величини до однієї основи та отримати показники типу «чисельність безробітних на 1000 осіб економічно активного населення», «чисельність зайнятих в економіці на 1000 осіб економічно

активного населення» дає визначення коефіцієнтів інтенсивності. Розраховують коефіцієнти інтенсивності діленням абсолютної величини новоутворених соціальних сукупностей (зайнятих або безробітних) на економічно активне населення.

З наведеного випливає, що в залежності від завдань дослідження обирають ряд показників, які б найбільш повно і достовірно характеризували досліджуваний предмет (ДОДАТОК А).

Загалом, крім загальноприйнятих статистичних показників, щось можуть слугувати індикаторами ринку праці, доцільно враховувати не лише позитивні (показники-стимулятори), а й негативні (показники-дестимулятори) (див. табл.1.1).

Таблиця 1.1. Парні індикатори ринку праці

Індикатори-стимулятори	Індикатори-дестимулятори
Частка найманих працівників підприємств серед зайнятих, %	Рівень безробіття за методологією МОП, %
Рівень працевлаштування, %	Навантаження на одну вакансію, осіб
Частка працівників, які підвищили кваліфікацію, %	Частка працівників, що працюють у несприятливих умовах, %
Рівень використання робочого часу, %	Частка працівників, переведених на неповний робочий час, %
Середньомісячна заробітна плата, грн.	Частка працівників, яким вчасно не сплачено заробітну плату, %
Соціальні пільги, встановлені колективними договорами, грн.	Частка працівників із зарплатою нижче мінімальної, %

Джерело: розроблено авторами за [39]

Статистичні показники, щось відібрані за принципом парності: кожному показнику-стимулятору протиставляється показник-дестимулятор, дозволяють оцінити збалансованість розвитку ринку праці.

На основі останніх досліджень виявлено такі новітні тенденції формування і розвитку молодіжного сегменту ринку праці України:

– спостерігається зниження попиту на послуги праці молоді внаслідок структурної кризи економіки так тривалого падіння рівня суспільного виробництва. На фоні загальноукраїнського скорочення попиту на робочу силу попит над послуги праці молоді скорочувався більше високими темпами (на 64% за той самий період);

– відбувається інтенсивне зростання чисельності незайнятих та безробітних серед молоді. За останні п'ять років чисельність офіційно зареєстрованої безробітної молоді зрослась втричі. Крім того, кожен п'ятий безробітної молоді – це випускники загальноосвітніх шкіл, вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації;

– поглиблюється диспропорція між пропозицією робочої сили та попитом на неї [39];

– скорочується чисельність молодих працівників у сільському господарстві, промисловості, будівництві, транспорті зі зв'язку, сфері соціального захисту тощо. Найбільш привабливими для молоді є фінансова діяльність, торгівля, діяльність готелів так ресторанів;

– високий рівень участі молоді у неформальному секторі економіки, особливо це характерно для вікової групи 15–24 років;

– на фоні істотного зниження попиту на послуги навчання в галузі промисловості, будівництва так сільського господарства зберігається стійка тенденція до збільшення чисельності бажаючих отримувати економічну, юридичну так медичну освіту. В умовах загострення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури молодих працівників сучасним запитам економіки такі зрушення не сприятимуть формуванню збалансованого ринку праці [39].

1.3. Нормативно-правові основи працевлаштування молоді в контексті безпеки, демографічні та психологічні фактори формування молодіжного ринку праці

Забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді на сьогодні виступає одним із пріоритетних завдань розвитку держави. Адже саме молодь є найактивнішою частиною працездатного населення. Через несвоєчасне працевлаштування безробітна молодь втрачає свої набуті професійні навички, здобуту кваліфікацію, що з часом все більше ускладнює процес ефективного пошуку роботи і, як наслідок, вимушене безробіття впливає на фізичне та психологічне здоров'я молодої людини. При розгляді проблем зайнятості населення безробіття випускників виділяється особливою гостротою в силу його негативних наслідків.

Сьогодні в ситуації економічної глобалізації та входження України у Європейський економічний простір проблеми підвищення якості підготовки майбутніх фахівців набувають особливого сенсу в аспекті підвищення конкурентоспроможності і мобільності робочої сили, відбуваються масштабні зміни на українському та світовому ринках праці. Освітня діяльність, як і будь-яка інша в державі, здійснюється відповідно до чинного законодавства. Основною складовою нормативної бази вищої освіти сучасної України є Конституція України, Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») від 3 листопада 1993 р. №896, Національна доктрина розвитку освіти від 17.04.2002 № 347/2002 та Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року від 25 червня 2013 року № 344/2013, Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 № 1060-XII та Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII. Відповідно до Конституції України [86] кожен громадянин країни має право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) та право на освіту, держава забезпечує доступність і безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі за Державним замовленням, розвиток вищої і післядипломної освіти різних форм навчання, надання державних стипендій та пільг учням і

студентам (ст. 53). Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» [129] від 15.12.1992 р. визначає, що головними напрямками державної молодіжної політики в Україні є забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року на основі аналізу сучасного стану розвитку освіти визначає мету, стратегічні напрями та основні завдання, на виконання яких має бути спрямована реалізація державної політики у сфері освіти.

Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») [128] визначає стратегію розвитку освіти в Україні на найближчі роки та перспективу XXI століття, де основними шляхами реформування освіти є створення нової правової та нормативної бази освіти, радикальна перебудова управління сферою освіти шляхом її демократизації, децентралізації, створення регіональних систем управління навчально-виховними закладами та іншими. Відповідно до Національної доктрини [131] розвитку освіти держава повинна забезпечувати підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукоємних та інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці. Закон України «Про освіту» [134] регулюють суспільні відносини у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України, встановлюють правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти, створюють умови для забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих фахівцях, самореалізації особистості. За Законом «Про вищу освіту» [127] система стандартів вищої освіти є основою оцінки якості вищої освіти та професійної підготовки, а також якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів незалежно від їх типів, рівнів акредитації та форм навчання. За Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 [132] року модернізація і розвиток освіти повинні набути випереджального безперервного характеру, гнучко реагувати на всі процеси, що відбуваються в Україні та світі. Підвищення якісного рівня освіти має бути спрямовано на забезпечення економічного зростання держави

та розв'язання соціальних проблем суспільства, подальше навчання і саморозвиток особистості. Водночас молодь є найбільш уразливою та соціально незахищеною категорією населення. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам сьогодні стає дуже складно. Спостерігається така ситуація, що в умовах нестабільності молоді робітничі кадри можуть бути скороченими з підприємств через брак відповідного досвіду (до 10–20%), працівники фінансових установ – через зменшення обсягу операцій та зниження рівня доходу (до 9–12%), менеджери середньої ланки – через оптимізацію організаційних структур суб'єктів господарювання, що пов'язано із уповільненням темпів ділової активності (до 8–10%), працівники держапарату – через проголошення Президентом України скорочення чисельності держапарату, в тому числі по Секретаріату на 20% тощо [14, с. 51]. Сьогодні, коли відбувається різке зниження якості життя, здоров'я населення, у тому числі й молодого покоління, зростання злочинності в молодіжному середовищі, потрібна кардинальна активізація державної політики по відношенню до покоління, яке самостійно вступає в життя. [149] За роки незалежності України кількість молоді, яка здобуває вищу освіту і є студентами збільшилася майже вдвічі, з яких майже не кожен стикається з найгострішою проблемою сучасності – працевлаштуванням [179]. Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю (п. 15 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»). [130]

Відповідно до статті 64 «Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» Закону України «Про вищу освіту» [127], випускники вищих навчальних закладів вільні у виборі місця роботи, крім випадків, передбачених цим Законом. Вищі навчальні заклади не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників, держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками вищих навчальних закладів права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з

урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб. Але в усіх вище перелічених Законах України, Національній стратегії, Національній Доктрині регулюється лише підвищення рівня освіти і взагалі не передбачено механізму регулювання процесу працевлаштування випускників (окрім випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням)[136].

Відповідно до статті 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» [137] держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Але і цим Законом не передбачено найбільш значущого для молоді – надання випускникові першого робочого місця. «Гарантовані робочі місця, які раніше були нормою для попередніх поколінь, принаймні в розвинених країнах, стали не такими доступними для сучасної молоді. Поширення тимчасової та неповної зайнятості, особливо після того, як глобальна економічна криза досягла свого піку, говорить про те, що така зайнятість часто є для молодих людей єдиним можливим варіантом працевлаштування», – пояснює помічник генерального директора Міжнародної організації праці з питань політики Хосе Мануель Салазар-Ксрінакс [107]. Отже, проблеми соціального захисту безробітної молоді не цілком відрегульовані на законодавчому рівні, що відчутно впливає на її матеріальне становище та соціальну поведінку. Останнім часом наявна тенденція до збільшення кількості безробітної молоді, у якій безробіття триває понад рік, і, як наслідок, руйнуються професійні навички. У процесі пошуку роботи безробітна молодь стикається із певними психологічними труднощами. Їхньою причиною є відсутність в особи внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивація поведінки в нових ринкових умовах [36, с. 30].

Отже, державне регулювання саме молодіжного безробіття є особливо актуальним, спрямованим на вирішення цієї проблеми та забезпечення більшої зайнятості серед молоді, соціального захисту, а також збереження і розвитку трудових ресурсів країни. Суспільство має постійно дбати та проводити професійну підготовку, навчання та профорієнтацію молоді [148, с. 122].

Молодіжне безробіття виділяється при розгляді проблем зайнятості населення в силу особливою гостроти її негативних наслідків. Українські науковці постійно відзначають, що проблема не працевлаштування є злободенною для сучасних випускників. Так згідно з даними, які наводить у своїй статті М. Корчун, більше половини безробітних віком 15–24 років (53,4%) не змогли працевлаштуватися після закінчення професійних та вищих навчальних закладів[174].

Поряд із цим молодь досить вигідно відрізняється від інших категорій населення своєю здатністю до творчої діяльності, високою працездатністю і мобільністю, сприйнятливістю до інновацій, гарним здоров'ям, тривалим періодом майбутньої працездатності [185, с. 206]. Вперше виходячи на ринок праці, молодь має ідеалістичні уявлення про майбутню професію, трудову та професійну кар'єри, які з перших кроків на ринку праці руйнуються і призводять до виникнення складних соціально психічних станів (тривога, стан депресії, що впливає на комунікативну сферу і супроводжуване відчуттям безвиході, комплексом провини) в умовах неможливості працевлаштування. Зіткнення з трудовою реальністю призводить до переорієнтації або деградації трудових цінностей. Таким чином, безробіття негативно впливає на соціально-психологічний розвиток молодих людей і часто призводить до втрати реального погляду на працю, як засобу особистої самореалізації, а сам процес нормальної соціалізації виявляється порушеним.

Велика частина молоді вважає за краще шлях еміграції, бо вдома не вбачає соціальної справедливості і захищеності.

Порівняно із світовими даними, цифри офіційного молодіжного безробіття в Україні, на перший погляд, не критичні. Проте, чи дійсно статистичні дані Держстату відповідають дійсності? Проблему також загострюють дуже низькі зарплати, які пропонуються українцю на старті кар'єрних сходинок. Невисока оплата праці та відсутність перспектив розвитку значно обмежує можливості сучасної молоді. Підбурує проблему ще й майже повна відсутність зв'язків між ВНЗ та ринком праці, брак стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для молоді, та обмеженість державних програм [108].

За даними інтернет-сторінки Євростату [116] середній показник рівня зайнятості випускників на 2015 рік у Європейському Союзі становить 76,9%. В Україні ж проводяться статистичні спостереження щодо рівня зайнятості населення за статтю. Так у 2015 році (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) молодіжне безробіття складає за віковими групами: 15–24 роки – 28,2%, 25–29 років – 71,8%, 30–34 роки – 74,3%, – на жаль інформацію про те, який відсоток у цих вікових групах складають випускники, державна служба статистики України не надає.

З числа працюючих представників української молоді 51% працює за фахом. Серед причин роботи не за фахом респонденти найчастіше зазначають відсутність вакансій – загалом 49%. Серед респондентів з професійно-технічною освітою (училище) таких найбільше – 59% [112].

Переважає більшість молодих людей, котрі виходять на ринок праці, є недавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Разом з тим, на сьогодні в Україні ще не напрацьована цілісна концептуальна модель працевлаштування випускників за умов ринкових відносин. Не розв'язані питання щодо прогнозу формування ринку праці, а отже, й обґрунтування номенклатури затребуваних спеціальностей. [149] За підтримки системи ООН в Україні, зокрема Фонду народонаселення ООН (UNFPA), на замовлення Міністерства молоді та спорту ГФК ЮКРЕЙН у 2015 році було проведено дослідження «Молодь України-2015». За результатами дослідження молоді люди вважають, що пріоритетними напрямами державної молодіжної політики мають бути: сприяння зайнятості та само зайнятості молоді (49% обрали цей напрям як пріоритетний і 10% зазначили, що відповідні заходи реалізуються в їх регіоні), підтримка талановитої молоді (46% і 19% відповідно), 50% молоді взагалі не чули про жодну діяльність, спрямовану на підтримку молодіжних ініціатив та вирішення проблем молоді. [112].

Дуже низький і рівень обізнаності опитаної молоді про осередки по роботі з молоддю (молодіжні центри, молодіжні клуби, гуртки тощо). Тільки 3% опитаних відвідують такі заклади, ще 15% знають про такі заклади, але не відвідують їх, а

18% респондентів лише чули про існування таких закладів. Разом з тим, 26% респондентів відносять до числа пріоритетних напрямів державної молодіжної політики саме розвиток мережі молодіжних центрів та підліткових клубів. Відповідаючи на питання, які напрями роботи мають реалізовувати осередки по роботі з молоддю, респонденти назвали передусім інформування щодо можливості працевлаштування, організації власного бізнесу – 51%, навчальні програми з набуття різних навичок (комп'ютерна грамотність, іноземна мова тощо), роботу творчих гуртків та майстерень – 45%. Лише 4% опитаних сказали, що робота таких закладів не потрібна. Основними причинами безробіття є звільнення з попереднього місця роботи внаслідок скорочення штату чи закриття підприємства (29%) або те, що молоді люди недавно закінчили навчання – на це вказали 20% опитаних. Ще для 13% причиною тимчасового безробіття стало те, що вони були у декретній відпустці. Близько половини опитаних (51%) під час пошуків роботи не зверталися за послугами до установ, агентств, організацій, що надають допомогу в працевлаштуванні. 39% звертались до Державної служби (центру) зайнятості. До відділів працевлаштування при навчальних закладах зверталися 2% (слід зазначити, що лише 6% з тих, хто навчається в вищих навчальних закладах, чули про існування центру праці у своєму навчальному закладі). Станом на момент опитування 78% з тих, хто активно шукає роботу, не перебувають на обліку у державному центрі зайнятості. Серед основних причин, які респонденти назвали, пояснюючи чому вони не перебувають на обліку в Центрі зайнятості, наступні: не зверталися, бо не вірять, що центри зайнятості можуть їм допомогти – 35% опитаних, не мали такої потреби – 32%, зверталися, але центр не допоміг працевлаштуватися – 21%. Серед труднощів, що найчастіше виникають для тих, хто активно шукає роботу – пропозиції з низькою заробітною платнею. На це вказали 63% опитаних. Ще 40% вказали на повну відсутність вакансій. 19% опитаних з числа української молоді знають про існування молодіжних центрів праці. З тих, кому відомо про такі центри, 79% до них не зверталися. З тих, хто звертався до таких центрів, більшість зазначили, що центр не допоміг знайти роботу [112].

Залучення молоді до освоєння робітничих професій; вдосконалення системи безперервної освіти; розвиток сучасних професійних компетенцій – ІТ-грамотність, аналітичні здібності, мовна грамотність; інвестування державою і роботодавцями курсів підвищення кваліфікації і перенавчання; ефективне інформування молоді щодо роботи служби зайнятості, молодіжних центрів праці; налагодження міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення; забезпечення соціального захисту трудової молоді від ризиків непрацевлаштування або втрати роботи; на рівні державної служби статистики – проведення об'єктивних статистичних спостережень щодо працевлаштування випускників ВНЗ та інших навчальних закладів; на рівні державної служби зайнятості – проведення корегувальної політики з підвищення оперативності та інформативності роботи служби, узгодження її роботи з комерційними структурами, проведення систематичних соціологічних досліджень; на рівні підприємств – оптимізація умов прийому молодих громадян, пом'якшення критеріїв прийому без досвіду роботи, створення гнучкого графіка роботи для студентів денної форми навчання тощо; на рівні Міністерства освіти і науки України – розробка стандартів вищої освіти, які б включали обов'язкову сукупність сучасних компетенцій. Допомога молоді шляхом відповідної соціальної політики та політики зайнятості має основоположне значення для всебічного та сталого розвитку суспільства, підтриманий державними програмами початок трудової діяльності сприяє забезпеченню успішного руху молоді на шляху до гідної праці.

За останні 25 років чисельність населення за рахунок депопуляції зменшилася майже на 10 млн. Майбутні втрати у зв'язку з вичерпанням потенціалу демографічного відтворення будуть не менш значними й за експертними оцінками та прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України можуть до 2040 р. знаходитися в межах 12 млн. осіб [99].

Необхідно відзначити, що сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні сьогодні становить близько 1,6 та є недостатнім для простого відтворення населення. Подібна ситуація спостерігається в країнах Європейського Союзу - в

2016 році коефіцієнт народжуваності в Бельгії склав 1,74; в Німеччині – 1,47; у Франції – 2,01; в Нідерландах – 1,71; в Австрії – 1,47 [128].

Серйозною проблемою в сучасній демографічній ситуації нашої країни також є безперервний процес «старіння» населення, який знаходиться в прямій залежності від природного відтворення та міграції населення. Чисельність населення молодше працездатного віку весь час зменшується, а старше працездатного віку постійно зростає. Деформація вікової структури веде до зростання рівня демографічного навантаження на працюючих громадян, а також не дає можливості підвищити соціальні стандарти життя та є причиною загальних процесів зубожіння населення.

Ринок праці можна визначити як динамічну систему, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві засоби, механізм попиту та пропозиції. Тобто, ринок праці являє собою діючий в рамках певного економічного простору механізм взаємовідносин між роботодавцем, що потребує робочу силу, і потенційним працівником, що пропонує свою робочу силу в даний момент часу. Відповідно молодіжний ринок праці представляє певну систему соціально-економічних взаємовідносин між молодими людьми, що вступають у трудове життя, і роботодавцем з приводу найму або продажу робочої сили з урахуванням рівня кваліфікації, знань, умінь і навичок [38].

Молодь як одна з головних продуктивних сил володіє високим трудовим потенціалом, соціальною та трудовою мобільністю, характеризується енергійністю, швидкістю навчання, прагненням до інновацій, творчим мисленням. Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2998-ХІІ від 5 лютого 1993 року визначено, що молоддю є громадяни України віком від 14 до 35 років. Джерелами формування ринку праці молоді є підліткова група (до 18 років); студенти та молоді люди, що завершають свою професійну підготовку (18-24 років); молоді люди (25-35 років), які зробили свій професійний вибір [42].

Процес формування ринку праці знаходиться в залежності від багатьох факторів, відзначимо основні демографічні чинники: рівень народжуваності та смертності, статево-вікова структура населення, процеси міграції, динаміка чисельності населення за типом поселення тощо.

Ключовою передумовою інноваційного розвитку сучасного суспільства та формування конкурентоздатної економіки України є забезпечення відповідного рівня відтворення населення та стабільність демографічного розвитку, проте населення України за 25 років незалежності зазнало суттєвих втрат. Чисельність молоді країни з 16 173 тис. осіб у 1991 році скоротилася до 11 829 тис. осіб у 2016 році відповідно. Тобто, від'ємний приріст вікового контингенту 14–35 років склав 4344 тис. осіб. Депопуляція українського населення відбувається за рахунок практично усіх вікових категорій, однак темпи зниження чисельності молоді випереджають темпи втрат серед інших вікових контингентів. Показники народжуваності і смертності за період 1991-2016 р.р. наведено у ДОДАТКУ Б.

Крім того, у 2016 році продовжилось зменшення чисельності молоді як у містах, так і у селах. Зокрема, у міських поселеннях цей процес відбувався більш швидкими темпами: за останні п'ять років кількість молоді у міській місцевості скоротилася на 1 567 382 особи (або 16%), а у сільській – на 480 945 осіб (або 11,7%). У зв'язку з цим відбувається вирівнювання показників питомої ваги молоді за типом поселення [42]. Так, у містах їх частка в чисельності населення наближається нині до 28% проти 27,3% молоді у сільській місцевості. Сьогодні частка молодих містян у загальній чисельності молоді становить 69,4% (для порівняння у 2011 р. – 70,5%, а у 2006 р. – 71%), при тому, що питома вага усього міського населення в Україні лише наближається до 69% [42]

Оскільки молодь в Україні демографічно неоднорідна, об'єднує досить різних за віком, статусом та рівнем освіти молодих людей, важливою характеристикою виступає її віковий склад. Аналіз вікового складу молоді та його змін в останні роки свідчить про поглиблення «старіння» даного контингенту внаслідок перерозподілу у віковому складі молоді на користь порівняно старших вікових груп (30–34-річних, останнім часом – 25–29-річних), частка яких на кінець

2016 р. збільшилась до 60,2% (на кінець 2011 р. – 55,1%). Основною причиною таких змін був різкий спад народжуваності у кризових 90-х роках минулого століття. Таким чином, станом на кінець 2016 року найбільш численною п'ятирічною віковою групою була молодь віком 30–34 років – 3,5 млн. осіб, віком 25–29 років – 3,4 млн осіб, віком 20–24 роки – 2,6 млн, наймолодших представників молодіжного контингенту (підлітків у віці 15–19 років) – майже 2 млн. [42].

Порівняння вікового складу молоді за типом поселення свідчить, що у селах частка наймолодших вікових груп осіб є вищою, ніж у містах. Це зумовлено тим, що у сільській місцевості порівняно більш висока народжуваність, а міські поселення виступають центрами тяжіння високоосвіченої молоді з певним трудовим досвідом, де й структурна перевага старших вікових груп молоді наразі виражена більш чітко (Табл. 1.2.) [42].

Таблиця 1.2. Розподіл постійного населення України за окремими віковими групами та типом поселень (станом на 1 січня 2016 року)

(осіб)

	Україна								
	Всього населення	0-14 років	0-15 років	0-17 років	16-59 років	15-64 років	18 років і старше	60 років і старше	65 років і старше
2016									
поселення та сільська місцевість	42590879	6494293	6856311	7614006	26317358	29327724	34976873	9417210	6768862
міські поселення	29 346 155	4297338	4522803	5008013	18461983	20591959	24338142	6361369	4456858
сільська місцевість	13244724	2196955	2333508	2605993	7855375	8735765	10638731	3055841	2312004

Джерело: [42].

Чисельність населення країн Європейського Союзу також постійно змінюється, але такого стрімкого зниження як в Україні не спостерігається. У окремих країнах навіть спостерігається стійке підвищення чисельності населення (Табл. 1.3.).

Таблиця 1.3. Динаміка чисельності населення деяких країн ЄС

Країна ЄС	Чисельність населення, осіб		
	2007 р.	2010 р.	2016 р.
Бельгія	10 584 534	10 839 905	11 289 853
Німеччина	82 314906	81 802 257	82 162 000
Франція	63 645065	64 658856	66 661621
Нідерланди	16 357 992	16 574 989	16 979120
Австрія	8 282984	8 351643	8 700471

Джерело: [128].

Необхідно відмітити, що головною метою структурно-порівняльного аналізу статевого складу є визначення пропорцій не стільки всього населення, скільки окремих його груп (вікових, соціальних), що є вкрай важливим для нормального процесу відтворення населення. Збалансованість статей у межах вікових контингентів не є стійкою [121].

А саме, при переході від групи новонароджених, де переважає частка чоловічої статі (51,2% хлопчиків проти 48,8% дівчаток або таке значення з незначною варіацією), до молодих вікових груп співвідношення статей зрівнюється. При пересуванні до старших вікових груп частки жінок переважають. Це відбувається через більш високу смертність чоловіків з біологічних причин (зниженість інстинкту самозбереження, більша вразливість захворюваннями) та соціальних (переважання важких та небезпечних умов діяльності, поширеність шкідливих звичок тощо), а також унаслідок втрат чоловічого населення під час останніх війн. Узагальнюючим показником статевих пропорцій є вік балансування

— вік, в якому чисельність чоловіків та жінок урівноважується. За оптимальних умов він має наближуватись до верхньої межі плідного віку (50 років). В Україні вік балансування становить 32 роки, а в містах сягає 28 років, тобто на молодіжному ринку праці частка чоловіків та жінок зрівнюється. Порівняльний аналіз показників смертності за статтю свідчить про високу передчасну смертність саме чоловічого контингенту. Так, смертність у чоловіків віком 15–34 роки протягом останнього десятиліття втричі перевищує відповідні показники серед жінок. Лише у віковій групі 15–19 років перевищення смертності дещо менше і становить не більше 2,5 разів [121]. Отже, висока передчасна смертність чоловіків працездатного віку залишається надзвичайно гострою демографічною проблемою сучасної України (Табл. 1.4.).

Таблиця 1.4. Розподіл постійного населення України за статтю та типом поселень (станом на 1 січня 2016 року)

(осіб)

	Україна								
	Міські поселення та сільська місцевість			міські поселення			сільська місцевість		
	Обидві статі	чоловіки	жінки	Обидві статі	чоловіки	жінки	Обидві статі	чоловіки	жінки
2016	42 590	19 717	22 872	29 346	13 463	15 882	13 244	6 254	6 990
	879	881	998	155	658	497	724	223	501

Джерело: [42].

Згідно із сучасним демографічним прогнозам в Україні відбуватиметься скорочення чисельності населення віком 15–34 роки, проте саме цей віковий контингент формує інтелектуальний потенціал країни та є основним складником середнього класу [121].

Запорукою матеріального благополуччя країни та її інноваційного розвитку є освіченість населення. Рівень освіти населення України є одним з найвищих серед країн Східної та Центральної Європи[56].

Сучасна українська молодь асоціює високий рівень освіти з перспективою успішності, благополуччям, високим рівнем доходів та самореалізацією. У результаті проведення соціологічного дослідження Українським інститутом соціальних досліджень ім. О. Яременка та за підтримки Державної служби молоді та спорту України в рамках програми «Ціннісні орієнтації сучасної молоді України», в якій прийняли участь 1002 особи, віком від 14 до 35 років, серед життєвих пріоритетів молоді 99% виділили сім'ю, 94% – друзів і 84% роботу [56].

Пріоритетне місце в розвитку сучасного суспільства відіграють інтерактивні технології, особливо всевітня мережа Інтернет, без якої неможливо уявити життя сучасного споживача інформаційних потоків. Дослідження Інтернет-аудиторії України у 2016 році за даними компанії Google виявило, що у віковій групі 16–24 років регулярними користувачами Інтернету є рекордні 96% опитаних, причому в опитуваннях взяли участь більше 1000 осіб з вибіркою по всій Україні [121].

Важливою основою побудови економіки знань є доступність та якість вищої освіти. У сучасних умовах інноваційного розвитку економіки якість освіти визначає не тільки конкурентоспроможність окремо взятого випускника ВНЗ на ринку праці, проте економіки країни в цілому. Позитивна динаміка кількості осіб, які здобували вищу освіту у розрахунку на 10 тис.осіб засвідчила збільшення активності осіб, що навчаються у ВНЗ III-IV рівнів акредитації [128]. Незважаючи на високий освітній рівень молоді, в Україні існує факт формальності вищої освіти. Сучасною тенденцією є те, що молодь вступає до ВНЗ не для отримання певного рівня необхідних в майбутній професії знань та вмінь, а частіше з метою отримання переваг на ринку праці, набуття однієї з ознак престижності та певної гарантії високого рівня доходів. Важливим показником доступності і розвитку вищої освіти в країнах ЄС вважають питому вагу населення з вищою освітою. Так, в Україні питома вага молоді віком 25–34 років з наявною вищою освітою становила у 2016

році 48,4%, в той час як у Бельгії – 42,7%, Німеччині – 32,3%, Франції – 45%, Нідерландах – 46,3%, Австрії – 38,7% [128].

Суттєвим демографічним чинником, що здійснює значний вплив на формування молодіжного ринку праці є міграційні процеси. У контексті міграції молоді люди визнані однією з найбільш мобільних демографічних груп. Особливістю міграційного руху молодого населення України є його орієнтація на високорозвинені регіони, а основним напрямком залишається переміщення населення з регіональної периферії до обласних центрів та їх приміських зон. Така тенденція не лише зумовлює демографічні диспропорції, зокрема старіння населення в сільській місцевості та малих містах, а й пришвидшує процеси депопуляції на окремих територіях. Максимальна міграційна активність молоді притаманна періоду 2002–2007 р.р., її пік припадав на 2004 рік (944,3 тис. осіб). Починаючи із 2013 року міграційний оборот молодого населення України різко починає скорочуватися і у 2016 році цей показник досяг свого мінімуму (593,9 тис. осіб). Відповідно до статистичних даних, частка молоді у загальному міграційному обороті України у 2016 році становила 56,4% [110].

Статеві-вікова піраміда свідчить про два піки міграційної активності молоді – у 17 та у 22 роки. Перший пік активності припадає на етап, коли 17-річні чоловіки і жінки закінчують навчання у загальноосвітніх навчальних закладах і включаються в навчальну міграцію. Другий активний період, у якому беруть участь переважно випускники ВНЗ, пов'язаний із подальшою міграцією з метою пошуку роботи та працевлаштування. Найбільшою мобільністю вирізняється молодь віком від 17 до 23 років. У віці 23–26 років активність молодих мігрантів серед жіночого населення перевищує відповідні показники серед чоловіків, але, починаючи з 31-річного віку, міграційні процеси знову набувають попередніх співвідношень, коли частка мігрантів-чоловіків переважає над часткою мігрантів-жінок [58].

Серед соціальних проблем молоді в Україні однією з найважливіших є проблема її недостатньої зайнятості, яка обумовлена низкою причин: невідповідністю між попитом і пропозицією праці, низькою адаптованістю молоді на ринку праці, відсутністю досвіду роботи, підвищеними вимогами щодо

працевлаштування, до змісту, характеру і умов праці. Основним показником, що характеризує зайнятість на ринку праці, є рівень зайнятості, який визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою (Табл. 1.5.).

Рівень зайнятості за всіма віковими групами за останні роки має тенденцію до зниження, але найбільше ця тенденція проявляється у віковій групі 25-29 років.

Таблиця 1.5. Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році

	Всього, %	у тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40– 49	50– 59	60– 70	
Все населення	56,7	28,2	71,8	74,3	79,1	78,6	61,7	14,5	64,7
Жінки	51,7	24,8	63,1	67,1	75,1	77,8	56,4	12,2	60,9
Чоловіки	62,2	31,3	80,1	81,3	83,1	79,4	68,2	17,9	68,7
Міські поселення	57,4	25,6	74,4	76,4	80,5	80,0	62,1	13,1	66,0
Сільська місцевість	55,1	32,7	66,3	68,6	75,7	75,7	60,9	17,5	62,0

Джерело: [110].

Також важливо зазначити, що в 2016 році рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці серед молоді у віці 25-29 років становив 8,7%. Серед осіб у віці 15-24 років цей показник становив 17,4% та був удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Кількість осіб у віці до 35 років, які у 2016

році мали статус безробітного становила 698 тис. осіб або 45% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп [146].

Необхідно відмітити, що рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, на сьогодні склав 9,1% економічно активного населення (Табл. 1.6.)

Таблиця 1.6. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 р.

	Всього	у тому числі за віковими групами, років							Працевдатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	9,1	22,4	11,2	9,7	7,2	7,6	6,3	0,1	9,5
Жінки	8,1	21,9	10,8	8,4	6,7	7,1	4,6	0,0	8,5
Чоловіки	10,1	22,7	11,4	10,8	7,7	8,1	7,9	0,1	10,4
Міські поселення	9,0	23,5	10,8	9,4	7,5	7,6	6,3	0,1	9,3
Сільська місцевість	9,4	20,7	12,0	10,8	6,6	7,6	6,4	-	9,9

Джерело: [146].

Рівень безробіття серед чоловіків становить 10,1%, тоді як серед жінок - 8,1% економічно активного населення. Разом з тим, рівень безробіття в Україні залишається подібним до країн Європейського Союзу, де він становить 9,4% (зокрема, в Бельгії – 8,5%, Німеччині – 4,6%, Франції – 10,4%, Нідерландах – 6,9%, Австрії – 5,7%) [128].

Важливо відмітити, що активність молоді на ринку праці необхідно розглядати через призму суб'єктної активності, яка опосередковується мотиваційною сферою особистості. Успішність формування активності молоді на ринку праці значною мірою визначається наявним рівнем сформованості складових набутого людиною потенціалу суб'єктної активності. Ефективність психологічної

підтримки людини у ситуації складності з працевлаштуванням забезпечується за рахунок відрефлексованості змісту компонентів суб'єктного потенціалу активності психологічними тренінговими засобами, що дає змогу стимулювати в людині активність не тільки для успішного подолання ситуації безробіття, але і долання важких ситуацій у майбутньому.

Трудова поведінка членів суспільства визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Внутрішніми спонукальними силами є потреби та інтереси, бажання і прагнення, цінності та ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви. Всі вони являють собою структурні елементи складного соціального процесу мотивації трудової діяльності. Мотив виконує функцію спонукання до активності і діяльності особистості, соціальної групи, спільності людей, він завжди пов'язаний з прагненням задовольнити певні потреби. Мотивація, відповідно, являє собою вербальну поведінку, спрямовану на вибір мотивів для пояснення реальної трудової поведінки. Формування цих внутрішніх спонукальних сил трудової поведінки є центром процесу мотивації трудової діяльності. Мотиваторами можна назвати підстави або передумови мотивації, вони визначають предметно-змістовну сторону мотивації, її доміанти і пріоритети. Мотиваторами виступають стимули соціального і предметного оточення або стійкі потреби і інтереси [61].

Що стосується потреб, то в найзагальнішому вигляді їх можна визначити як турботу індивіда про забезпечення необхідних засобів і умов для власного існування і самозбереження, прагнення до сталого збереження рівноваги із середовищем проживання. Існує безліч класифікацій людських потреб, підставою яких виступають: специфічний об'єкт людських потреб, їх функціональне призначення, вид реалізованої діяльності тощо. Серед них можна виділити наступні) [181]:

– потреба в самоповазі (сумлінна трудова діяльність незалежно від контролю і оплати праці заради позитивної думки про себе як про людину і працівника);

- потреба в самоствердженні (високі кількісні та якісні показники у праці заради схвалення і авторитету, похвали, позитивного ставлення до себе з боку інших);
- потреба у визнанні (спрямованість трудової поведінки на доказ своєї професійної придатності і здібностей);
- потреба в соціальній ролі (доказ своєї необхідності для оточуючих, заняття гідного місця серед них);
- потреба в самовираженні (високі показники в роботі на основі творчого ставлення до неї, прояви індивідуальності);
- потреба в активності (трудова діяльність як самоціль, прагнення до підтримання здоров'я через активність);
- потреба в продовженні роду і самовідтворенні (особлива ціннісна орієнтація на такі цілі, як благополуччя сім'ї і близьких, підвищення їх статусу в суспільстві);
- потреба в дозвіллі (установка на роботу як на цінність, але не як на основну мету життя);
- потреба в самозбереженні (потреба працювати менше і в кращих умовах, навіть за невелику зарплату, з метою збереження здоров'я);
- потреба в стабільності (сприйняття роботи як способу підтримання існуючого способу життя, матеріального благополуччя);
- потреба в спілкуванні (установка на трудову діяльність як на можливість спілкування);
- потреба в соціальному статусі (чітко виражене підпорядкування трудової діяльності цілям кар'єри з позитивним або негативним ефектом для самої роботи);
- потреба в соціальній солідарності (сумлінність перед партнерами, колегами) [181].

На основі потреб формуються цінності і ціннісні орієнтації, які відіграють істотну роль в мотиваційному процесі. Цінності являють собою уявлення суб'єкта, суспільства, соціальної групи про головні і важливі цілі життя і роботи, а також про основні засоби досягнення цих цілей. До цінностей відносять всі предмети і явища,

які мають позитивну значимість в очах суспільства, колективу, особистості. Цінності поділяються на матеріальні, духовні, соціальні, політичні, вони формуються на основі потреб та інтересів. Так, потреба в творчості народжує інтерес до творчої праці, який вже сприймається як цінність. Для різних соціальних груп працівників, що відрізняються умовами і змістом праці, професії, кваліфікації та іншими соціальними ознаками, одні і ті ж об'єкти і явища можуть мати різну значимість. Спрямованість особистості на ті чи інші цінності матеріальної або духовної культури суспільства характеризує її ціннісні орієнтації, що є загальним орієнтиром у людській поведінці. Якщо для людини найважливішою ціннісною орієнтацією є творчий характер праці, то деякий час вона може не думати про заробіток, умови праці; якщо матеріальне благополуччя, то така особистість може знехтувати заради заробітку іншими цінностями.

Зміст цінностей в суспільстві залежить від його культури, духовності, моральності та суспільної свідомості. Специфічною формою цінностей виступають суспільні ідеали, тобто явлення про те, якими в суспільстві повинні бути суспільні відносини. Соціально визнані цінності і ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, які також є елементами мотивації трудового поведінки[38].

Відповідно до громадських та індивідуальних цінностей працівник дає оцінку навколишньої дійсності, своїм і чужим вчинкам і діям. Цінності доповнюють і збагачують мотивацію трудової діяльності, піднімаючи її, так як в процесі праці працівник мотивує свою поведінку не тільки потребами та інтересами, а й прийнятою системою цінностей.

Об'єктивні чинники підрозділяються на загальні і специфічні. До загальних відносяться соціально-економічні та інші соціальні умови трудової діяльності. Специфічні фактори - це обставини та умови конкретної трудової діяльності: зміст праці, його виробничі умови, організація і оплата, соціально-психологічний клімат в колективі, система сімейного та шкільного виховання.

Найбільш серйозний вплив на формування ставлення людини до праці мають саме суб'єктивні чинники: попередній досвід, загальна і професійна культура,

психологічні, демографічні та соціально обумовлені особливості людини: її стать, вік, освіта, стаж роботи, здібності, нахили, ступінь усвідомлення значущості своєї трудової діяльності, потреба в ній і особливо ціннісні орієнтації.

Для розуміння психологічних особливостей молоді в процесі професійної самореалізації досліджуються її життєві пріоритети, оскільки соціальне самопочуття молоді є одним із головних показників розвитку суспільства. Серед головних питань, що є актуальними для молодих людей, є традиційні – кохання, дружба, пошуки сенсу життя, створення сім'ї тощо. Не менш важливими є здоров'я, освіта, спілкування молоді з дорослими й однолітками. Отже, поведінка молодого покоління детермінується, передовсім, ціннісною ієрархією: усвідомлені дії людини й сприйняття оточуючого обумовлені суб'єктивними цінностями. Необхідно усвідомлювати, що процес засвоєння цінностей, формування ціннісної ієрархії тривалий. Він розпочинається з моменту народження дитини й триває протягом усього її життя. У системі цінностей кожної особистості, тим більше молоді людини, яка щойно розпочинає самостійне життя, можна вирізнити пріоритетні або домінуючі цінності - це пріоритетне ядро ціннісної ієрархії. Друге місце за пріоритетністю належить субдомінантним цінностям, які можуть згодом переміщатися як до складу ціннісного ядра, так і у напрямі напівпериферії ціннісної системи. Цінності середньої важливості, що становить саме ціннісну напівпериферію, посідають за пріоритетністю третє місце у межах ціннісної системи. Вони можуть переміщатися як до складу субдомінантних цінностей, так і на периферію ціннісної системи. Останнє, четверте, місце за ієрархією займають малозначимі на даний час цінності, які є периферією ціннісної системи. Ядро ціннісної системи та її периферія не є постійними, їх елементи або вся система в цілому можуть також змінювати у часі свою пріоритетність [56].

Індекси ціннісних пріоритетів було розраховано як середньозважені бали за п'ятибальною шкалою. У 2009 р. в молодіжному середовищі домінуючими були 5 цінностей, пов'язаних зі здоров'ям, сім'єю, матеріальним добробутом, дітьми і цікавою роботою. У 2015 році серед молоді домінуючими були наступні 4 цінності: міцне здоров'я, міцна сім'я, благополуччя дітей і матеріальний добробут.

До субдомінантних цінностей у 2009 р. увійшли 4 цінності: суспільне визнання, створення в суспільстві рівних можливостей для всіх, сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві і підвищення освітнього рівня. У 2012 р. ця сукупність охоплювала уже 5 цінностей, а саме: цікава робота, суспільне визнання, створення в суспільстві рівних можливостей для всіх, підвищення освітнього рівня, сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві. У 2015 р. сукупність субдомінантних цінностей молоді досягла вже 9 цінностей, а саме: цікава робота, державна незалежність України, створення в суспільстві рівних можливостей для всіх, сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві, підвищення освітнього рівня, суспільне визнання, демократичний розвиток країни, можливість висловлювати думки з політичних та інших питань, відсутність значного соціального розшарування [56].

Також значним фактором формування трудоворесурсного потенціалу молоді виступає вплив сучасного інституту сім'ї. Деградація інституту сім'ї може мати довготривалі як безпосередні, так і опосередковані наслідки в майбутньому, які будуть пов'язані зі збільшенням кількості дітей, що не отримують належного догляду, проблемами виховання, формування трудової поведінки та установки, зростанням масштабів поширення підліткової наркоманії та алкоголізму, підліткової злочинності, що може призвести до ще більшої якісної та кількісної втрати трудового потенціалу населення.

Безумовно, кризові демографічні процеси останніх років призвели до сучасних та потенційних втрат трудового потенціалу і як наслідок деформації його структури, формування дефіциту власної робочої сили у майбутньому, суттєвого погіршення якості працездатного населення. Неузгоджені соціально-економічні, суспільно-політичні перетворення та трансформації, які мали та мають місце в Україні, не сприяють формуванню прогресивної системи розвитку трудоворесурсного потенціалу країни. Сучасний національний ринок праці, який знаходиться ще у стадії формування, характеризується недостатньою еластичністю, слабкою здатністю до саморегулювання, низькою ефективністю використання робочої сили, відсутністю ефективних механізмів стимулювання підвищення рівня

продуктивності праці. У таких умовах необхідним та обов'язковим є державне управління та регулювання процесів розвитку як ринку праці, так і відтворення трудоресурсного потенціалу.

Крім того, на ринку праці не використовується значна частина трудового потенціалу молоді, яка часто не витримує конкурентної боротьби із представниками старших вікових поколінь. Розвиток молодіжного сегменту ринку праці характеризується посиленням дисбалансу між попитом і пропозицією праці, зниженням рівня економічної активності молоді, зростанням рівня безробіття, збільшенням частки молодих людей, зайнятих у неформальній сфері економіки, збільшенням чисельності молодих трудових мігрантів. В основі цих негативних тенденцій лежить недосконалість механізмів державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці

1.4. Методологічні аспекти оцінки безпеки ринку праці

Безпека на ринку праці виникає тільки в умовах конкурентного середовища, в якому виникають широкі можливості для здійснення адекватної діяльності людини, яка приносить прибуток (дохід); іншими словами, це – середовище, де «пропозиція» робочої сили урівноважується «попитом» на робочі місця. Це визначення, надане експертами Міжнародної організації праці, зорієнтоване на девіацію структури людських можливостей та їх очікувань [188]. Класики ринкової економіки довели, що очікування людини на ринку праці завжди випереджають її можливості. Але їх балансування (очікувань і можливостей) саме і визначає той запас «безпеки» на ринку праці, який гарантує прогнозований розвиток подій і впевненість в завтрашньому дні.

Насправді, як показали численні дослідження теоретиків-науковців, ситуації «безпеки» ринку праці не існує, тому що безпека – стан, який характеризується відсутністю загроз. Загрози є проявом індивідуального. Відповідно до тлумачного словника, *безпека* – це такий стан складної системи, коли дія внутрішніх і

зовнішніх факторів не призводить до погіршення системи або до неможливості її функціонування і розвитку, тобто стан захищеності життєво-важливих інтересів особистості, суспільства, підприємства від потенційно і реально існуючих загроз, або відсутність таких загроз взагалі [10].

В умовах ринкової економіки стандартними показниками безпеки ринку праці є швидкість відновлення робочої сили (частка працездатного населення в загальному показнику робочої сили на ринку праці), відкрите безробіття, середня тривалість відкритого безробіття, питома вага безробітних у «довгостроковому» безробітті за дослідженнями експертів Міжнародної організації праці. Але, на наш погляд, цей перелік індикаторів є неповним; він має включати розгорнуту систематизовану за факторами впливу низку показників-вимірників, а також інтегрований індекс оцінки безпеки ринку праці (LMSI).

Слід зазначити, що досі не існує загальноприйнятої формули визначення рівня безпеки ринку праці. Експерти Міжнародної організації праці розробили власну методику для розрахунку *Індексу безпеки ринку праці (LMSI)*; в 2004 р. він був розрахований для 94 країн. За цими даними розвинуті країни Західної Європи, а також Канада та Японія домінують у списку «безпечних». Це країни, що мають сильну конституцію і активну політику прихильності до соціального забезпечення, не зважаючи на те, що стан загального добробуту знаходиться подекуди під напругою [200].

Центр вивчення життєвих стандартів (Centre for the Study of Living Standards) використовує для виміру «безпеки» Індекс добробуту ринку праці. Компонент безпеки ринку праці в Індексі добробуту ринку праці є середньозваженою 3 складових: 1) ризиків, обумовлених безробіттям; 2) ризиків погіршення (втрати)здоров'я (профзахворювання, травматизм, нервові зриви, «вигорання» тощо); 3) ризики бідності у пенсійному віці. Зважені складові приймаються як рівні [203].

Індекс добробуту ринку праці (ILMW) містить 4 компоненти або дані, розбиті на 9 субкомпонентів, з додатковими 10 змінними в 3 субкомпонентах. Наведені нижче дані є схематичним представленням індексу у вигляді вагового дерева. Композиція

ILMW була розроблена на основі структури Індексу економічного благополуччя. Компоненти Індексу добробуту ринку праці (ILMW) включають:

A. Дохід ринку праці (LMI): 1) Оплата праці на одного працівника (LCPW); 2) Оплата праці за годину (LCPH).

B. Людський капітал (HC): 1) Середній рівень освіти (EA).

C. Рівність ринку праці (LME): 1) Погодинна нерівність зарплати (HWI); 2) Падіння зайнятості із низькою заробітною платою (LWE).

D. Безпека ринку праці (LMS): 1) Ризик від безробіття (RU) (середнє значення загального (UR) і довгострокового безробіття (LUR); інтерфейс рівня охоплення (UICR); інтерфейс оцінки переваг (UIBR); індекс захисту зайнятості (EP)); 2) Ризики для здоров'я від зайнятості (RH) (коефіцієнт смертності на ринку праці (DR); оцінка ринку праці за травматизмом на робочому місці (IR)); 3) Ризик бідності на пенсії (RPR) (інтенсивність бідності для сімей пенсійного віку (65 років і більше) (PIE); коефіцієнт заміщення соціального забезпечення (SSRR); професійний/підтримуваний роботодавцем пенсійний рівень охоплення (OPCR); частка визначеної виплати на пенсійний фонд із фонду заробітної плати (DRP).

Індекс добробуту ринку праці (ILMW) обчислюється за формулою (1.1.) [203]:

$$ILMW = 0,25 LMI + 0,25 HC + 0,25 LME + 0,25 LMS = 0,25 ((LCPW + LCPH)/2) + 0,25 HC + 0,25 (0,5 HWI + 0,5 LWE) + 0,25 ((0,33) (((UR + LUR)/2) UICR \times UIBR \times EP)) + (0,33) ((DR + IR)/2) + (0,33) ((PIE + SSRR + OPCR + DRP)/4) \quad (1.1.)$$

Проблема зайнятості в багатьох країнах, що розвиваються, посилюється, оскільки темпи збільшення робочої сили перевищує зростання зайнятості, навіть якщо остання є високою. У багатьох країнах вже сьогодні створення робочих місць вимагає двократних річних темпів зростання ВВП. Таке зростання є дуже малоймовірним. Останнім часом неформальна економіка виступала як буфер, забезпечуючи «певний соціальний захист» її учасників. Але така економіка не існує відокремлено від формальної і повністю залежить від реального сектора і обігу грошей, що може негативно вплинути на неформальну діяльність.

У нашому попередньому науковому дослідженні акцентується увага на тому, що поняття «безпеки ринку праці» в Україні було взагалі відсутнє до 2010 р., хоча концепція «соціального забезпечення» існує тривалий час. У Декларації про державний суверенітет України (Закон України, 2003 р. №964-IV) соціальна безпека розглядається як стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих соціальних інтересів як особи, так і суспільства від зовнішніх та внутрішніх загроз. У Концепції національної безпеки України виокремлено 7 сфер, до яких включена і соціальна. Її характеризують як стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства та держави від внутрішніх та зовнішніх загроз, що є необхідною умовою збереження та примноження духовних і матеріальних цінностей [41]. У свою чергу, А.Л. Баланда зазначає, що необхідною умовою забезпечення високої якості та рівня життя людини і суспільства в цілому є безпека, оскільки саме вона детермінує рівень реалізації потреб особи та ступінь задоволення суспільних інтересів [8]. Погоджуючись із цим, зазначаємо, що безпека населення (як відчуття захищеності стабільності) має дуальну природу. Дослідження показують, що, з одного боку, країни з високим рівнем та якістю життя характеризуються низьким рівнем демовідтворення. І навпаки, країни із низьким рівнем життя показують у динаміці зростаючі показники демовідтворення. Йдеться про демоекономічну безпеку як основу стабільності [43].

У авторському розумінні механізм безпеки ринку праці мають представляти такі підсистеми: (1) підсистема позавідомчої охорони повинна гарантуватися державою і суспільством; (2) підсистема безпеки праці має бути гарантована роботодавцем і працівником; (3) підсистема гарантії зайнятості, яка повинна бути забезпечена самими співробітниками, професійними спілками, асоціаціями профспілок, агентствами з працевлаштування, місцевими органами влади і державними установами; (4) підсистема демографічної безпеки, яка повинна бути гарантована урядом і суспільством.

Таким чином, у нашому дослідженні пропонується комплексна оцінка ступеня безпеки ринку праці на основі інтеграційного механізму. Результати оцінки дають можливість констатувати високий рівень безробіття, зокрема серед молоді,

зростання неформальної зайнятості та прихованого безробіття, погіршення демографічної ситуації, занепад сільських територій, погіршення інвестиційного клімату, які вимагають нових підходів до нівелювання соціальної небезпеки.

1.5. Регулювання оплати праці як напрям забезпечення соціальної безпеки

Незалежно від типу економічної системи та стану розвитку економіки оплата праці є одним із головних інструментів підвищення ефективності праці та забезпечення соціальної безпеки держави.

Неефективне державне регулювання оплати праці та невиконання взаємних зобов'язань, передбачених актами соціального партнерства, працюють не на користь соціальній стабільності та злагоді. Ефективні заходи державного регулювання оплати праці мають забезпечити реалізацію державних гарантій соціального захисту працівників та знизити ризикогенність фактору оплати праці щодо соціальної безпеки.

Соціальна безпека нині беззаперечно вважається елементом національного багатства та визначає якість життя людини і суспільства, гарантії мінімального ризику для життя, фізичного та психічного здоров'я людей. Соціальна безпека – явище багатогранне, що полягає в забезпеченні постійної доступності достатньої кількості соціальних гарантій і благ для нормальної життєдіяльності населення. Тобто соціальна безпека є таким станом суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, за якого забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ - матеріальних, санітарно-епідеміологічних, екологічних, психологічних тощо [46].

Протилежним до соціальної безпеки явищем є небезпека, суть якої полягає в навмисних або несвідомих діях щодо позбавлення людей життєво важливих умов і об'єктів, заподіяння шкоди, що веде до фізичної і духовної деградації, руйнування

особистості, етносу, суспільства, держави. Фактори соціальної небезпеки та заходи щодо її мінімізації наведено у табл.1.7.

Табл. 1.7. Фактори соціальної небезпеки та заходи щодо її мінімізації

Фактори соціальної небезпеки країни	Заходи мінімізації соціальної небезпеки
<ul style="list-style-type: none"> • бідність населення; • домінування споживчих витрат домогосподарств; • недостатній рівень наповнення соціальних фондів, в т.ч. пенсійного фонду; • низький рівень реалізації трудових ресурсного потенціалу; • втрата трудових ресурсного потенціалу внаслідок трудової міграції; • політика «шокової терапії», політичні удари по системах освіти і охорони здоров'я; • антисоціальний контент в засобах масової інформації; • тероризм; • військові дії; • алкоголізм, наркоманія 	<ul style="list-style-type: none"> • підвищення соціальних стандартів; • активна політика зайнятості населення; • державне забезпечення та розвиток соціальної сфери (освіта, охорона здоров'я); • державна підтримка центрів соціальної реабілітації, служб сім'ї та молоді; • підтримка вітчизняного товаровиробника; • розвиток підприємництва; • розвиток соціально-орієнтованої економіки; • соціальна спрямованість політики

Джерело: складено авторами

Дані таблиці 1.7. свідчать, що фактори соціальної небезпеки у своїй більшості пов'язані з неможливістю працездатного населення реалізувати свій трудовий потенціал та отримати дохід, що забезпечує гідний рівень життя.

Одним із факторів соціальної небезпеки є домінування споживчих витрат домогосподарств, що полягає у надмірній їх частині від суми доходів. В Україні зберігається надмірна частка витрат на споживання (93,2 % у 2016 р. порівняно з

92,9 % у 2015 р.). Більше половини таких витрат (53,6 % у 2016 р.) припадають на продовольчі товари та напої, що втричі перевищує частку витрат на харчування у європейських країнах. Така структура споживчих витрат обмежує інвестиційні можливості домогосподарств, на які загалом припадає 6,8 % їх сукупних витрат[3].

Регулювання оплати праці здійснюється за такими напрямками: міжнародно-правовий, державний, договірний (колективно-договірний), ринковий. Державне регулювання оплати праці виходить передусім із реальних економічних можливостей країни та здійснюється прямим та непрямим чином (ДОДАТОК В).

Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Ковальов В.В. [84] вважає, що держава має нормувати не тільки мінімальну заробітну плату, а й максимальну, а господарюючі суб'єкти - самостійно визначати в межах цього діапазону оплату праці.

Відповідно до статті 9 закону України «Про оплату праці» [133], розмір мінімальної заробітної плати має визначатися з урахуванням потреб працівників та їх сімей, прожиткового мінімуму, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості. Однак реальна ситуація відрізняється від законодавчого регламенту – офіційно встановлений прожитковий мінімум є заниженим, а реальний рівень зайнятості визначити складно через наявність прихованого безробіття та тіньової зайнятості.

Перспективним напрямом економічного прогресу є розвиток малого і середнього бізнесу, що є основою економіки, сприяти його розвитку має купівельна спроможність населення. В країні, де не виробляють засоби виробництва, сподіватися на реальне підвищення заробітної плати важко. Світовий досвід свідчить, що нині жодна країн з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави в процесі регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу, звичайно, є різними. Так, не у всіх, проте в багатьох країнах ЄС (22 з 27 країн) існує інститут встановлення

мінімальної заробітної плати. В Німеччині він був запроваджений відносно нещодавно – з 2012 р. З тих пір рівень зайнятості попри песимістичні прогнози не змінився, проте відбулося покращення типу трудових контрактів – багато тимчасово зайнятих працівників отримали постійну зайнятість. Стрибокподібне формальне підвищення мінімальної заробітної плати в Україні, що відбулося у січні 2017 р., з метою вирішення проблеми тінізації економіки породило проблеми зрівнялівки в оплаті праці працівників державного сектору та неповної зайнятості у недержавному секторі. Більше всього від підвищення мінімальної заробітної плати в Україні виграють отримувачі низьких доходів. Завдяки двократному підвищенню мінімальної заробітної плати (до 3200 грн.) середня зарплата в Україні з початку 2017 р. зросла на 21%, проте заробітна плата працівників бюджетної сфери (ставка першого розряду) залишилася прив'язаною до прожиткового мінімуму (1600 грн.). Експерти зазначають, що рівності та справедливості в оплаті праці можна досягти за рахунок доступності нематеріальних благ: медицини, освіти, житла, прогресивного оподаткування власників підприємств-монополістів.

Контроль у сфері державного регулювання оплати праці здійснюється за трьома напрямками: через законодавство про оплату праці, через податкову політику та тарифні угоди. Згідно чинного законодавства, зокрема закону України «Про оплату праці», держава має такі економічні важелі впливу, як встановлення:

- розміру мінімальної заробітної плати;
- умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;
- умов та розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;
- ставки оподаткування доходів працівників [145].

Система державного регулювання оплати праці повинна передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств тим, щоб забезпечувати та підвищувати купівельну спроможність трудових доходів населення [141]. Це можливо забезпечити, зокрема, за допомогою захисту оплати праці від інфляції через механізм індексації.

Відповідно до частини шостої статті 95 Кодексу законів про працю та статті 33 закону України «Про оплату праці» у період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством, що включає закон України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.

Відповідно до частини шостої статті 95 Кодексу законів про працю та статті 33 закону України «Про оплату праці» у період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством, що включає закон України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.

Механізм підвищення грошових доходів населення дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників, входять до складу фонду додаткової заробітної плати згідно з підпунктом 2.2.7 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5 та не мають строку позовної давнини. Функціонування ефективної системи оплати праці, можливе при реалізації таких заходів з боку уряду:

- удосконалення законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та мінімальної погодинної заробітної плати, як державного соціального стандарту;
- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;
- істотне зменшення питомої ваги населення, яке перебуває за межею бідності та зміцненню позицій середнього класу;
- залучення необхідних інвестицій у виробництво і людський капітал;
- усунення диспропорцій у міжпосадових та міжгалузевих співвідношеннях оплати праці працівників бюджетної сфери, значному підвищенні її розмірів;

- врегулюванню податкової системи щодо зменшення навантаження на фонд оплати праці [99].

Оплата праці є утворюючим компонентом механізму функціонування ринку праці та одним з головних факторів, що регулює його розвиток у професійному, регіональному та галузевому аспектах. Рівень життя всіх працівників, а також їх родин, залежить в основному від рівня оплати праці та механізму її виплати. Адже заробітна плата є важливою складовою доходів населення, основним джерелом забезпечення життєдіяльності працівників, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці [17]. Проте пошуки оптимальної організації оплати праці є перманентними та специфічними для кожної сфери економіки та для кожного підприємства. Гідний рівень життя, серед іншого, передбачає гідний рівень оплати праці, який можливий за стійкого розвитку економіки з тенденціями підвищення ефективності суспільної праці. Гідний рівень життя передбачає задоволення нагальних потреб людей. Переважна більшість потреб людей можуть бути задоволені лише шляхом взаємодії з іншими людьми. Навіть для задоволення суто фізіологічних потреб необхідні товари і послуги, що є результатом економічної діяльності. Як зазначає Богдан Гаврилишин, «одні соціальні показники можна пов'язати з окремими показниками економічної ефективності країни, а інші мають здебільшого духовну сутність подібно до потреби багатьох людей вірити у надприродні сили» [34, с. 205]. Таким чином, соціальні потреби можуть бути задоволені належним чином у разі надійного функціонування економіки та політичного правління, тобто наявних ресурсів та ухвалення рішень щодо їх розподілу. Рівень оплати праці в країні та ступінь диференціації населення за доходами є відображенням як ефективності функціонування економічної системи, так і моральних цінностей у суспільстві. Оплата праці на макроекономічному рівні є показником, залежним безпосередньо від ефективності національної економіки, продуктивності суспільної праці, конкурентоспроможності вітчизняної продукції. В той же час оплата праці є індикатором якості трудового життя та соціального спокою. Від стану регулювання оплати праці та рівня задоволення основних потреб працездатного населення та

членів їх сімей залежать не тільки можливості подальшого економічного розвитку, а й ситуація соціальної стабільності [42].

Регулювання оплати праці в Україні потребує вдосконалення. Так, у процесі дослідження стану регулювання оплати праці виявлена необхідність удосконалення методів визначення мінімальної заробітної плати для забезпечення нею відтворювальної функції, еквівалентної вартості робочої сили. Мінімальна заробітна плата є тією соціальною гарантією, що має орієнтуватися на поріг соціальної відчутності, тобто визначати межу матеріальних виплат, вище за якої з'являються мотиви до понаднормової праці, раціоналізаторства, творчості, самовдосконалення. Надійним шляхом підвищення оплати праці та зменшення соціальної небезпеки є, з одного боку, оптимізація надмірної диференціації трудових доходів шляхом інноваційного розвитку виробництва, а з іншого - формування, розвиток і збереження трудового потенціалу. Державна політика у сфері оплати праці орієнтується на можливості державного бюджету у встановленні мінімальної заробітної плати, а не на задоволення реальних мінімально необхідних фізіологічних і соціальних потреб, що склалися в українському суспільстві на даному етапі. Відсутність орієнтації мінімальної заробітної плати на поріг соціальної відчутності знижує соціальну значимість цього важеля. Отже, регулювання оплати праці є важливим напрямом у забезпеченні соціальної безпеки. Подальшого вдосконалення потребує обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати та регулювання на її основі ступеня диференціації трудових доходів в суспільстві, зокрема серед працівників державного сектору, бюджетних установ, службовців публічної служби.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У розділі досліджено питання забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці у контексті забезпечення економічної безпеки держави, адже якості людських

ресурсів зумовлені соціально-економічними так й організаційно-технологічними факторами.

Узагальнено впливи чинників, як то: ефективна зайнятість, тіньова зайнятість, міграційні процеси, відповідність освітянської сфери вимогам ринку праці, молодіжне безробіття, можливість створення нових робочих місць, можливість впровадження інновацій тощо.

Зроблено припущення, що наслідком подібних процесів стались зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини працівників, структурна невідповідність між пропозицією із попитом на них.

Відмічено те, що суттєвим демографічним фактором, що здійснює значний вплив на формування молодіжного ринку праці є міграційні процеси. У контексті міграції молоді люди визнані однією з найбільш мобільних демографічних груп.

Зроблено наголос на тому, що особливістю міграційного руху молодого населення України є його орієнтація на високорозвинені регіони, а основним напрямком залишається переміщення населення з регіональної периферії до обласних центрів та їх приміських зон.

Проведено ґрунтовний аналіз того, що сфера зайнятості потребує змінення підходів її регулювання, і перш ніж вносити концептуальні зміни до законодавства щодо ринку праці, необхідно чітко визначити стратегічні цілі й завдання, які постають перед державою у сучасних соціально-демографічних умовах. За відсутності ж цілісної стратегії зайнятості будь-які заходи є паліативними та не приведуть до бажаного результату.

Розкрито основні фактори, які детально охарактеризовані та впливають на різні види зайнятості за критерієм її легальності: адже до тіньової зайнятості відносять нестандартну зайнятість, тіньову зайнятість в офіційному секторі і зайнятість у неофіційному секторі, окремо виділяючи зайнятість у кримінальній сфері.

Встановлено, що забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетними напрямом соціально-економічної політики країни і це пов'язується зі конкурентоспроможністю людських ресурсів, високим рівнем

зайнятості так соціального захисту, наближенням рівня заробітної плати із доходів населення до світових стандартів.

Розкрито роль підвищення конкурентоспроможності і мобільності робочої сили, де відбуваються масштабні зміни на українському та світовому ринках праці.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА РИНКУ ПРАЦІ ТА РІВНЯ ЙОГО БЕЗПЕКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ

2.1. Аналіз демографічних факторів формування молодіжного ринку праці в Україні та країнах Євросоюзу та використання трудових ресурсів

Віддаючи належне науковим здобуткам багатьох науковців, слід зазначити, що подальшого розвитку заслуговують питання оцінки результативності використання трудових ресурсів в сільському господарстві.

В сучасних умовах господарювання здійснення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств можливе за умови ефективного використання трудових ресурсів. Функціонування системи «виробництво – трудові ресурси – споживач» може на засадах впровадження маркетингової діяльності. Найкраще задоволення своїх потреб споживач досягне, якщо працівники розумітимуть цінність підприємства його маркетингові цілі, буде створене сприятливе внутрішнє середовище.

Одним із основних внутрішніх факторів ефективного використання трудових ресурсів є рівень освіти, яку вчені-економісти вважають однією з основних інвестицій [211], яким приділено особливу увагу в економічному значенні вищої освіти, вивчаючи праці своїх попередників. Автор досліджував впливи витрат на освіту людини у її кар'єрному зростанні. Для перевірки цього припущення дослідник порівняв заробітні плати людей з різним рівнем освіти і дійшов до висновку, що інвестиції у навчання вигідні та дають віддачу у майбутньому.

Керівникам підприємств відведене важливе завдання щодо ефективного використання трудових ресурсів. Вирішення питання підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки працівників сприяє покращенню якісних характеристик трудових ресурсів, що стимулює економічне зростання сільськогосподарських підприємств. Підвищення кваліфікації, підготовка кадрів,

навчання новим професіям працівників мають деякі переваги та недоліки. Перевагами є те, що збільшилась кількість працівників, які підвищили кваліфікацію саме на виробництві, що дало змогу на практиці освоїти нові навички. Навчання з відривом від виробництва не завжди дає можливість закріпити отримані знання на виробництві, що знижує професіоналізм працівників.

Поряд із маркетинговими дослідженнями науково-дослідницької діяльності проведено також аналіз використання робочого часу працівниками сільськогосподарських підприємств, що відіграє вагомую роль щодо ефективного використання трудових ресурсів, так як від нього залежить збільшення обсягу випуску продукції та формування основних економічних показників. Поняття раціонального використання фонду робочого часу пов'язане із кон'юнктурою ринку праці і має такі цілі: стратегічну – підвищення життєвого рівня населення за рахунок зростання продуктивності в країні з ринковою економікою; найближчу – реальне зростання особистих доходів працівників за рахунок підвищення ефективності діяльності галузі[31].

У процесі виробничої діяльності постійно відбуваються кількісні зміни у кадровому складі працівників підприємств сільського господарства. Політика управління має забезпечувати раціональне використання постійного складу працівників, застосовуючи різні методи регулювання. Завдяки регульованій трудовій мобільності відбувається оновлення кадрового складу працівників: прийняття більш кваліфікованих та звільнення порушників трудової дисципліни тощо. Існує ряд негативних факторів, які впливають на економічний розвиток підприємств сільського господарства: збільшення витрат, уповільнення робочого процесу, зниження ефективності використання трудових ресурсів та основних економічних показників.

Перехід до іншої суспільно-економічної формації обумовив і відхід від сформованих тисячоліттями налагоджених зв'язків, методів та інструментів проведення господарської діяльності, виявивши серйозну втрату над економічною безпекою держави, загальмувавши інноваційний, технологічний та фінансовий

важелі впливу на проведення політики сталого розвитку, відкинувши на узбіччя світової економічної системи таку важливу галузь національного господарства.

Невизначеність економічних перспектив у багатьох країнах світу обумовлює пошук нових форм і видів проведення господарських відносин, не покладаючись на державні або регіональні аспекти існуючих взаємовідносин, а все в більшій мірі стають самостійними, самовизначатися і самостверджується утвореннями побудови нових відносин, які базуються на стійких принципах взаємин [31].

Особливого значення набувають цінності нового світу, очікувані сподівання траєкторії розвитку і змін, що відбуваються. Рубіж, пов'язаний з переходом в нову якість, обумовлює обґрунтування науки і господарської практики в тому напрямку, де усвідомлення існуючих реалій (історичних, політичних) дасть можливість побачити нове і втілити його в життя.

Людські стосунки, в який раз, після уповільнення чергової фази життєдіяльності, перейшли в еру кипучої, напруженої боротьби протилежностей, проявляючи прискорення динаміки нового витка розвитку. Яким буде ця фаза розвитку? Чи буде вона виявляти позитивні устремління або буде сприяти поширенню войовничої, агресивної спрямованості на завоювання світових територій, обмеження країн і народів, а може бути вона поширить подальші споживчі переваги, утворюючи нові стадні почуття необхідності тільки насититься і отримати іншу, сучасну іграшку? Чи відбувається в світі перезавантаження економічної системи, або світ чекають нові історичні трансформації переходу до інших умов буття? Чи формується інший склад принципів, видів і методів проведення економічних перетворень, пов'язаних з процесами глобалізації, «фінансіалізації», інших потрясінь світового масштабу, або це тільки прояви людських емоційних сплесків, пов'язані з штучним впливом окремих груп або осіб, які мають свої егоїстичні устремління в баченні побудови господарських (та й політичних) основ світобудови [31].

Назвати ці явища перезавантаженням не представляється вірним, а невизначеність, яка вчувається в світовому співтоваристві, не пояснює і не заспокоює населення про перспективи самовизначення світових підвалин. Наукові

відкриття останніх років все більше позначають первинні, емоційно-імпульсивні прояви людських вчинків, ніж теоретично обґрунтовані, мають осмислений характер напрацювання напрямки людського розвитку. Ера «капита-» і «соціалі-» змінив канула у вічність, де одними з основних антагонізмів була форма власності, а новий час висуває інший порядок побудови громадських форм життя і діяльності нашої планети. Наприклад, японський менталітет дав можливість в останню чверть минулого століття провести значні перетворення в економіці країни, застосувавши пропагандистський, правовий, адміністративний і економічний важелі впливу на господарські відносини. На сьогодні в цій країні цілий ряд галузей (електроніка, годинна галузі, автомобілебудування і т. ін.) Мають переваги і перспективи розвитку, що зумовило, в тому числі і застосування так званого «парсітіпатівного» управління, систему довічного найму і інші нововведення, які були введені [31].

Наприклад, японський менталітет дав можливість в останню чверть минулого століття провести значні перетворення в економіці країни, застосувавши пропагандистський, правовий, адміністративний і економічний важелі впливу на господарські відносини. На сьогодні в цій країні цілий ряд галузей (електроніка, годинна галузі, автомобілебудування і т. п.) Мають переваги і перспективи розвитку, що зумовило, в тому числі і застосування так званого «парсітіпатівного» управління, систему довічного найму і інші нововведення, які були введені [31].

У цьому контексті цікавим був приклад становлення грошової системи такої держави, як США, де є свій історичний прецедент в проведенні емісії паперової валюти. Введення цієї інновації, яка в підсумку мала певний успіх, передбачало використання нерозмінних паперових грошей, які уряд випустив як кредитний інструмент виключно для звернення, з метою заохочення і підтримки на відносно високому рівні товарообміну всередині країни, що в свою чергу було направлено на більш повне використання внутрішніх виробничих потужностей [31].

Спрямованість таких дій була на те, що гроші повинні бути пущені в обіг тільки у вигляді кредиту, тобто безвідсоткових повноцінних державних банкнот і, відповідно, випускалися урядом для кредитування найбільш перспективних виробництв в країні. Самі ж ці банкноти, які випускалися таким чином і мали

відносну урядову протекцію у внутрішній і зовнішній торгівлі, за масштабами емісії повинні були встигати за об'єктами постійно зростаючого виробництва товарів, що і підтримувалося цієї емісією.

Протилежної американської була британська система, олігархічна модель якої зароджувалася в системі приватних банківських олігополій. Така система передбачала обов'язкову наявність «первинного запасу капіталу» у приватних осіб і вишукувала можливість до встановлення приватної монополії над національною і світовою валютою і кредитами, за допомогою встановлення приватної олігархічної монополії, як над центральною банківською системою, так і поступово над базовою економічною інфраструктурою, то є усіма виробничими потужностями світового господарства [31].

Також у цих країнах виявилася значуща роль ФПГ і ТНК, які, за даними ООН, на початку третього тисячоліття взяли під свій контроль майже половину світового ВВП. Всього в світі на початку цього століття налічується близько 60 тис. ТНК (транснаціональних корпорацій). Відповідно, що концентрація мощі («економічної влади») цих утворень визначається в тому числі і тим, що 300 найбільш могутніх з них на рубежі століть володіла 25% всього задіяного в світовій економіці капіталу і забезпечувала до 70% прямих іноземних інвестицій.

По розташуванню 500 найбільших ТНК можна відзначити, що приблизно 95% з них знаходяться в розвинених країнах світу, при чому 90% в трьох провідних економічних центрах (США, Західна Європа, Японія). Могутність найбільших ТНК перевищує навіть ВВП окремих розвинених країн [152].

На рівні держав величезне значення на принципи економічного зростання в останню третину минулого століття зіграли і такі економічні моделі, як, наприклад, «периферійної економіки» (введені деякими латиноамериканськими країнами, скорочено - ЕКЛА), де головна роль відводилася державі, яке виступало не тільки в як регулятор макроекономічної політики, а також проявлялося і як безпосередній суб'єкт господарювання. Введення такої політики, яка визначала заміну імпорту на користь розвитку регіонального виробництва на певний час спонукало до створення в більшості латиноамериканських країн нових виробничих потужностей,

модернізації господарських структур і утриманню досить високих темпів економічного зростання. Однак уже через десятиліття ці країни відчували ознаки недостатності заходів простої заміни імпорту, як вагомого чинника впливу для подальшої трансформації економічних відносин.

Вже з середини 70-х рр., Під тиском набирає силу глобалізації, зовнішні умови «периферійної» моделі для країн Латинської Америки почали змінюватися. У той час багато країн цього континенту здійснювало спроби коригування створеної моделі, за допомогою реалізації численних амбіційних проектів розвитку, але всі вони дуже неефективно використовували свої ресурси і все більше жили в борг [31].

Сама по собі концепція «Трансформація виробництва при сталому розвитку суспільства», яку запропонували експерти Економічної комісії ООН для країн Латинської Америки і Карибського басейну (ЕКЛА) була сформована майже одночасно з концепцією «Вашингтонського консенсусу», як ще однією стратегічною концепцією.

2.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів

В стратегічних розробках, на які спиралися фахівці ЕКЛА, визначальними підходами обумовлювалися теоретичні уявлення про особливості розвитку країн так званої «запізнілою індустріалізацією», які виявлялися, зокрема, на основі порівняльного аналізу структури господарств і економічної поведінки провідних країн Східної Азії і Латинської Америки, які в 70-80-х рр. різко відірвалися від цілої маси нерозвинених країн.

Складовими моделі «сталого розвитку», яка в кінці 90 - рр. дозволила виявити певну макроекономічну динаміку, налагодити інвестиційні процеси, стабілізувати економічну систему і включити механізм економічного зростання, визначали такі фактори, як:

- проведення заходів макроекономічної стабілізації, що має супроводжуватися серйозною структурною перебудовою всіх галузей економіки;
- реформування господарства, що має проводитися цілеспрямовано і послідовно єдиними командами однодумців в межах застосування загальної наукової концепції;
- економічні перетворення повинні проводитися при незмінній внутрішньої політичної підтримки;
- перехід до впровадження нової економічної моделі повинен проходити за умови демократизації та підтримки населенням офіційної політики;
- новітня економічна модель, яка впроваджувалася на початку 90 - рр., повинна застосовуватися за умови сприяння поліпшенню зовнішньої кон'юнктури, поживлення ділової активності на світовому ринку і зниження позикового відсотка[31].

Також необхідно відзначити, що в 90 - рр. в Латинській Америці, відбувалася лібералізація процесів доступу іноземного капіталу на національні ринки. Це було пов'язано ще і з тим, що в більшості країн цього континенту свого часу на цілі галузі економіки було накладено табу щодо залучення іноземних інвестицій, а найперспективніші галузі були закріплені за вітчизняними державними і приватними компаніями.

Таким чином, процеси дерегуляції та лібералізації, які почалися з зовнішнього сектора, з часом були перенесені також і на внутрішню економіку, а саме на її виробничий сектор. Одночасно з цим позначилася чітка тенденція щодо обмеження сфер застосування пільгового фінансування з державних джерел.

Державне вплив і державні регулюючі заходи з проведення економічних змін в ХХ ст. можна проаналізувати за допомогою такого загального показника, як питома вага державних витрат у ВВП. Наприклад, якщо цей показник в 1870 році становив лише 8% ВВП в промислово розвинених країнах, які входили в Організацію економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), то протягом наступних ста років цей показник зріс в 5,5 разів (в 1917 р - 15%; в 1980 р.- 43-44% ВВП; в 1995 році - 48-49% ВВП). За період з 1950 і по 1993 рр. частка державних

витрат у ВВП зростає, наприклад, у Великобританії з 36 до 50%; в США з 20 до 38%; у Франції з 31 до 54%; в Японії з 20 до 38% [152].

У кінці ХХ ст., А саме в 1997 році, як зазначалося в Звіті про світовий розвиток «Держава в світі, який змінюється», підготовленим групою Світового банку, державні витрати досягають майже половини ВВП в промислово розвинених країнах (ОЕСР), і майже одну чверть в країнах, які розвиваються. Такі наведені дані можуть ілюструвати різну ступінь втручання держави в економіку і її нерівномірність у розрізі окремих країн, однак ні в якій мірі вони не можуть свідчити про ефективність державного втручання в процеси економічного розвитку [152].

Існує поширена думка про те, що безліч країн, в існуючих умовах господарювання, фактично досягли межі перерозподілу частини ВВП через бюджет, що є важливим, особливо з позицій визначення цієї проблеми в соціально-економічному розумінні.

Також необхідно відзначити, що при всіх існуючих наукових розбіжності про роль і значення державної фінансово-кредитної політики в економічних відносинах, як важелі впливу, все ж таке історичне усвідомлення і трансформаційні заходи в економічному пізнанні свідчать про залежність питомої ваги дохідної та видаткової частини бюджету в ВВП країн, від ступеня втручання і фактори впливу в її економічні відносини. Все це відбивається на можливостях виконання державою своїх соціальних функцій перерозподілу різних видів благ [162].

Також відомо, що деякі країни Південно-Східної Азії в кінці минулого століття також демонстрували значні темпи швидкого і стійкого розвитку, реалізуючи свою політику розвитку на основі повної свободи дій державного регулювання, з поступовим проведенням лібералізації внутрішнього ринку. Однак втрата фінансової стійкості в деяких країнах в 1998-1999 рр. відзначалася фахівцями невинуватим форсуванням, під тиском міжнародного капіталу і МВФ, проведення лібералізаційних заходів. Тому, застосування, під тиском іноземних інституцій, таких невинуватих дій призвело, в результаті, до внутрішніх

диспропорцій в налагодженні стійкої системи, через вплив спекулятивного капіталу [162].

Схожа ситуація була характерна і для Японії, де прискорена лібералізація економічної системи, яка синтезувала в собі активну політику розвитку, експортну орієнтацію і закритість внутрішнього ринку привела, в кінці-кінців, до її дезорганізації і втрати стійкості.

У 90-х рр. в процесі реформування постсоціалістичної системи, як відзначали деякі вчені, наприклад, були виділені «дві здорові моделі» перехідної економіки - чеська і китайська. Значення першої з цих моделей позначається проведенням прискореного роздержавлення державного сектора, проведенням лібералізації економіки. Цей вибір, обумовлений рекомендаціями міжнародних фінансових організацій, визначили для себе ряд країн, серед яких Польща, Росія, Словаччина, Угорщина, Україна, Чехія. Кінцевим результатом впровадження такої моделі, наприклад, в Україні, став спад виробництва, фінансовий і соціальна криза, що призвели, перш за все, до руйнування вертикальних і горизонтальних економічних зв'язків, що відбувалося під тиском вказівок міжнародних інституцій. Для порівняння, якщо за роки Великої депресії, спад виробництва в США був на рівні 30%, то в Україні в 90-і рр. він становив - 30% [31].

Основним видом матеріальної мотивації в будь-якій сфері виробництва та послуг є оплата праці. Її розмір залежить від ряду факторів, зокрема, кваліфікації працівників, фондоозброєності, організації виробництва тощо. Використовуючи вищезгадані фактори, працівники та роботодавці зацікавлені досягти оптимізації матеріальних стимулів праці, забезпечити підвищення продуктивності праці, розвитку, раціональному використанню трудових ресурсів та зростанню основних економічних показників.

Ефективність сільськогосподарського виробництва багато в чому залежить від мотивації праці співробітників сільськогосподарських підприємств. Цей вид залежності досліджено методом кореляційно-регресійного аналізу. Результат дії наводиться як функція факторів, що впливають на нього. До таких факторів відносяться: прибуток на 1 га (X_1), виробничі затрати на 1 га сільськогосподарських

угідь (X_2), виручка від реалізації на одного працівника (X_3) та рентабельність сільськогосподарської діяльності (X_4).

Крім основної заробітної плати, у господарствах, згідно з положенням, створено фонд додаткової оплати праці, який у 2014 році зріс на 23 %, у порівнянні з 2011 роком. З них на 18 відсотків зріс фонд додаткової зарплати, заохочувальні та компенсаційні виплати – на 5 відсотків. Збільшення фонду додаткової заробітної плати за рахунок зменшення фонду основної заробітної плати ми не вважаємо правильно прийнятим рішенням [137].

Надбавки отримують не всі працівники, а лише ті, які досягли високих результатів в роботі. Тому, необхідно знайти інші джерела збільшення основного фонду оплати праці. Ними можуть бути: зростання маси прибутку, покращення технічної оснащеності виробничої діяльності у сільськогосподарських підприємствах тощо.

Слід відмітити, що інтенсивність випуску продукції зменшується із зниженням фондівіддачі. Спостерігається також зниження темпів зростання продуктивності праці. Таку ситуацію спричинили великі зростання капітальних вкладень, направлених на поліпшення умов праці, охорону навколишнього середовища, прискоренням розвитком промисловості, зміни у структурі основних фондів та інші об'єктивні чинники.

Завдяки регульованій трудовій мобільності відбувається оновлення кадрового складу працівників: прийняття більш кваліфікованих та звільнення порушників трудової дисципліни тощо. Існує ряд негативних факторів, які впливають на економічний розвиток підприємств сільського господарства: збільшення витрат, уповільнення робочого процесу, зниження ефективності використання трудових ресурсів та основних економічних показників.

Слід зазначити, що застосування моделей змішаних систем, при певних умовах проведення процесів трансформації, мають високу ефективність, але все ж, при вирішенні питань про їх реалізації виникають певні проблеми. Ці проблеми стосуються як застосування теоретичних підходів до трансформаційних процесів, так і вибору адекватної умовам країни моделі, а також забезпеченням практичних

заходів по їх реалізації. Існуючі сукупності методичних, теоретичних напрацювань можна класифікувати і виділити деякі основні, відзначити головні або альтернативні, які містять вимоги до організації процесу формування моделей змішаних систем.

Самі вимоги до забезпечення ефективності синтезу різних форм державного втручання, які вказують на їх багатовекторність і значимість цих процесів, можна звести до таких критеріїв, як:

- визначення цільової функції, в трансформаційних перетвореннях, підвищення ефективності економічної системи. Звідси, інститути державного управління не повинні заміщати певні процеси ринкової саморегуляції, або бути надбудовою над ними. Таким чином, ставиться завдання створення єдиного механізму проведення економічних перетворень. За інших умов, ефект системних дій не буде забезпечений, що, відповідно, позначиться на проведенні реформ і отриманні негативного результату;

- концептуальне теоретичне забезпечення трансформаційних процесів, високий рівень інформованості суспільства, з метою побудови нової моделі і формування сприятливого ставлення і довіри населення до цих заходів;

- цілісність побудови економічної конструкції, яка створюється, внутрішня узгодженість і злагодженість її головних елементів. Недопущення формування хаотичних, спонтанних дій, усунення несумісних елементів і створення сучасних інструментів, яких бракує в існуючих умовах господарювання;

- неприпустимість їх форсованого впровадження. Оскільки лібералізація повинна здійснюється поетапно, поступово, при збереженні дієвості основних інституцій державного регулювання (впливу);

- послідовність і виваженість у напрямках обраних пріоритетів, з огляду на те, що економічні процеси і їх результативність піддаються змінам, і вони вимагають певного часу на їх проведення та відповідних ресурсів;

- стійкість і захищеність від необґрунтованого втручання зовнішніх чинників і певна прогнозованість державних дій попередження від зовнішніх несприятливих подій.

Відповідні критерії, з урахуванням вітчизняних особливостей і новітніх ідеологічних і мілітаристських напрямків, відносяться і до України. До того ж, результати здійснюваних трансформаційних перетворень, в нинішніх ринкових умовах, вказують на незадовільний рівень вирішення завдань взаємодії і взаємодоповнення ринкових і державних важелів впливу, з точки зору обліку та реалізації багатовекторного спрямування цих процесів.

Можливо необхідно вважати недоцільним застосування такого значення, як «внесок» з боку ринку і держави, в результати ринкових перетворень в Україні, оскільки кожен з цих факторів може бути вирішальним в частині цього результату.

Звісно ж значущим визначення своєчасного і врівноважені впливу кожного з відповідних факторів, на функціонування економічної системи і введення цих взаємодоповнюючих важелів в процесі застосування моделей змішаної системи економічного розвитку.

Застосування моделей змішаної системи для багатьох транзитивних економік висуває першочергові завдання з побудови ринкових відносин, які повинні спиратися на зважені дії державного управління. Оскільки перехід з планово-адміністративної до ринкової економіки вимагає проходження проміжних етапів економічної трансформації [96].

Для введення ефективної форми сучасного господарювання, з метою досягнення вищої мети економічного розвитку, яке визначає суспільство, представляється значимим завдання підготовки, набуття знань і умінь, кваліфікації певних груп управлінців, які повинні стати керівною основою проведення економічних перетворень і прищеплених нової філософії господарника, що стане підставою стабілізації економіки.

У той же час, аналізуючи фактори, відзначимо, що на початку нового століття, а саме з 2001 р витрати в Україні, на той період, збільшилися в 1,4 рази, з яких 41% і 13% становили витрати на соціально-культурні заходи і економіку відповідно. У 2000 р зменшився бюджетний дефіцит і вперше спостерігалось перевищення доходів над витратами, що пояснювалося помітним збільшенням неподаткових надходжень в країні. Обсяги кредитування збільшилися на 58%, а

реальний приріст кредитних вкладень (з урахуванням індексів споживчих цін) склав 21%, але основну частину займали короткострокові кредити, що свідчить про невпевненість вітчизняних споживачів, як основного внутрішнього інвестора в країні, оскільки держава, в той час, ще не набуло значення і вміння проведення інвестиційної політики (економічного важеля впливу), сприяння відновленню власної економіки [31].

Такі зміни в формах і видах господарських відносин пояснюються тим, що в сучасних умовах в основі світу економіки відбувається трансформація філософії економічної діяльності, яка проявляється не тільки в способах виробництва, але і в принципах організації всього економічного простору.

У новому тисячолітті світ швидких якісних змін визначив новий кут розгляду в дослідженнях економічних процесів, наявний позначивши два режими функціонування економічних систем: стабільний і нестабільний. У стабільному, або стійкому, а часом його ще називають - застійне стан, економічні системи налаштовані на збереження існуючого становища і нарощування свого потенціалу. Перехід до нестабільного (кризового, авральним, мобілізаційного) станом обумовлює зміну ситуації з метою досягнення результату, який відповідає меті всієї економічної системи. Розробка новітніх технологій, розвиток телекомунікаційних систем, всеохоплююче формування сучасного інформаційного простору, революційна комунікативна політика на всіх рівнях управління господарством, все це викликало істотні зміни не тільки в принципах і підходах до розміщення продуктивних сил, а й спонукало звуження процесів матеріального виробництва і створило передумови до становленню «індустрії знань» в світовому просторі, що позначає етап придбання універсальних потреб як самоціль загальнолюдського розвитку, запускаючи механізм конкуренції [13].

З іншого боку, фінансова система в кінці минулого століття почала відходити від звичних для неї фундаментальних форм і принципів діяльності. Був порушений баланс між засобами (грошовими) і справами (економічними), які повинні були виконуватися за допомогою виділених коштів. Фінансові інституції все більше проводили діяльність, покладаючись на інсайдерську інформацію,

застосовуючи хижацьке кредитування, використовуючи прийоми бухгалтерських махінацій, що в підсумку підірвано довіру суспільства до економічної моделі, яка ґрунтується на перевагах одних за рахунок інших [100].

У той же час, швидке економічне зростання деяких країн, якого вони досягли виявив, що таке зростання не є стійким з екологічної та соціальної сторони. А фінансові кризи в кінці і на початку століть, охопивши значну частину країн, загострили ще й ерозію довіри населення до фінансового сектору, оскільки нав'язування непотрібних благ і переваг проводилося, покладаючись на фінансові спекуляції, кабальні умови кредитування, виснаження природних ресурсів і отруєння навколишнього середовища. Орієнтація на індикатор ВВП на душу населення, за якими оцінюється благополуччя в розрахунку на одну людину, не може відобразити ні витрати на охорону здоров'я, ні навіть тривалість життя людини [4].

Наостанок зазначимо, що науково-технічний прогрес в з'єднанні з всезростаючі людськими потребами, бажанням мати більше матеріальних благ, призвели до небаченого за масштабами зростання світової економіки, що, в свою чергу, спонукало до колосальних темпів зростання чисельності населення планети і одночасно до виснаження природних ресурсів, екологічного забруднення навколишнього середовища, збільшення кількості природних катаклізмів.

Швидкі темпи зростання народонаселення, різноманітні глобальні кризи (енергетичні, фінансові, екологічні та ін.), Різкі зміни економічного курсу, фінансові маніпуляції, зменшення (знищення) і без того обмежених ресурсів, збільшення забруднення навколишнього середовища, віртуалізація економічних відносин, ці та ще цілий ряд факторів превалюють сьогодні над запровадженням нових технологій, проникнення в нові галузі знань, досягнення в охороні здоров'я, розвитку творчих здібностей, що є неприпустимим співвідношенням в новому тисячолітті.

В Україні на перехідному етапі зміни в структурі із якості людських ресурсів зумовлені соціально-економічними так організаційно-технологічними факторами. Дія цих факторів взаємопов'язана і виявляється через структурні зрушення в

економіці, які, з одного боку, зумовили процеси перерозподілу працівників між сферами виробництва зі видами економічної діяльності, сформували нові вимоги до їх професійно-кваліфікаційного складу, а з іншого боку, в умовах спаду виробництва призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття, появи феномену прихованого безробіття. Наслідком подібних процесів стались зниження професійно кваліфікаційних якостей значної частини працівників, структурна невідповідність між пропозицією із попитом на них. Аналогічні зміни в структурі і якості людських ресурсів викликала диверсифікація зайнятості населенням. Формування зі розвиток різноманітних форм зайнятості та само зайнятості визначили нові вимоги до якості так мобільності, що, з одного боку, сприяло адаптації певної частини працівників до ринкових умов, а з іншого боку, через нерозвиненість нових форми зайнятості так низький інвестиційний рівень сфери прикладання праці призвели до зниження професійно-кваліфікаційного рівня працівників та недовикористання трудового потенціалу. Період реформування ринку праці також характеризується високою часткою структурної безробіття, тобто невідповідністю рівням професійних компетенцій працівників займаним посадам, потребам ринку [138].

Особливо потерпає від соціальних негараздів молоде покоління. Молодь – це головна складова ринку робочої сили. Вона володіє необхідними потенціалом, реалізація якогось найближчим часом може істотно поліпшити економічне так соціальне становище суспільства. Ця категорія має досить великі та суттєві переваги порівняно з іншим працездатним населенням. У молодих людей найбільш тривалий періоди майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, порівняно високий загальноосвітній рівень, найбільша професійна так міграційна мобільність [138].

Незважаючи на те, що кожного року ВНЗ України випускають, як зазначалось, понад 500 тис. молодих спеціалістів, вони не завжди затребувані, тобто не завжди працевлаштовані за отриманою спеціальністю або їх не влаштовує очікуваний ними рівень оплати праці. Таким чином, виникає ситуація, коли щорічно близько 92 тис. (а це становить 5-7% випускників навчальних закладів)

звертається до Державної служби зайнятості [118]. Також посиленню напруги на українському молодіжному ринку праці сприяли такі фактори: криза в економіці, демографічні фактори, ліквідація робочих місць з менш жорсткими та створення нових – з більш жорсткими вимогами найму, перехід підприємств у руки приватних власників.

Слід підкреслити, проблеми молоді на ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану зі трудової поведінки, а саме: досить високим освітнім рівнем; наявністю професії або кваліфікації; низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного та соціального середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), змісту, характеру й умов праці.

Проблема невідповідності знань та умінь, отриманих випускниками вищих навчальних закладах, вимогам роботодавців постійно зростає на сучасному ринку праці. Нічим не підкріплена амбітність, інколи безініціативність, надлишкова псевдоактивність, нецілеспрямованість та невизначеність характеризують випускника вищих навчальних закладів. Великою перешкодою в роботі стає низький рівень, а іноді і відсутність комунікативних здібностей (або недостатній рівень володіння ними), міжособистісних компетенцій, навичок вміння самопрезентації, ведення переговорів, володіння емоційним інтелектом, самоконтролем. Роботодавець зазначає відірваність знань сьогоденного випускника ВЗО від практики, непідготовленість до роботи в реальному бізнесі і незрозуміння того, як цей бізнес працює, визначає як проблему незрозуміння молоддю сучасного мінливого економічного середовища, вміння оперативно реагувати на події, що відбуваються, приймати зважені ґрунтовні рішення [78].

Міграція, з одного боку, досить позитивно впливає на економіку: призводить до переміщення знань і компетенцій, що, у свою чергу, спрощує міжнародну торгівлю, просування технологій, усуває перешкоди економічному розвитку. Однак, зі іншого боку, згідно з інформацією Федерації профспілок України, близько 60% виїжджаючих поза кордони складають громадяни до 35 років, що

становить загрозу генофонду країни, сприяє старінню нації. Серед них до 50% складають люди з вищою освітою [93].

Молодь змушує залишати Україну, перш за все, слабка професійна орієнтація. При вступі до ВНЗ увага звертається на престиж спеціальності, а не на перспективу працевлаштування. Це призводить до жорсткої конкуренції молодих фахівців на ринку праці. Значна частина безробітної молоді прагне отримати роботу за своїм профілем, що призводить до міграції.

Крім того, самі роботодавці не зацікавлені брати на роботу випускників через відсутність досвіду. Так й діяльність більшості підприємств спрямована на самозбереження і виживання, а не на розширення виробництва, залучення нових кадрів.

Разом з тим, навчання молодих людей за кордоном з перспективою працевлаштуванням приваблює і в зв'язку з високою зарплатнею. Молодь не бачить перспектив самореалізації в Україні, зацікавлена в більш високих умовах праці та зарплатні. Все це змушує молодих українців шукати гідну альтернативу за кордоном.

Вочевидь, ключовою проблемою є те, що Україна входить в процеси глобалізації з низькою, порівняно з розвиненими країнами, заробітною платою найманих працівників, зростаючим дефіцитом висококваліфікованої праці так слабкою конкурентоздатністю національного ринку праці. Крім того, на рівень зайнятості в умовах лібералізації економіки безпосередньо впливає як моральний так і фізичний знос устаткування із відсталість технології, якісь роблять товари багатьох галузей неконкурентоспроможними порівняно з імпортними. Однак проблема зайнятості не вичерпується низькою конкурентоздатністю товарів. Не менш важливими є рівень конкурентоздатності робочих місць.

Інакше кажучи, низька заробітна плата в Україні робить вітчизняний ринок праці непривабливим порівняно з ринками країн Євросоюзу.

Постає необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молодих фахівців, адже загострення проблеми молодіжного

безробіттям тягне за собою цілу низку соціальних небезпеки для суспільства загалом.

Водночас, в останні роки на ринку праці намітилися цікаві молодіжні тенденції – роботодавці почали наймати фахівців без досвіду. За прогнозами експертів, популярність молодих фахівців буде тільки зростати. Компанії шукають випускників, щоб виростити фахівців під себе і свої вимоги. На їх думку, такі кандидати не зіпсовані трудовими відносинами, тому з ними легше працювати. За даними дослідження кадрового порталу Head Hunter Україна, в кожній п'ятій вакансії роботодавці шукали людину без досвіду роботи. При цьому спостерігається традиційна диспропорція. У той час як компанії більше зацікавлені у фахівцях з досвідом роботи 1-3 роки, роботу найчастіше шукають ті, у кого солідний досвід роботи (від 6-ти років) [151].

Варто звернути увагу на те, що фінансові кризи останніх років, які стали по суті соціально-економічними, призвели до різкого зростання безробіття середі молоді у всьому світі і збільшили недовіру молодих людей щодо інститутів, урядів так корпорацій.

Більш як 1,2 млрд. осіб у світі – це молодь у віці від 15 до 24 років. За даними Всесвітнього економічного форуму, 357 млн. з них ніде не навчалися і не працювали. Ця цифра продовжує зростати [173].

Втрати європейської економіки від молодіжного безробіття сягають 153 млрд. євро на рік. Така ситуація призводить до економічних збитків. Це і соціальні виплати, і неотриманий прибуток. Щотижня ці втрати перевищують 3 млрд. євро[49].

Проблеми ринку праці в країнах ЄС почали набувати актуальності у зв'язку з глобалізацією світової економіки, зміною структури загальноєвропейського ринку праці. Ринок праці єдиної Європи з 1 січня 2011 р. став однаково доступним для всіх жителів ЄС. Незважаючи над офіційно проголошену «свободу переміщення робочої сили», окремі країни Старого Світу досі стримують штучними бар'єрами припливи трудових мігрантів зі нової Європи [190].

Слід зазначити, що європейські країни регулюють свій ринок праці переважно за рахунок трудових мігрантів. Кожна з країн має свої інструменти регулювання соціально-трудова відносин. В Австрії і Німеччині мігранти з інших країн ЄС потребують спеціальний дозвіл на роботу. У Бельгії ринок праці відкритий, але тільки в галузях, де спостерігається кадровий дефіцит (список професій у кожному регіоні затверджується окремо). Той же принцип діє у Франції (для іноземців доступні вакансії в сферах будівництва, сільського господарства, громадського харчування, металообробки, торгівлі, охорони здоров'я).

У Німеччині громадянам нових країн ЄС дозволено працювати тільки на підставі двосторонніх договорів (сезонні роботи, фахівці з викликом), особливо великий попит на електротехніків і фахівців з машинобудування та автомобілебудування.

Свого часу загальна стратегія боротьби з безробіттям в рамках Євросоюзу формулювалася Європейською стратегією зайнятості, прийнятою в 1997 році і програмою «Молодь в дії», прийнятою в 2010 році.

Європейська стратегія зайнятості базувалася на 4 напрямках - адаптації, підприємстві, працевлаштуванні на рівних можливостях. Програма «Молодь в дії» передбачала створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи або місця в університеті, додаткові можливості співпраці з європейськими державними центрами зайнятості, створенням малого бізнесу, створення європейського механізму надання студентських кредитів.

Однак, Європейська стратегія зайнятості не змогла забезпечити істотне скорочення молодіжного безробіття в ряді країн і тому було вирішено створити спецфонд так виділення 5 млрд. євро на боротьбу з молодіжним безробіттям в 2014-2020 роках. Кошти в основному підуть на фінансування програми стажувань, тренінгів та перекваліфікації [190].

Для прикладу: у Франції з 2013 року діє «Контракт покоління». Він передбачає щорічну допомогу по 4000 євро протягом 3 років підприємствам, де

працює менше 300 робітників (це 99,5% загального числа французьких підприємств, і на них працюють 56% французів) при наймі молодих працівників у віці 15-25 років (інвалідів у віці до 30) і збереженні робочих місць для літніх людей (старше 57). Введення в дію контракту покоління буде коштувати французькій державі 920 млн. євро на рік. До кінця 2017 року уряд очікує підписання 500 тис. подібних контрактів покоління [190].

А менш постраждалі від кризи країни ЄС – Німеччина і Нідерланди – пропонують іншим державам скористатися своїм досвідом вирішення проблем молодіжного безробіття. Так в Нідерландах майстри на заводах отримують доплату за підготовку собі зміни. У Німеччині є широкий перелік субсидованих державою програм зайнятості та курсів, призначених для поліпшення шкільної і професійної кваліфікації.

Варто звернути увагу на те, що країни Старого Світу лідирують у світовому рейтингу вартості робочої сили, складеному британською фірмою Mercer Human Resource Consulting. У Бельгії, яка займає перше місце в рейтингу, середньостатистичний робітник обходиться роботодавцю 53 577 євро на рік, у Швеції – 52 800, в Німеччині – 50 445. Спостерігається великий розрив у вартості робочої сили з країнами, що приєдналися в 2004 р. (в середньому 6 000-18 000 євро за рік). Цілком природно, що висока оплата праці спричиняє проблеми зайнятості в приватному секторі, високе безробіттям в окремих регіонах, у занепадаючих галузях промисловості [193].

В даний час країнами-членами ЄС вживаються заходи щодо стабілізації ринку праці. За даними Єврокомісії, темпи розвитку економіки регіону треба прискоритись. Економічна криза стала причиною уповільнення міграційних процесів, багато мігрантів змушені повернутися з-за економічних причини та зростаючого соціального тиску.

З метою поліпшення ситуації на ринку праці державні служби зайнятості Австрії, Франції і Нідерландів встановили більш тісні контакти з відповідними приватними службами; посилили програми сприянням трудовій мобільності; Нідерланди вжили заходів, покликаних сприяти підтриманню рівня зайнятості жінок;

Франція запровадили нові програми, націлені на підвищення частки учнів серед молоді, а Австрія і Німеччина – на підвищення рівня освіти і професійної підготовки. Бельгія сконцентрувала увагу на підтримці низькокваліфікованих і низькооплачуваних працівників [159].

Нещодавно Єврокомісія опублікувала доповідь незалежних експертів – «Нові трудові навички для нових робочих місць: термінові дії». Подібний підхід необхідний зараз Європі для оптимізації ринку праці, більш швидкого виходу з кризи і створення стійкої соціально-орієнтованої ринкової економіки. Сьогодні рівень зайнятості серед осіб з вищою освітою становить 84% порівняно з 70% зайнятих серед осіб з середньою освітою і менше 50% – з більш низьким рівнем освіти. Останні мають набагато менше шансів підвищувати свою кваліфікацію протягом усього життя. Компанії, які займаються підвищенням кваліфікації своїх співробітників, в середньому мають в 2,5 рази більше шансів утримати власні позиції в бізнесі [159]. Більш високий рівень освіти і кваліфікації робочої сили в майбутньому може дати відчутний приріст ВВП. Тому освіта стає життєво важливою частиною економічної стратегії, де короткострокові дії з метою подолання безробіття об'єднані зі структурними реформами, які підготують європейське суспільство до довгострокових викликів.

Держави Європи усвідомлюють, щось створення процвітаючої та безпечної спільноти неможливе без об'єднання зусиль і співпраці у сфері освіти. Здійснення такого співробітництва стає невід'ємною частиною кооперації держав, об'єднаних у рамках різних організацій, для досягнення цілей економічної інтеграції, соціальної єдності так політичної безпеки (ДОДАТОК Г). [139]

Усе це свідчить про те, що в останні десятиліття спостерігається процес збільшення уваги до молодіжної політики, вдосконалення механізмів її реалізації, прийняттям нових законодавчих актів. Особливо цей процес помітний у роботі міжнародних інститутів. У 2001 році Європейський Союз прийняв Білу книгу «Новий імпульс для європейської молоді», в 2005 р. – Європейський молодіжний Пакт, в квітні 2009 р. затверджена нова стратегія молодіжної політики Європейського союзу «Молодь – інвестування і надання можливостей». Рада

Європи затверджує основні пріоритети молодіжної політики кожні 3 роки. Новим етапом стало затвердження документа «Порядок денний 2020». ООН також приділяє велику увагу постійному розвитку і перегляду молодіжної політики, новим дослідженнями в даній темі. Раз у 2 роки ООН випускає Всесвітню доповідь щодо молоді.

З прийняттям у 2000 р. «Всесвітньої Програми дій, що стосується молоді, до 2000 р. і на подальший період» [139] тема розвитку молоді отримала новий потужний імпульс у системі ООН. Всесвітня програма дій в інтересах молоді визнає важливу роль молоді не тільки як основного джерела людських ресурсів, але і як головної рушійної сили соціального прогресу і економічного розвитку, і висувається на передній план необхідність усунення перешкод, що заважають розвитку молоді. Вона служить нормативною базою і містить практичні вказівки для розгортання національних та міжнародних заходів, спрямованих на покращення життя молодого покоління в усіх країнах світу.

Загалом європейське співробітництво з питань молодіжної політики розроблене над підставі Білої книги (2002), і доповнюється Європейським молодіжним пактом (2005):

1) активна громадянськість молодих людей. Держави – члени ЄС затвердили завдання чотирьох пріоритетів Білої книги. З метою досягнення цих завдань використовується відкритий метод координації. Іншим інструментом сприяння активної громадянської позиції молодих людей є програма «Молодь в дії» [70];

2) соціальна і професійна інтеграція молодих людей. Європейський молодіжний пакт служить поліпшенню освіти та тренінгів, працевлаштуванням і соціальної включеності молодих Європейців;

3) включенням молодіжних питань в інші політики. Такі теми, як зайнятість, освіта, соціальна інтеграція, расизм і ксенофобія, імміграція, проблеми споживачів, здоров'я та запобігання ризику, екологія, рівні можливості для жінок і чоловіків тощо, потребують тісної координації з різними властями, як на національному, так і на європейському рівні [139]

Підсумовуючи викладене, слід підкреслити, що у зв'язку з активним залученням України до процесів глобалізації існує нагальна потреба в гармонізації українського соціального законодавства з міжнародними принципами регулювання соціально-трудових відносин.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що методологія побудови української моделі соціально орієнтованого ринку праці має базуватися на таких положеннях, як: збільшення витрат на відтворення робочої сили; позитивна динаміка соціальної політики щодо рівня якості життя населення; включенням процесів соціалізації ринку праці в механізми економічного зростання; створення умов для підвищення зацікавленості працівників у високопродуктивній праці

Відповідно до ініціативи МОП, відомої під назвою «Мережа зайнятості молоді», в Україні необхідно розробити національний та регіональні плани дій щодо зайнятості молоді, які передбачали б формування і підвищення потенціалу молоді до працевлаштування, забезпечення рівних можливостей, розвиток молодіжного підприємництва і створення робочих місць. Особливу увагу слід приділяти проблемами більш тісного зв'язку між системами освіти і ринком праці, доступу молоді до гідної праці, скорочення тривалості безробіття, динамічної професійної підготовки і перепідготовки молодих людей.

Сучасна молодь як соціальна група є найбільш сприйнятливою до економічних, соціальних, технологічних новацій. Саме тому вона повинна розглядатися як основний фактор і мета формування моделі майбутнього українського суспільства. Від змісту і якості всіх форм життєдіяльності молоді безпосередньо залежать перспективи розвитку суспільства. Молодь не тільки успадковує продуктивні сили, капітали від старшого покоління, але і розвиває та примножує їх.

Зараз завдання полягає в тому, щоб створити умови для саморозвитку і самореалізації молоді, залучити її до суспільних процесів. Запорукою цього повинно стати передбачене

Урядом запровадженням ефективного механізму для збільшення доступу молоді до високоякісної освіти та ринку праці, повноцінна підготовка молоді, якась

здобула вищу чи середню професійну освіту, до самостійного життя в суспільстві, гарантування першого робочого місця. Важливим напрямком інтеграції молоді до сфери праці повинно стати сприяння само зайнятості завдяки забезпеченню доступу до кредитів і навчанню веденням бізнесу.

Державним службам зайнятості, крім традиційних функцій регулювання програм зайнятості, необхідно більше уваги приділяти наданню молоді інформаційних послуг, консультування і пошуку конкретних робочих місць. Тобто, необхідний комплексний підхід до вирішення питань підвищення конкурентоспроможності молоді в умовах ринкових відносин на макроекономічному рівні.

2.3. Сучасні тенденції ринку праці

Складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила серйозну кризу на вітчизняному ринку праці. У 2017 році ринок праці в Україні був неоднозначним. З одного боку, відбулося зростання вакантних місць на підприємствах. З іншого боку, в Україні так і залишилася проблема безробіття та трудової міграції.

За даними Держстату, середня зарплата у грудні 2017 року зросла на 35,5% порівняно з груднем 2016 року і становила 8777 грн. Приріст реальної середньої зарплати з урахуванням інфляції у грудні минулого року становив 18,9%. Утім, грудневі показники завжди зростають за рахунок мотивувальних передноворічних виплат. До кінця 2018 року в уряді очікують підвищення середньої зарплати до 10 тис. грн [122].

За словами Тетяни Микитович, директора HR-провайдера Smart Solutions, у 2017 році спостерігалось 30-відсоткове зростання зарплат у адміністративного персоналу, HR-фахівців, а також на позиціях, які класифікують як комерційні. У маркетингологів, юристів та на фінансових позиціях індексація зарплат становила близько 10-15% [122].

Розгалуженість ринків праці у регіонах, наявність регіонів с дуже високим рівнем безробіття і обмежених можливостей трудової міграції. Така ситуація дає зрозуміти, що державне регулювання безробіття та зайнятості має недоліки.

Сучасні ринкові відносини вимагають вагомої зміни традиційних підходів до організації роботи з молоддю в напрямку її гуманізації, посилення гнучкості і динамічності відповідно до зміни суспільних умов.

Так, наприклад, в Італії молоді люди за контрактом, який укладається на 4 роки, одночасно працюють у компанії, відвідують курси з професійної підготовки, які організовуються регіональною владою (майже 70% учнів залишаються на постійну роботу на тих самих підприємствах).

У Німеччині та Швеції програми сприяння зайнятості молоді передбачають для неї той самий рівень заробітної плати, що і для інших працівників, зайнятих на аналогічних роботах [15].

Враховуючи світовий досвід і власну специфіку, є розуміння необхідності розробки та втілення новітніх перспективних напрямків регулювання молодіжної зайнятості.

Трудова міграція з України набуває серйозних обертів, і якщо в 2017 році це тренд, який тільки-но посилюється, то вже у 2018-2020 роках ми будемо мати катастрофічні наслідки, якщо не буде вжито заходів з утримання і розвитку людського капіталу всередині країни. Дефіцит трудових ресурсів вже відчутний сьогодні, і без вирішення цього питання економічне зростання не є можливим, – підкреслює Жанна Балабанюк[69].

Ще одним новим трендом є зростання віддаленої зайнятості: все більше компаній наймають віддалених співробітників, при цьому це не лише українські компанії, а й міжнародні. "Люди з України виконують роботу для різних компаній у віддаленому режимі. Багато молодих людей цілеспрямовано шукають роботу віддалено як альтернативу трудової міграції, багато кандидатів віком «45+» років, котрі не отримали гідної пропозиції по роботі, все частіше шукають віддалену роботу [15].

Експерти українського ринку праці називають головною тенденцією масову трудову міграцію за кордон. Ця тенденція з набранням чинності безвізу тільки посилилася, хоча формально цей статус жодним чином не мав вплинути на можливості українців працювати в інших країнах. Але Польща в межах безвізу дозволила українцям працювати на сезонних роботах без яких-небудь негативних наслідків і разом з іншими країнами відкрила для наших співвітчизників легальні можливості працевлаштування. Як підсумок – лише в Польщі працює понад 1 млн. українців.

2.4. Питання безпеки зайнятості на ринку праці

На сьогодні ринок праці та зайнятість населення посідають особливе місце в системі ринкових відносин. Більшість економічних, соціальних, демографічних явищ, щось відбуваються в ринковій економіці, прямо чи опосередковано, повністю чи частково відображають процеси, щось відбуваються над ринку праці. Адже сучасний стан ринку праці в Україні формується під впливом економічної ситуації, яка характеризується триваючим спадом виробництва, фінансовою розбалансованістю економіки, недостатнім реформуванням господарського механізму [187]

В сучасних умовах проблема зайнятості набуває нового звучання як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Вирішення її означає створення ефективної економіки, здатної забезпечити соціальний прогрес суспільства. Проте, до цього часу залишається недостатньо опрацьованою недосконалість системи, яка стосується впливу нових форм із видів зайнятості над управління людським потенціалом в організації, а також регулювання соціально-трудова відносин при застосуванні нестандартних форм зайнятості, відсутності ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин.

На сьогодні все різноманіття підходів до трактування ринку праці в вітчизняній літературі можна звести до двох напрямків. Прихильники першого

напряму обмежують пропозицію ринку праці працездатним населенням, яке перебуває в пошуку іншої роботи, вперше вступає на ринок праці або шукає зайнятості після перерви в роботі. Хоча такий підхід правомірний як інструмент оперативного вирішення проблем зайнятості, він звужує проблему зайнятості із виводить зі сфери ринку праці інші, крім пошуку робочого місця, аспекти, такі як стабільність робочого місця, досягнення максимальної відповідності роботи і працівника, питання винагороди праці, участі праці у створенні із розподілі національного доходу тощо.

Наразі проблема безробіття потребує негайного вирішення і глибокого наукового аналізу так вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки із реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально-допустимого рівня. Найбільш гострою проблемою у цій сфері є формування цивілізованого ринку праці, заснованого над різноманітні форм власності, свободі підприємницької діяльності, трудової активності й свободі праці[187].

Тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості так створення робочих місць. Варто звернути увагу, що до складу безробітних не включаються близько 2 млн. селян, які живуть лише із присадибного господарства, особи, котрі працюють на «чверть ставки» із ті, хто мають тимчасові підробітки. Та ще близько 7 млн. наших співвітчизників через відсутність роботи виїхали за кордон на заробітки. То ж реальна картина є ще більш вражаючою.

Ускладнює ситуацію відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, такі із на регіональному рівні, щось призвело до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. На сьогодні від України наявна тенденція невідповідності

професійної структури безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості потребам у робочій силі.

Переважна частина сучасного ринку праці прив'язана до стабільних робочих місць над підприємстві. Але глобальні технологічні та економічні тенденції останніх років сприяють розмивання цієї традиційної моделі зайнятості, яка передбачає конкретного роботодавця, безстроковий трудовий договір, зайнятість протягом повного робочого дня, чітко окреслені професійні позиції із перспективи кар'єрного просування. Поступово над зміну ключовим поняттям, пов'язаним із зайнятістю в постіндустріальному суспільстві (трудова біографія, трудовий договір, місце роботи, робочий час), приходять нові категорії: мобільне робоче місце, гнучкий графік, строковий трудовий договір. З'явилися нові форми взаємодії суб'єктів ринку праці – гнучкі (нестійкі) форми зайнятості.

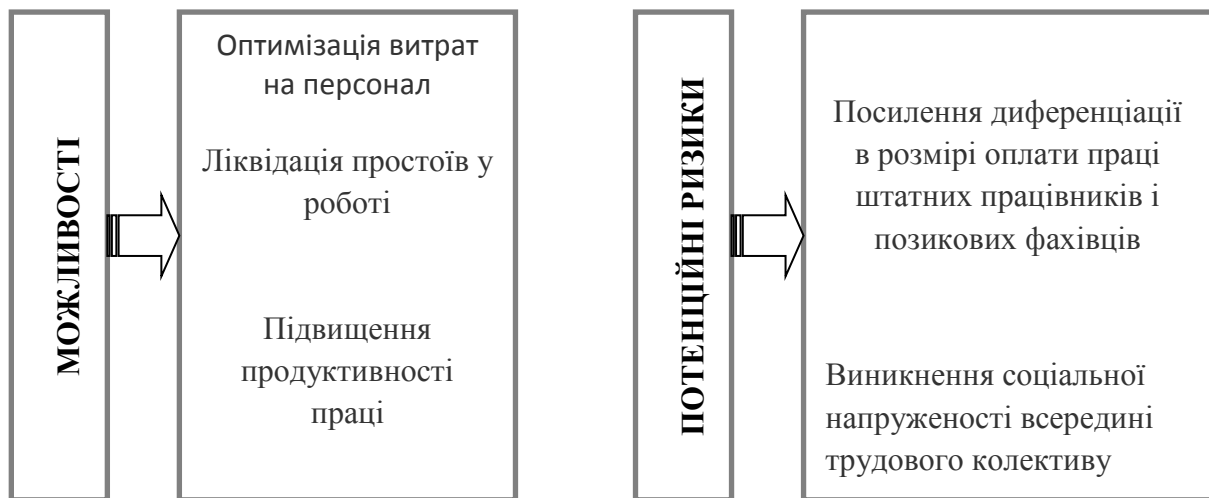


Рис.2.1. Переваги та недоліки застосування гнучких форм зайнятості (з позиції роботодавця)

Наразі існує чимало різних варіантів зайнятості, пов'язаної зі нестандартними формами, зокрема такі як: повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповна зайнятість; тимчасові працівники; зайнятість над засадах вторинної зайнятості; зайнятість над основі договорів цивільно-правового характеру; надомна праця; праця за викликом; дистанційна зайнятість; позикова

праця (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальна зайнятість. Так, можливості та ризики роботодавця можуть бути різноманітними (рис.2.1.) [187].

Тобто на ринку праці є можливість вибору різних аут-технологій в залежності від стратегічних цілей підприємств. Проте ідентифікація можливостей та потенційних ризиків, зі якими пов'язані гнучкі форми зайнятості, має вирішальне значення у ході прийняття рішення про доцільність входження в систему позикової праці для обох сторін трудових відносин.

2.5. Зовнішні міграційні процеси та їх вплив на стабільність ринку праці в Україні

Розроблення методики оцінки соціально-економічної ефективності позикової праці зі позицій роботодавця із працівника, розширить інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських рішень, пов'язаних зі стимулюванням, продуктивністю, умовами цього виду праці, конкурентоспроможністю його суб'єктів.

У свою чергу, для працівника за допомогою можливостей, що відкриваються при використанні гнучкої зайнятості, спрощується проблема працевлаштування, оскільки з'являється новий спосіб співпраці зі роботодавцем. У розвинутих країнах дистанційна зайнятість зайняла чільне місце серед інших видів зайнятості працездатного населення. В Україні ж широке впровадження нестандартних форм зайнятості від умов кризового стану економіки може стати визначальним кроком до соціально-економічної безпеки індивіда, адже для більшості людей робота є практично єдиною можливістю забезпечити себе засобами до існування, основною формою реалізації себе як особистості [186].

Слід підкреслити – вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні можливе шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості. На сьогодні гнучкий ринок праці являє собою інститут надання будь-яких форм

реалізації економічної (трудової) активності, щось передбачає вихід за межі нормальної тривалості робочого дня (тижня) із цілорічної зайнятості, підписання тимчасових (зокрема, короткотермінових) трудових контрактів тощо. Разом з тим, поява таких форм не викликана виключно прагненням запобігання масовому безробіттю, аж має більш глибокі причини. Над думку сучасних економістів, гнучкий ринок праці як запобігання масовому безробіттю дає можливість: скоротити загальну чисельність незайнятого населення, надаючи роботу на умовах, прийнятних для окремих категорій громадян (жінок, молоді, людей похилого віку тощо); збільшити (чи принаймні зберегти при скороченні обсягів виробництва) кількість зайнятих за рахунок розділу їхні між працюючими і скорочення робочого часу; розширити можливості працевлаштування безробітних так зайнятості за нестандартними організаційними формами (нестандартний робочий день або тиждень, строкові контракти та ін.). Український ринок зайнятості поступово переймає зарубіжний досвід у різних аспектах, у тому числі запроваджується гнучка зайнятість над офіційному рівні. Для її розвитку потрібно сформулювати умови правового забезпечення із регулювання відносин такої роботи.

Невід'ємною умовою успішного функціонування економіки будь-якої держави є наявність високоякісної, конкурентоспроможної робочої сили. Ринок праці являє собою складну систему, невід'ємний динамічний елемент ринкової економіки, адже, саме на ринку праці відбувається формування, розподіл та відтворення робочої сили.

Нормальне функціонування так розвиток ринку праці неможливі без ефективною інфраструктури ринку праці, адже саме через інфраструктуру має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом так пропозицією робочої сили. Перехід від індустріальної до інформаційної стадії розвитку економіки призводить до змін характеру зайнятості, створюючись мінливість у функціонуванні ринку праці. Однією із найпотужніших підсистем інфраструктури ринку праці є підсистемами державних посередників, представлена Державною службою зайнятості України, щось створена для регулювання безробіття так зайнятості населення. Нині, колись існує високий рівень безробіття, є відсутньою належна

допомога безробітним громадянам, немотивованість населення до праці так підприємств до співпраці зі службами зайнятості, виникає потреба в аналізі ефективності діяльності служб зайнятості.

Процеси, щось відбуваються на ринку праці й у сфері зайнятості населення, тісно пов'язані з процесами у державі. Актуальність цієї проблеми полягає в тому, що зайнятість є загальноекономічною категорією, яка впливає на соціально-економічний стан країни та добробуту населення. До організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці відносять державні органи управління ринком праці країни так недержавні заклади сприяння зайнятості. Для правильного балансування попиту так пропозиції праці існує Державна служба зайнятості, що є централізованою структурою спеціальних органів, утворених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштуванням і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Допомагаючи людям швидше працевлаштуватися, а також знайти роботу, щось найбільшою мірою відповідає їхнім здібностям і бажанням (тим самим скоротивши рівень майбутніх звільнень), служба зайнятості безпосередньо впливає над скорочення безробіття, перш за все фрикційного, структурного, інституційного його типів, а значить – на загальний рівень безробіття.

До головних завдань служб зайнятості відносять:

- реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;
- стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць;
- підтримку безробітних у організації підприємницької діяльності.

У загальному вигляді державні служби зайнятості можуть виконувати п'ять груп основних функцій:

- посередництво у працевлаштуванні (трудове посередництво);
- розвиток інформаційних систем ринку праці;
- управління програмами регулювання ринку праці;
- управління допомогою по безробіттю;
- управління регуляторними діями [101].

Однією з проблем зайнятості, рівня безробіття та балансу попиту і пропозиції праці є неефективне функціонування Державної служби зайнятості під час реалізації завдань державної політики. Щорічно кількість вакансій зменшується, що призводить до збільшення рівня безробіття внаслідок збільшення попиту на вакантне місце [67]. Порівняно з 2008 роком кількість наявних вакансій у 2016 році скоротилася на 1094,8 тис. одиниць. Дані стосуються вакантних місць за державним замовленням, вільні місця на підприємствах приватного характеру не враховано.

Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості, зросла на 27 тис. або 16% та становила 199,3 тисяч. При цьому, майже половина з них була працевлаштована оперативнo до надання статусу безробітного [118]. На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат в розмірі єдиного внеску над загальнообов'язкове державне соціальне страхування працевлаштовані 4,1 тис. безробітних, що на 37% більше ніж у січні-березні 2016 року. Зокрема, 1,7 тис. осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці так 2,4 тис. осіб, які працевлаштовані суб'єктами малого підприємства в пріоритетних видах економічної діяльності. Крім того, 59,2 тис. осіб були залучені до громадських та інших робіт тимчасового характеру. Кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 21% та становила 83 тисячі. Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості збільшилася над 27% до 319 тис. одиниць [118].

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, за сприяння державної служби зайнятості понад 75 тис. безробітних проходили професійне навчання, щось на 7% більше, ніж у відповідному періоді 2016 року. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 17% та становила майже 20 тисяч [118]. Серед безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості станом на 1 квітня 2017 року, чверть безробітних раніше працювали у сільському, лісовому так рибному господарстві; 17% були зайняті у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; кожний

сьомий, з числа безробітних, раніше працював у торгівлі та ремонті або у переробній та добувній промисловості (рис. 2.2.).



Рис.2.2. Структура зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності станом на 1 квітня 2016-2017 рр.

Джерело: [118]

Як і в минулі роки, за пошуком роботи до державної служби зайнятості найчастіше звертаються громадяни з вищою освітою. Так, 42% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 37% - професійно-технічну, кожен п'ятий – загальну середню освіту [118].

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають законодавці, державні службовці, керівники, робітники з обслуговування, експлуатації машин, так працівники сфери торгівлі та послуг.

На 1 квітня 2017 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, у порівнянні з відповідною датою минулого року, зросла над половину та становила понад 73 тис. одиниць. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 36 тисяч пропозицій роботи, отриманих з інших джерел (рис.2.3.).



Рис. 2.3. Структура вакансій за професійними групами станом на 1 квітня 2016 - 2017 рр.,% [118]

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується у сільському, лісовому та рибному господарстві (22%), на підприємствах переробної так добувної промисловості (20%), торгівлі так ремонту автотранспорту (16%) (рис. 2.4.).

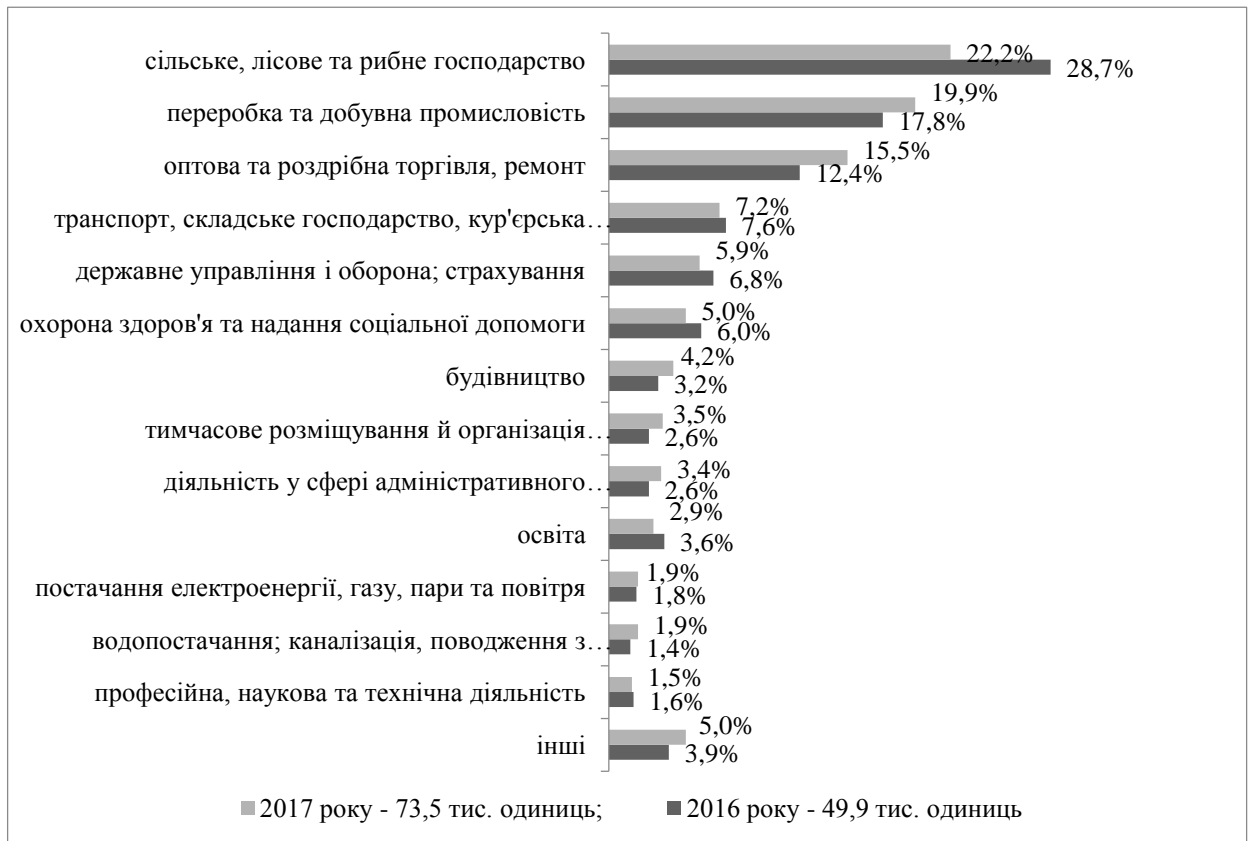


Рис. 2.4. Структура вакансій за видами економічної діяльності станом на 1 квітня 2016 - 2017 рр.,% [118]

Завдяки зростанню кількості вакансій так скороченню кількості зареєстрованих безробітних, суттєво знизився дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці. Отже, в цілому за останній період діяльність ДСЗ можна вважати задовільно, але не дивлячись над це існують значні резерви покращення її діяльності.

Оскільки значною часткою споживачів послуг державного посередника над ринку праці є низькокваліфіковані групи пошукувачів, варто переорієнтувати увагу над забезпечення підвищення саме їх конкурентоспроможності, а саме на інтенсифікацію зусиль щодо професійного навчання цих осіб. Криза на ринку праці суттєво знизила можливості ДСЗ щодо працевлаштування більш кваліфікованих пошукувачів.

Сьогодні зусилля Державної служби зайнятості зосереджені на перебудові її організаційної структури з традиційно бюрократичної моделі на сучасну сервісну організацію нового типу, яка має виступати в ролі посередника між шукачем роботи та роботодавцем. Її мета - діяти в інтересах клієнтів, гарантуючи надання якісних та ефективних соціальних послуг. Для роботодавців Служба має стати оперативно та ефективно діючим рекрутером, який розуміється так застосовує в роботі найсучасніші рекрутингові технології [156], для безробітних - результативним посередником щодо їх працевлаштування.

Вдосконалення діяльності державної служби зайнятості має суттєво змінити якість її участі в кадровому забезпеченні й сприятиме не тільки зниженню безробіття, а й прискоренню економічного зростання завдяки більш швидкому та якісному заповненню вільних робочих місць.

Проаналізовано, щось основними проблемами роботи Державної служби зайнятості є: недостатній вплив на розвиток найменш розвинених сфер (таких, як сільське та лісове господарство); неспівробітництво з приватними підприємствами або підприємствами недержавної форми власності.

На сьогодні реалізація завдань Державної служби зайнятості є неефективною, про що свідчать статистичні дані, щось були приведені у вигляді графіків. Тому є необхідність удосконалювати діяльність служби зайнятості так збільшувати вплив держави на її функціонування [133].

У сучасному світі все чіткіше проявляється тенденція збільшення безповоротного виїзду за кордон молодих фахівців, випускників ВНЗ і студентів старших курсів [160].

Глобалізація сучасного світу висуває нові виклики до соціально-економічної політики країни. Так, міграція, з одного боку, позитивно впливає на економіку: переміщення знань і компетенцій, просування технологій. З іншого боку, згідно з інформацією Федерації профспілок України, близько 60% мігрантів - громадяни до 35 років, причому серед них до 50% люди з вищою освітою [151]. Вочевидь, ключовою проблемою є те, що Україна входить в процеси глобалізації з низькою заробітною платою, зношеним устаткуванням із відсталими технологіями. Це

робить вітчизняний ринок праці непривабливим порівняно з ринками країн Євросоюзу. Крім того, держава фактично знімає з себе повноваження щодо захисту молоді, тому для зниження відпливу молодих фахівців за кордон, важливо створити для них необхідні можливості. Це може бути поверненням до практики учбово-виробничих комбінатів та системи працевлаштування молодих фахівців. Інший цікавий досвід - практика укладання студентами контрактів з працевлаштування з окремими фірмами. Тож постає необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо молодих фахівців. Соціально-економічні кризи останніх років призвели до різкого зростання безробіття серед молоді у всьому світі і збільшили недовіру молодих людей до інститутів, урядів та корпорацій. Більш як 1,2 млрд. осіб у світі – це молодь у віці до 24 років. За даними Всесвітнього економічного форуму, 357 млн. з них ніде не навчалися і не працювали.[173]. Втрати європейської економіки від молодіжного безробіття сягають 153 млрд. євро на рік. Така ситуація призводить до економічних збитків які щотижня перевищують 3 млрд. євро [49].

Проблеми ринку праці в країнах ЄС почали набувати актуальності у зв'язку з глобалізацією світової економіки, зміною структури загальноєвропейського ринку праці. Ринок праці єдиної Європи з 1 січня 2011 р. став однаково доступним для всіх жителів ЄС [49]. Слід зазначити, що європейські країни регулюють свій ринок праці переважно за рахунок трудових мігрантів. Кожна з країн має свої інструменти регулювання соціально-трудова відносин. В Австрії і Німеччині мігранти з інших країн ЄС потребують спеціальний дозвіл на роботу. У Бельгії, Франції ринок праці відкритий, але тільки в галузях, де спостерігається кадровий дефіцит. У 2001 році Європейський Союз прийняв Білу книгу «Новий імпульс для європейської молоді», в 2005 р. – Європейський молодіжний Пакт, в 2009 р. стратегію «Молодь – інвестування і надання можливостей». В Україні існує нагальна потреба впровадження закордонного досвіду, комплексного підходу до вирішення питань конкурентоспроможності молоді в умовах ринкових відносин на макроекономічному рівні [49].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Встановлено, що сучасна молодь як соціальна група є найбільш сприйнятливою до економічних, соціальних, технологічних новацій. Саме тому вона повинна розглядатися як основний фактор і мета формування моделі майбутнього українського суспільства. Від змісту із якості всіх форм життєдіяльності молоді безпосередньо залежать перспективи розвитку суспільства. Молодь не тільки успадковує продуктивні сили, капітали від старшого покоління, але і розвиває та примножує їх.

Щороку українські навчальні заклади випускають понад 500 тис. молодих спеціалістів, які не знаходять відповідного попиту за отриманою спеціальністю або не мають можливості задовольнити свої вимоги щодо рівня оплати праці. У зв'язку з цими щорічно в Державну службу зайнятості звертаються близько 5-7% (92 тис.) випускників навчальних закладів [118].

Посиленню напруги на українському молодіжному ринку праці сприяли такі фактори: криза в економіці, демографічні фактори, ліквідація робочих місць з менш жорсткими та створення нових – з більш жорсткими вимогами найму, перехід підприємств у руки приватних власників.

З огляду на викладене, одним з перспективних напрямків залученням молоді в суспільні процеси країни є забезпечення молодих людей робочими місцями. В умовах ринкової економіки, коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу, проблема зайнятості молоді набуває особливої гостроти.

Проаналізовано методологічні підходи до моніторингу проблемних питань пов'язаних із молодіжним ринком праці. Аналіз ринку праці в Україні ґрунтується на накопиченому міжнародному досвіді, враховуючи національне законодавство таким чином, щоби це не звужувало економічного змісту категорій і аналітичних можливостей показників. Провідним розробником міжнародних стандартів в цій сфері є Міжнародна організація праці (МОП). В її нормативних актах, зокрема у конвенціях та рекомендаціях «Про політику в галузі зайнятості», «Про статистику

праці», в резолюціях Міжнародних конференцій статистиків праці (МКСП), знайшли відображення світові досягнення і передовий досвід щодо спостереження та аналізу економічної активності, визначення основних понять і структурних елементів.

На основі зробленого аналізу встановлено, що методологія побудови української моделі соціально орієнтованого ринку праці має базуватися на таких положеннях, як: збільшення витрат на відтворення робочої сили; позитивна динаміка соціальної політики щодо рівня якості життя населення; включенням процесів соціалізації ринку праці в механізми економічного зростання; створення умов для підвищення зацікавленості працівників у високопродуктивній праці

Підсумовуючи викладене, слід підкреслити, що у зв'язку з активним залученням України до процесів глобалізації існує нагальна потреба в гармонізації українського соціального законодавства з міжнародними принципами регулювання соціально-трудових відносин.

Оскільки значною часткою споживачів послуг державного посередника на ринку праці є низькокваліфіковані групи пошукувачів, варто переорієнтувати увагу на забезпечення підвищення саме їх конкурентоспроможності, а саме на інтенсифікацію зусиль щодо професійного навчання цих осіб. Криза на ринку праці суттєво знизилася можливість ДСЗ щодо працевлаштування більш кваліфікованих пошукувачів.

Вдосконалення діяльності державної служби зайнятості має суттєво змінити якість її участі в кадровому забезпеченні й сприятиме не тільки зниженню безробіття, а й прискоренню економічного зростання завдяки більш швидкому та якісному заповненню вільних робочих місць.

Пропонується зосередитись на перебудові організаційної структури Державної служби зайнятості з традиційно бюрократичної моделі на сучасну сервісну організацію нового типу, яка має виступати в ролі посередника між шукачем роботи та роботодавцем.

Слід підкреслити – вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні можливе шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості.

На сьогодні гнучкий ринок праці являє собою інститут надання будь-яких форм реалізації економічної (трудової) активності, що передбачає вихід за межі нормальної тривалості робочого дня (тижня) із цілорічної зайнятості, підписання тимчасових (зокрема, короткотермінових) трудових контрактів тощо.

РОЗДІЛ 3.

ПРОЕКТУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ

3. 1. Пропозиції щодо удосконалення механізму функціонування ринку праці в контексті забезпечення його безпеки

Невід'ємною умовою успішного функціонування економіки будь-якої держави є наявність високоякісної, конкурентоспроможної робочої сили. Ринок праці являє собою складну систему, невід'ємний динамічний елемент ринкової економіки, адже, саме на ринку праці відбувається формування, розподіл та відтворення робочої сили.

Нормальне функціонування та розвиток ринку праці неможливі без ефективної інфраструктури ринку праці, адже саме через інфраструктуру має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили. Перехід від індустріальної до інформаційної стадії розвитку економіки призводить до змін характеру зайнятості, створюючи мінливість у функціонуванні ринку праці.

Однією із найпотужніших підсистем інфраструктури ринку праці є підсистема державних посередників, представлена Державною службою зайнятості України, що створена для регулювання безробіття та зайнятості населення. Нині, коли існує високий рівень безробіття, відсутня належна допомога безробітним громадянам, немотивованість населення до праці та підприємств до співпраці зі службами зайнятості, виникає потреба в аналізі ефективності діяльності служб зайнятості [47].

Актуальність цієї проблеми полягає в тому, що зайнятість є загальноекономічною категорією, яка впливає на соціально-економічний стан країни та добробут населення. До організацій та установ, що забезпечують

функціонування ринку праці відносять державні органи управління ринком праці країни та недержавні заклади сприяння зайнятості.

Для правильного балансування попиту та пропозиції праці існує Державна служба зайнятості, що є централізованою структурою спеціальних органів, утворених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Допомагаючи людям швидше працевлаштуватися, а також знайти роботу, що найбільшою мірою відповідає їхнім здібностям і бажанням (тим самим скоротивши рівень майбутніх звільнень), служба зайнятості безпосередньо впливає на скорочення безробіття, перш за все фрикційного, структурного, інституційного його типів, а значить – на загальний рівень безробіття [41].

Однією з проблем зайнятості, рівня безробіття та балансу попиту і пропозиції праці є неефективне функціонування Державної служби зайнятості під час реалізації завдань державної політики. Щорічно кількість вакансій зменшується, що призводить до збільшення рівня безробіття внаслідок збільшення попиту на вакантне місце [65; с. 98-99].

Для того, щоб проаналізувати ефективність роботи Державної служби зайнятості доцільним буде розрахувати коефіцієнт працевлаштування ($K_{\text{пр}}$):

$$K_{\text{пр}} = \frac{U_{\text{пр}}}{U} \times 100\% \quad (3.1),$$

де $U_{\text{пр}}$ – кількість працевлаштованого населення;

U – загальна кількість безробітних.

Дані для розрахунку коефіцієнта взято із офіційного сайту Державної служби зайнятості.

Таблиця 3. 1. Динаміка коефіцієнта працевлаштування за 2010-2016 рр.

Рік	Загальна кількість безробітних за рік, осіб	Кількість працевлаштованого населення за рік, осіб	Коефіцієнт працевлаштування, %
2010	1886276	757675	40,2
2011	1854981	762700	41,1
2012	1826675	764409	41,8
2013	1537436	541939	35,2
2014	1468452	494577	33,7
2015	1435193	444693	30,9
2016	1270447	409042	32,2

Джерело: [117].

Як показали розрахунки, коефіцієнт працевлаштування у період з 2010 по 2016 роки був найвищим у 2012 році і склав 41,8%. Найнижчим коефіцієнт працевлаштування був у 2015 році і складав 30,9%.

Аналізуючи статистичні дані сайту Держаної служби зайнятості у січні-березні 2017 року, у порівнянні з відповідним періодом 2016 року, досягнуто позитивної динаміки по основних її напрямках.

Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості, зросла на 27 тис. або 16% та становила 199,3 тисячі. При цьому, майже половина з них була працевлаштована оперативно до надання статусу безробітного.

На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працевлаштовані 4,1 тис. безробітних, що на 37% більше ніж у січні-березні 2016 року. Зокрема, 1,7 тис. осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці та 2,4 тис. осіб, які працевлаштовані суб'єктами малого підприємства в пріоритетних видах економічної діяльності.

Крім того, 59,2 тис. осіб були залучені до громадських та інших робіт тимчасового характеру.

Кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 21% та становила 83 тисячі. Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості збільшилася на 27% до 319 тис. одиниць [117].

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, за сприяння державної служби зайнятості понад 75 тис. безробітних проходили професійне навчання, що на 7% більше, ніж у відповідному періоді 2016 року. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 17% та становила майже 20 тисяч.

Завдяки підвищенню результативності роботи щодо сприяння працевлаштуванню громадян, кількість безробітних станом на 1 квітня 2017 року, у порівнянні з відповідною датою 2016 року, скоротилася на 13% (на 61 тис.) та становила 407 тисяч (табл. 3. 2.).

Таблиця 3. 2. Показники ринку праці станом на 1 квітня 2017 р.

Показник	2016 р.	2017 р.	зміна значення	
			%	+ (-) тис.
Мали статус безробітного, тис. осіб	467,5	406,8	87,0	-60,7
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	376,8	332,8	88,3	-44,0
Кількість наявних вакансій, одиниць	49,9	109,3	2,2р.	59,4
заявлено по формі З-ПН	49,9	73,5	147,3	23,6
з інших джерел (включаючи роботи за ЦПД)	х	35,8	х	х
Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн.	2241	4054	180,9	1813
Кількість претендентів на одну вакансію, особи	9	6		- 3

Джерело: [65]

Серед безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості станом на 1 квітня 2017 року, чверть безробітних раніше працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві; 17% були зайняті у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; кожний сьомий, з числа безробітних, раніше працював у торгівлі та ремонті або у переробній та добувній промисловості (рис. 3.1).



Рис.3. 1. Структура зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності станом на 1 квітня 2016-2017 рр. [117].

Як і в минулі роки, за пошуком роботи до державної служби зайнятості найчастіше звертаються громадяни з вищою освітою. Так, 42% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 37% - професійно-технічну, кожен п'ятий – загальну середню освіту.

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується у сільському, лісовому та рибному господарстві (22%), на підприємствах переробної та добувної промисловості (20%), торгівлі та ремонту автотранспорту (16%) (рис. 3. 2.).



Рис. 3. 2. Структура вакансій за видами економічної діяльності станом на 1 квітня 2016 - 2017 рр.,% [117]

Станом на 1 квітня 2017 року на одне вільне робоче місце претендувало 6 безробітних (станом на відповідну дату 2016 року - 9 осіб) (рис.3. 3.).

Завдяки зростанню кількості вакансій та скороченню кількості зареєстрованих безробітних, суттєво знизився дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці. Отже, в цілому за останній період діяльність ДСЗ можна вважати задовільно, але не дивлячись на це існують значні резерви покращення її діяльності.

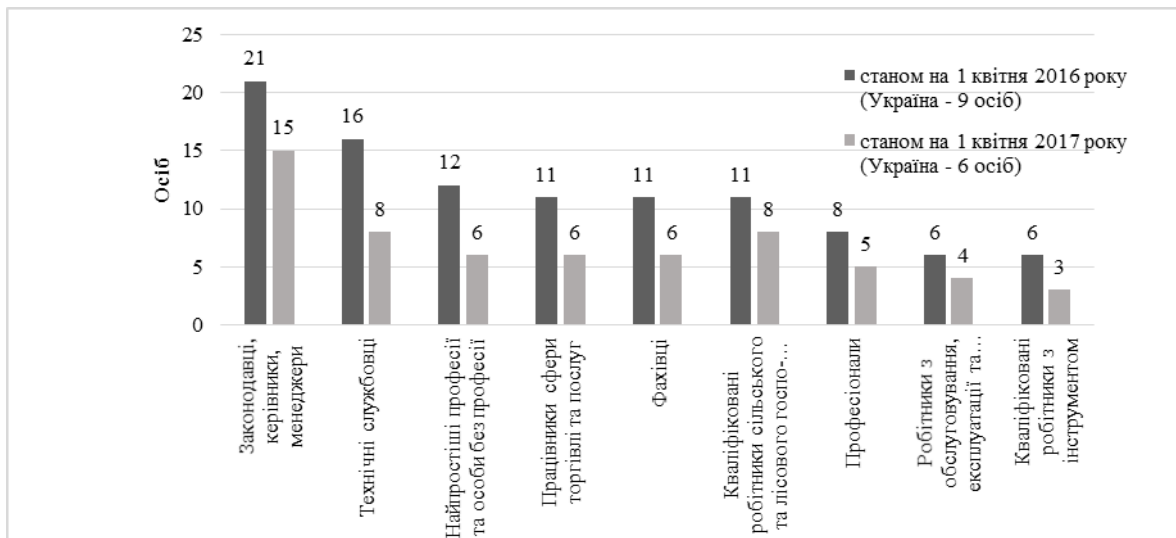


Рис. 3. 3. Співвідношення кількості зареєстрованих безробітних та кількості вакансій, станом на 1 квітня 2016-2017 рр. [117]

Оскільки значною часткою споживачів послуг державного посередника на ринку праці є низькокваліфіковані групи пошукувачів, варто переорієнтувати увагу на забезпечення підвищення саме їх конкурентоспроможності, а саме на інтенсифікацію зусиль щодо професійного навчання цих осіб. Криза на ринку праці суттєво знизила можливості ДСЗ щодо працевлаштування більш кваліфікованих пошукувачів.

Вдосконалення діяльності державної служби зайнятості має суттєво змінити якість її участі в кадровому забезпеченні й сприятиме не тільки зниженню безробіття, а й прискоренню економічного зростання завдяки більш швидкому та якісному заповненню вільних робочих місць.

Проаналізовано, що основними проблемами роботи Державної служби зайнятості є: недостатній вплив на розвиток найменш розвинених сфер (таких, як сільське та лісове господарство); неспівробітництво з приватними підприємствами або підприємствами недержавної форми власності.

На сьогодні реалізація завдань Державної служби зайнятості є неефективною, про що свідчать статистичні дані, що були приведені у вигляді графіків. Тому є необхідність удосконалювати діяльність служби зайнятості та збільшувати вплив

держави на її функціонування, оскільки від її плідної роботи залежить баланс попиту та пропозиції праці.

Слід звернути увагу на професіоналізм працівників Державної служби зайнятості. Тому для вдосконалення діяльності служби, на наш погляд, потрібно:

- постійно вести роботу щодо удосконалення навчального матеріалу відповідно до існуючих вітчизняних законодавчих норм, сучасних технологій навчання та міжнародної практики діяльності центрів зайнятості;
- проводити ретельний відбір претендентів на посаду, де перевага повинна надаватися тому, хто не тільки професійно компетентний, а й психологічно стійкий. Крім того, претенденти на посаду самі повинні бути зацікавлені в постійному навчанні для підвищення своєї конкурентоздатності на ринку праці;
- претендент на посаду повинен розуміти важливість постійного підвищення свого професійного рівня та постійно самостійно розширяти свою компетентність.

Розробити нову стратегію професійного навчання безробітного населення, метою якої має бути формування та розвиток цілісної системи професійного навчання безробітного населення, координація дій відповідних структур освіти, державної служби зайнятості, роботодавців, усіх рівнів влади.

Всі запропоновані заходи, на нашу думку, можуть мати дієвий ефект на поліпшення стану безробіття в країні. Коли, звертаючись до ДСЗ, суб'єкти трудових відносин будуть впевнені в професійності послуг, що вони отримують у службі [45].

В сучасних умовах проблема зайнятості набуває нового звучання як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Вирішення її означає створення ефективної економіки, здатної забезпечити соціальний прогрес суспільства. Проте, до цього часу залишається недостатньо опрацьованою недосконалість системи, яка стосується впливу нових форм і видів зайнятості на управління людським потенціалом в організації, а також регулювання соціально-трудова відносин при

застосуванні нестандартних форм зайнятості, відсутності ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

На сьогодні все різноманіття підходів до трактування ринку праці в вітчизняній літературі можна звести до двох напрямків. Прихильники першого напрямку обмежують пропозицію ринку праці працездатним населенням, яке перебуває в пошуку іншої роботи, вперше вступає на ринок праці або шукає зайнятості після перерви в роботі. Хоча такий підхід правомірний як інструмент оперативного вирішення проблем зайнятості, він звужує проблему зайнятості і виводить зі сфери ринку праці інші, крім пошуку робочого місця, аспекти, такі як стабільність робочого місця, досягнення максимальної відповідності роботи і працівника, питання винагороди праці, участі праці у створенні і розподілі національного доходу тощо.

Наразі проблема безробіття потребує негайного вирішення і глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально-допустимого рівня. Найбільш гострою проблемою у цій сфері є формування цивілізованого ринку праці, заснованого над різноманітті форм власності, свободі підприємницької діяльності, трудової активності й свободі праці.

Тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць. Варто звернути увагу, що до складу безробітних не включаються близько 2 млн. селян, які живуть лише із присадибного господарства, особи, котрі працюють на «чверть ставки» і ті, хто мають тимчасові підробітки. Та ще близько 7 млн. наших співвітчизників через відсутність роботи виїхали за кордон на заробітки. То ж реальна картина є ще більш вражаючою.

Ускладнює ситуацію відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, що призвело до зростання невідповідності між потребою у

кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. На сьогодні в Україні наявна тенденція невідповідності професійної структури безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості потребам у робочій силі [45].

Розроблення методики оцінки соціально-економічної ефективності позикової праці зі позицій роботодавця із працівника, розширить інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських рішень, пов'язаних зі стимулюванням, продуктивністю, умовами цього виду праці, конкурентоспроможністю його суб'єктів.

У свою чергу, для працівника за допомогою можливостей, що відкриваються при використанні гнучкої зайнятості, спрощується проблема працевлаштування, оскільки з'являється новий спосіб співпраці зі роботодавцем. У розвинутих країнах дистанційна зайнятість зайняла чільне місце серед інших видів зайнятості працездатного населення. В Україні ж широке впровадження нестандартних форм зайнятості від умов кризового стану економіки може стати визначальним кроком до соціально-економічної безпеки індивіда, адже для більшості людей робота є практично єдиною можливістю забезпечити себе засобами до існування, основною формою реалізації себе як особистості.

Підсумовуючи викладене, слід підкреслити – вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні можливе шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості. На сьогодні гнучкий ринок праці являє собою інститут надання будь-яких форм реалізації економічної (трудової) активності, що передбачає вихід за межі нормальної тривалості робочого дня (тижня) із цілорічної зайнятості, підписання тимчасових (зокрема, короткотермінових) трудових контрактів тощо. Разом зі тим, поява таких форм не викликана виключно прагненням запобігання масовому безробіттю, а має більш глибокі причини. На думку сучасних економістів, гнучкий ринок праці як запобігання масовому безробіттю дає можливість: скоротити загальну чисельність незайнятого населення, надаючи роботу на умовах, прийнятних для окремих категорій громадян (жінок, молоді, людей похилого віку тощо); збільшити (чи принаймні зберегти при

скороченні обсягів виробництва) кількість зайнятих за рахунок розділу їхні між працюючими і скорочення робочого часу; розширити можливості працевлаштування безробітних так зайнятості за нестандартними організаційними формами (нестандартний робочий день або тиждень, строкові контракти та ін.).

Український ринок зайнятості поступово переймає зарубіжний досвід у різних аспектах, у тому числі запроваджується гнучка зайнятість над офіційному рівні. Для її розвитку потрібно сформувати умови правового забезпечення із регулювання відносин такої роботи [45].

Процеси відтворення, як економічна проблема на сьогодні переживають фундаментальні зміни в світовому просторі. Майбутнє розвитку цивілізації на пряму залежать від мега тенденцій економічного розвитку, які визначають особливості відтворення у новому столітті. Пост індустріалізм, глобалізація, інформаційно-технологічний прорив, розповсюдження так званих “ринкових відносин”, панування технократичних тенденцій вимагають осмислення причинно-наслідкових зв’язків між проблемами суспільного відтворення, демографічними процесами та принципами побудови світової економічної системи [29, с.285].

Сукупність проблем у світовому відтворенні, як одної з фаз відтворювального циклу розвитку економіки, значною мірою стосується, в першу чергу, країн з перехідним станом, якою є і Україна.

Масштабний від’їзд продуктивного населення з України, демографічна прірва, в якій знаходиться наша держава, глобальні соціально-економічні тенденції наклали свого відбитку на різке падіння виробництва, скорочення показників зростання економіки, а саме головне на те, що відбулось поглиблене соціальне розшарування та зубожіння більш ніж чверті населення держави, що спонукала зміна суспільно-економічної формації країни.

Як зазначила агенція Bloomberg, ще 16.02.2018 р. Україна займала п’яту позицію у так званому рейтингу “індексу нещасних” економік з шестидесяти шести країн, де проводилося дослідження. Такий “індекс нещастя” країн ґрунтується на споконвічному уявленні про те, що низька інфляція та безробіття є показниками того, наскільки добре живеться резидентам економіки. Ця агенція відзначила, що

постійно низькі ціни можуть бути ознакою поганого попиту, а занадто низьке безробіття шкодить працівникам, які хочуть краще працевлаштуватися [29, с. 285].

А в Україні, за даними Державної служби статистики, на перше січня 2019 р. проживає 42 млн 153,2 тис. людей. Тобто за 2018 р. населення нашої держави зменшилося на 233,2 тис. осіб. До того ж, за цей же період залишається суттєве перевищення померлих над новонародженими (на 100 померлих – 57 новонароджених) [29, с. 286].

Державна політика повинна бути спрямованою на відстоюванні національних інтересів, знати, контролювати та регулювати ситуацію щодо вбудовування в процеси глобалізації через, наприклад, зміну господарських функцій, необхідність формування державного впливу на економічні процеси і механізми функціонування ринку праці [29, с. 286].

Державна служба статистики, навіть без урахування тимчасово окупованих територій Донецької, Луганської областей і Автономної Республіки Крим, опублікувало дані щодо, наприклад, скорочення населення за минулий 2018 р. на - 251791 людей, а міграційний приріст склав лише 18589 осіб. Також та ж агенція Bloomberg сповіщає, що до 2050 року населення України зменшиться на 36 % [29, С. 285].

ООН відзначила, що до 2100 р. населення України скоротиться з 44,22 млн. до 28,19 млн. людей.

З цього природу в квітні 2018 р. Кабінет Міністрів України створив Міжвідомчу комісію з питань перепису населення, яка запланована на 2020 р. Нагадаємо, що після останнього перепису в 2001 р. населення нашої держави складало 48,457 млн. людей. Також додаємо, що інтенсивність демографічних процесів, як відомо, формується насамперед під впливом загального соціально-економічного стану суспільства.

Також в Державній службі зайнятості, за даними Держстату, станом на 01.03.2019 р. було зареєстровано 367 тис. безробітних. Кількість існуючих вакансій у лютому складала 84,5 тис., тобто чотири людини претендували на одну вакансію.

В цілому по країні за грудень офіційний рівень безробіття підвищився на 0,1 %, до рівня 1,3 % [29, С. 286].

Країна, в якій проходить етап трансформаційної перебудови економічної і політичної систем, створюються нові господарські відносини, не зважаючи на всі негаразди, прорахунки, помилки, політичні залежності, стан воєнного протистояння, соціальне зубожіння та загрозу економічній безпеці держави, повинна сформувати свою національну модель економічної політики, де найважливішим фактором стануть процеси відтворення, збереження генофонду та принципів інтенсифікації демографічних процесів, що в змозі забезпечити відтворювальні процеси та управління соціально-економічним розвитком.

Рекрутинг персоналу – це один з ключових факторів успішного виконання кадрової політики, що передбачає підтримку, розвиток та якісну роботи співробітника. За допомогою рекрутингу підприємство може якісно та ефективно забезпечити свої кадрові потреби в будь-який час, тому він є основною рушійною силою у напрямку роботи з персоналом. Для державних органів управління рекрутинг є основним елементом у розвитку системи управління персоналом, оскільки саме на стадії відбору є можливість передбачити стабільну роботу та безперервне функціонування підприємства, а також уникнути можливих проблем пов'язаних з певним кандидатом [33, с. 71].

Ретельність підбору персоналу та використання правильних його методів гарантує якість робочої сили, яка в свою чергу забезпечує ефективність функціонування державних органів, підприємств і обумовлює актуальність досліджень в цьому напрямку. На етапі розвитку ринку праці та інформаційних технологій рекрутингу персоналу перешкоджає ціла низка проблем, а саме:

1. Обмеженість переліку спеціальностей, що може знайти рекрутер. На більшості підприємств вже існують HR-відділи та HR-менеджери. Саме вони відбирають кандидатів на провідні посади у компанії, насамперед за рахунок внутрішнього рекрутингу. Таким чином для агенцій залишаються професії та спеціальності середньої та низової ланки.

2. Недосконалість системи пошуку кандидата, база пошуку постійно потребує оновлення і систематизації, що б не запрошувати одну людину декілька разів.

3. Стандартизовані методи проведення співбесід. Дуже часто рекрутери відправляють до замовника кандидата, що чітко відповідає заданим декільком стандартним вимогам, не поглиблюючись в специфіку роботи і без перевірки професійних знань та навичок в певній галузі [120, с. 297].

4. Недосконалість комунікацій з державними центрами зайнятості. Дуже багато трудових, часових і грошових ресурсів витрачається на дослідження ринку праці, оцінку динаміки заробітних плат, пошуку певних професій.

Отже, рекрутинг персоналу є потужним інструментом у регулюванні якісного підбору персоналу, тому що включає в себе різноманітність методик вивчення кожного кандидата, дає незалежну оцінку персоналу, дозволяє обрати кращих і є основним початковим елементом системи управління персоналу. Але на даному етапі становлення ринкової економіки рекрутингові агентства стикаються з низкою проблем, що перешкоджають активному поширенню їх послуг. Тому важливо вчасно звернути увагу на шляхи можливого вдосконалення роботи агенцій, що б їх функціонування було максимально ефективно [150, С. 114].

Складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила серйозну кризу на вітчизняному ринку праці. У 2017 році ринок праці в Україні був неоднозначним. З одного боку, відбулося зростання вакантних місць на підприємствах. З іншого боку, в Україні так і залишилася проблема безробіття та трудової міграції [69].

За даними Держстату, середня зарплата у грудні 2017 року зросла на 35,5% порівняно з груднем 2016 року і становила 8777 грн. Приріст реальної середньої зарплати з урахуванням інфляції у грудні минулого року становив 18,9%. Утім, грудневі показники завжди зростають за рахунок мотивувальних передноворічних виплат. До кінця 2018 року в уряді очікують підвищення середньої зарплати до 10 тис. грн. [117].

Розгалуженість ринків праці у регіонах, наявність регіонів с дуже високим рівнем безробіття і обмежених можливостей трудової міграції. Така ситуація дає

зрозуміти, що державне регулювання безробіття та зайнятості має недоліки. Нажаль, більшість тенденцій на українському ринку праці залишаються негативними:

-звичайно, політична криза негативно вплинула на ринок праці, адже багато компаній зазнали колосальних втрат через військові дії на Сході та анексію Криму. Підприємства у тому регіоні переживають серйозну реструктуризацію.

- рівень міграції з кожним днем зростає. І це стосується не тільки трудової міграції, а й біженців з нестабільних регіонів. А це, в свою чергу, призводить до додаткового навантаження ринку праці в центральних регіонах, та впливає на рівень безробіття.

- такі важливі для країни індустрії як машинобудування, важка промисловість, банківська та фінансова сфери переживають період кризи.

Разом з тим є і позитивні зрушення:

Відкриття ринків країн ЄС дає можливість нашим виробникам розвиватися вже на європейському рівні, нарощувати власні потужності. Особливо це стосується українських аграріїв, адже вихід на європейський ринок передбачає розвиток нових проектів, модернізацій та інновацій у цій сфері. Це, звичайно, призведе до збільшення робочих місць для українців та відкриє нові горизонти професійної реалізації.

Фармацевтика, сфера послуг, ІТ сектор знаходяться на стабільному рівні розвитку в Україні. Звичайно, зниження рівня платоспроможності українців вплинула на розвиток цих галузей, але в цілому ситуація не критична.

За деякими прогнозами позитивні зміни очікуються і у цивільному будівництві.

Зміна політичних еліт відкриває можливості топ-менеджерам комерційного сектора реалізувати свої знання і досвід в державному управлінні. Кар'єра чиновника може придбати новий сенс і цінність в умовах побудови нового державного апарату. Хочеться сподіватися, що цей вектор буде базуватися на таких цінностях як професіоналізм нового покоління українських чиновників.

Ринкові відносини вимагають вагомої зміни традиційних підходів до організації роботи з молоддю в напрямку її гуманізації, посилення гнучкості і динамічності відповідно до зміни суспільних умов.

Досвід Італії демонструє, що молоді люди за контрактом, який укладається на 4 роки, одночасно працюють у компанії, відвідують курси з професійної підготовки, які організовуються регіональною владою (майже 70% учнів залишаються на постійну роботу на тих самих підприємствах). У Німеччині та Швеції програми сприяння зайнятості молоді передбачають для неї той самий рівень заробітної плати, що і для інших працівників, зайнятих на аналогічних роботах [15].

Враховуючи світовий досвід і власну специфіку, перспективними напрямками регулювання молодіжної зайнятості можуть бути:

- формування в рамках державної системи професійної освіти необхідної правової, соціально-економічної, інформаційної бази її розвитку;
- якісне оновлення форм і методів роботи з молоддю та включення системи профорієнтації молоді в структури управління на всіх рівнях.
- забезпечення цілісності функціонування різних структур у системі професійної освіти, включаючи навчальні заклади, служби зайнятості, соціальні служби, молодіжні організації

Як зазначалося у аналітичній частині дослідження, новим трендом є зростання віддаленої зайнятості, тобто сучасні компанії наймають віддалених співробітників, і не лише українські компанії, а й компанії міжнародного рівня. За висновками Жанни Балабанюк, українська молодь готова виконувати роботу для різних компаній вітчизняного та міжнародного рівнів у віддаленому режимі, багато людей цілеспрямовано шукають роботу віддалено як альтернативу трудової міграції, кандидати вікової категорії 45+, які не змогли отримати гідної пропозиції, шукають віддалену роботу, яка б задовольняла їх запитам [69].

Головною тенденцією українського ринку праці експерти називають масову трудову міграцію за кордон. З набранням чинності безвізового режиму для України

ця тенденція тільки посилилася, хоча формально цей статус жодним чином не мав вплинути на можливості українців працювати в інших країнах.

3.2. Шляхи вирішення проблемних питань у сфері молодіжної зайнятості та функціонування ринку освітніх послуг

В умовах глобалізації світовий ринок праці динамічно, характеризується активізацією міграційних процесів, які пов'язані із появою нових форм зайнятості, розширенням мобільності робочої сили. Стрімка активізація мобільності населення України потребує регулювання міграційних процесів: створення умов для сталого демографічного та соціально- економічного розвитку, приведення законодавства у сфері міграції у відповідність до міжнародних стандартів, створення умов захисту наших громадян, які працюють за кордоном [11].

Дослідження показують, що основними причинами, що мотивують українців до трудової еміграції залишаються: низький рівень зарплатні, високий рівень безробіття, поширення бідності, розшарування населення на багатих та бідних, збройний конфлікт на Донбасі. Обсяги трудової міграції, за даними Міністерства соціальної політики, станом на 01.01.2019 р.: на постійній основі за межами України працює 3,2 млн осіб; на тимчасовій – від 7 до 9 млн осіб. Кількість українців, які бажають переїхати за кордон на постійне місце проживання тільки у 2017 р. порівняно з 2016 р. збільшилася з 30 до 35 %.

Найбільша кількість бажаючих змінити постійне місце проживання – жителі заходу України – 41 %, інші регіони до 31 %.

За прогнозами вчених Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, в Україні спостерігатиметься постійний демографічний спад: з 43164 тис. осіб у 2015–2020 рр. до 33658 тис. осіб у 2045–2050 рр. До 2050 р. очікується скорочення населення України майже на 10 млн.[11].

Станом на 01.01.2019 р. високими темпами падіння чисельності населення характеризуються: Чернівецька, Кіровоградська, Чернігівська та Сумська області.

Динаміка прогнозованих змін у працездатному віці (15–64 роки) населення (на 1000 осіб) в Україні свідчить про стабільне зменшення: з 2401 у 2015–2020 рр. до 1719 у 2045–2050 рр. [11].

У 2017 р. змінився напрямок руху працівників-мігрантів. Основною країною нині є Польща – 38,9 %, раніше була Росія, у 2017 р. – 26,3 %. Далі країни призначення розташувалися таким чином: Італія – 11,3 %, Чехія – 9,4 %, Португалія – 1,6 %, Угорщина – 1,3 %. Сфери зайнятості для українців: будівництво – 37 %, промисловість – 12 %, сільське господарство – 11 %, готелі, ресторани, туризм – 5 %, транспорт – 5%, торгівля – 3% та інші . [11].

Інфляційні процеси в Україні за останні 5 років: 2014 р. – 24,9 %, 2015 р. – 43,3 %, 2016 р. – 12,4 %, 2017 р. – 13,7 %, 2018 р. – 9,8 % негативно впливають на купівельну спроможність населення та відбиваються на зменшенні реальних доходів громадян. За звітними даними МВФ, у жовтні 2018 р. Україна визнана найбільш біднішою країною Європи – 134 позиція, 133 позиція – Молдова. Показник ВВП на душу населення в Україні – 2656,01 доларів, офіційна середня заробітна плата у 2 кварталі 2018 р. – 325,53 долари (8528 грн), у сусідній Молдові (133 місце) 375,82 долари (6369,8 лейв). Зазначене посилює мотивацію українських громадян до міграції, адже зарплата українського громадянина в Польщі коливається в межах 12–20 тис. грн. [11].

При цьому середня зарплата в цілому складає близько 1 тис. євро. Оплата праці низькокваліфікованих працівників у Польщі встановлена на рівні мінімальної заробітної плати, і складає 460 євро. За таку ж роботу робітникам без спеціальності у Іспанії пропонують до 900 євро. Але і у Польщі і у Іспанії робочий день може тривати до 12 годин. Освітній рівень мігранта забезпечує вищий рівень доходів. Дослідження свідчать, що українські мігранти мають найвищий рівень освіченості. У 2017 р. рівень освіти трудових мігрантів в основному середній – 64 %, однак, частина осіб із повною та неповною вищою освітою – 33,5 % проти 30,5 % у 2012 р. Однак частка фахівців, яка працює за кордоном, виконує роботу, що не відповідає рівню їх підготовки. Лише третина мігрантів працює за професією. У 2016 р. понад 1,5 тис. громадян України мали дозволи на проживання у ЄС (блакитні карти), що

видаються висококваліфікованим працівникам, які запрошуються на роботу із заробітною платою, що значно перевищує середню у країні перебування мігранта[11].

Іншим фактором, що мотивує українців до еміграції, є ситуація на власному ринку праці. Середньомісячна кількість економічно-активного населення від 15–70 р. у 2018 р. порівняно з 2014 р. зменшилась на 10 %, або – 17,9 млн осіб, з них – 17,3 млн осіб (72,7 %) працездатного віку. Зайнятих економічною діяльністю з цієї кількості громадян 16,36 млн осіб (91,5 %), інші 1,58 млн осіб, 8,8 % до економічно-активного населення відповідної групи – безробітні. Рівень безробіття у 2014–2018 рр. коливався у межах від 9,3 % до 8,8 %. Найвищий показник безробіття за досліджуваний період в Україні зафіксовано у 2017 р. – 9,5 %. Отже, збільшується кількість бажаючих виїхати у країни Європи. Змінилася тенденція щодо Польщі, протягом семи місяців 2017 р. скорочення відбулося з 36 до 22 %. Збільшується кількість бажаючих працевлаштуватися у Фінляндію, Норвегію, Швецію [11].

Позитивними наслідками трудової міграції для України є: надходження іноземної валюти, що є джерелом розвитку економіки, запобігання бідності, підвищення споживчого попиту, зменшення навантаження на ринку праці, можливість для економічно-активного населення реалізувати свої здібності, повернутися з новими знаннями та досвідом роботи. Висновком дослідження є аналіз негативних та позитивних сторін, стрімке зростання міжнародної мобільності, що потребує вирішення зазначених актуальних проблем.

Результативність діяльності суб'єктів господарювання в національній економіці в першу чергу пов'язана з людськими ресурсами, які спроможні вирішувати не лише поточні виробничі завдання, а й професійно рухатися до стратегічних цілей.

Отже, на сучасному етапі особливо гостро виступає проблема дисбалансу між застарілою практикою управління кадрами і новими вимогами ділового середовища і це вимагає серйозних змін у технологіях найму та адаптації персоналу підприємства. Тому створення ефективної системи найму та адаптації

персоналу можливе лише із застосування сучасних персонал – технологій, які створюють умови для формування потужного трудового потенціалу підприємства. Використовуючи їх є можливість знизити плинність кадрів, підвищити професіоналізм персоналу, сформуванати високу лояльність співробітників та отримувати пропозиції щодо кращих кандидатів на ринку праці [79].

Слід зазначити, що система найму персоналу є поняттям комплексним. Економіст Кібанов А.Я. визначає систему найму персоналу як ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якості, необхідні для досягнення цілей, поставлених організацією. Це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору персоналу, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу [79].

Відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі – КП) на підприємствах у структурі служби персоналу наймом персоналу можуть займатися такі посадові особи, як: менеджер (управитель) з персоналу (код 1477.1 КП), фахівець з аналізу ринку праці, фахівець з питань зайнятості (хедхантер) (спільний код 2412.2 КП), практичний психолог, психолог (спільний код 2445.2 КП), фахівець з найму робочої сили (код 3423 КП), фахівець з інтерв'ювання (код 3439 КП), інтерв'юер (код 4190 КП) [81].

Для забезпечення ефективності добору кандидатів на вакантну посаду постають два питання: де шукати потенційних співробітників і як сповістити їх про наявні робочі місця? Організація може проводити пошук кандидатів на внутрішньому чи зовнішньому ринку (у цьому випадку як власними зусиллями, так і через звернення до послуг посередників: служби зайнятості, рекрутингових та кадрових агенцій).

Комплексні дослідження джерел комплектування підприємства ефективними працівниками постають у працях багатьох науковців. Дослідження показують, що зовнішні та внутрішні джерела мають свої переваги та недоліки(табл.3.3.) [147].

Таблиця 3. 3. Переваги і недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел найму

	Внутрішні джерела	Зовнішні джерела
ПЕРЕВАГИ	<ul style="list-style-type: none"> • Зниження витрат на пошук та швидке заповнення вакансії • Формування політики просування в організації, і як наслідок підвищення мотивації і лояльності • Добре знання кандидата та можливість зваженої оцінки • Зменшення плинності кадрів • Претендент добре знає дану організацію - забезпечення легкої адаптації • Зростання та більш ефективна продуктивності праці 	<ul style="list-style-type: none"> • Більш широкі можливості вибору • Поява нових імпульсів для розвитку організації, привнесення кандидатом попереднього досвіду • Створення обстановки здорової конкуренції • Зниження загальної потреби в кадрах • Претенденти, залучені ззовні мають неупереджену думку та можуть дати незалежну оцінку • Менша загроза виникнення інтриг всередині організації • Відсутність небажаних зав'язків у організації
НЕДОЛІКИ	<ul style="list-style-type: none"> • Обмеженість вибору персоналом підприємства, серед якого може не виявитися необхідного кандидата • Можлива поява напруги та суперництва між претендентами на вакантну позицію • Необ'єктивність оцінки ділових та особистих якостей кандидатів на посаду співробітниками • Не задовольняється кількісна потреба в кадрах, а якісна потреба вимагає додаткових витрат на підготовку кадрів 	<ul style="list-style-type: none"> • Можливість тривалого пошуку кандидата • Значні фінансові витрати • Висока питома вага працівників, що приймаються зовні, сприяє росту плинності кадрів • Блокування можливостей службового зростання для працівників підприємства, що погіршує соціально-психологічний клімат в колективі • Ризик непроходження випробувального терміну спеціалістом через проблеми з адаптацією

В умовах швидкого розвитку ринкової економіки, суб'єктів її ринку, сучасні системи управління на більшості підприємств повинні характеризуватися новими методами впливу на колектив для досягнення поставленої цілі. На сьогодні важливими питаннями для системи найму та адаптації є їх вдосконалення за допомогою сучасних персонал – технологій, які б враховували зовнішні і внутрішні чинники, стратегічну спрямованість, могли пристосовуватись до природної реакції на надмірну стихійність ринку.

Під персонал-технологією розуміють сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності.

Основною метою управлінських персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу управління. Саме персонал-технології дають змогу мінімізувати витрати на управління персоналом підприємства, що сприяє підвищенню ефективності його використання.

Конкуренція на ринку праці змушує роботодавців шукати сучасні, нетрадиційні персонал-технології для побудови ефективної системи найму персоналу як однієї із перших та головних функцій у системі управління персоналом. Даний процес має свою специфіку на кожному підприємстві, однак важливим та одним з перших етапів завжди є розроблення вимог до кандидатів на вакантну посаду.

Досвід діяльності вітчизняного підприємства ВАТ «Віче консалтинг» - компанії, яка надає професійні послуги у сфері навчання і підбору персоналу (бізнес-тренінги) та управлінського консалтингу – свідчить, що профіль посади - фундаментальний інструмент HR-професіонала. Компанія розробляє проекти з моделювання ключових компетенцій та побудови профілю посади, який включає: функціонал (опис посади, біографічні дані, функціональні обов'язки) та модель компетенцій [26].

Фахівці визнають загальні правила складання профілю посади: кожна компетенція повинна бути сформульована конкретно; у профілі повинні бути чітко розставлені пріоритети; кожна компетенція, що зазначена в профілі посади, повинна мати свій «вимірювач».

Результати впровадження профілю посад, є очевидними, тому що саме він дозволяє:

– зрозуміти, до яких функцій та цінностей співробітник повинен бути адаптований (так, профіль містить чіткий опис функціоналу та компетенцій);

– сформулювати заявку на відкриття вакансії, у яку буде включено весь необхідний перелік вимог до посади, що висуваються кандидату;

- нівелювати суб'єктивні чинники оцінки персоналу, оскільки всі передбачувані критерії оцінки та одержувані за ним результати закладені в профілі;
- знизити ризик помилки при прийомі кандидатів на роботу, при ротації кадрів;
- збільшити швидкість закриття вакансій, тим самим працювати у форматі оцінки компетенцій, а не тільки досвіду роботи.

На сьогодні також однією з найбільш відомих та ефективних маркетингових персонал-технологій є формування персонал-іміджу організації – HR-брендинг. Враховуючи те, що в сучасних умовах вже роботодавець бореться за найкращих, професійних співробітників, напрямок створення сприятливого іміджу роботодавця або HR-брендинг набуває все більшого значення.

HR-брендинг – це комплекс цілеспрямованих заходів щодо формування позитивного іміджу роботодавця з метою постійного залучення кращих із кращих фахівців у своїй галузі [71].

Заходи по підвищенню привабливості компанії як роботодавця ставить перед своїми HR-департаментами керівництво більшості українських компаній. Про це свідчать результати дослідження, проведеного Міжнародним кадровим порталом HeadHunter серед українських HR. У опитуванні на тему «Чому ми працюємо або не працюємо з репутацією компанії як роботодавця?» у 2014 році взяли участь 53 представника HR-департаментів компаній, що працюють в Україні [71].

Група компаній HeadHunter (hh.ua) на даний момент визнана одним з кращих онлайн-ресурсів для пошуку роботи і найму персоналу, є організатором незалежної щорічної премії за найбільш успішну роботу над репутацією компанії як роботодавця. З цього приводу було запроваджено «Премію HR-бренду». «Премія HR-бренд» – це визнання успіху компанії в бізнес-співтоваристві, серед експертів і колег, клієнтів і здобувачів. Мета даної премії: просунути сучасні методи управління персоналом в професійному співтоваристві HR, підвищити значимість комплексної роботи над проектами, націленими на розвиток HR-бренду компанії. «Премія HR-бренд» існує в Україні з 2011 року, з 2006 року в Росії, з 2013 року в Казахстані, а з 2014 року і в Білорусії [126].

Конкуренція на ринку праці змушує вітчизняних роботодавців запроваджувати сучасну маркетингову технологію. Створення HR-бренду - це комплексна тривала робота, що вимагає серйозних інвестицій.

Також слід відзначити, що для того щоб забезпечити ефективність добору кандидатів на вакантну посаду, треба залучити достатню кількість претендентів. Коли організації необхідно прийняти нових працівників, то постає питання: де і яким чином шукати потенційних співробітників. Досвід показує, що сьогодні підприємства у пошуках ефективних працівників лише започатковують використання таких персонал-технологій, як: executivesearch, хедхантинг, рекрутинг, скринінг [103]. Характеристика сучасних персонал-технологій представлена в табл.3.4.

Таблиця 3. 4.Характеристика сучасних персонал-технологій[103].

ExecutiveSearch (ЕкзекьютівСьоч)	Технологія добору персоналу за допомогою активного прямого пошуку рідкісних спеціалістів або менеджерів вищої ланки на ключові і керівні позиції, враховуючи особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділові та особисті якості кандидата
Хедхантинг	Технологія добору персоналу полягає у підборі («переманюванні») конкретного спеціаліста з конкретної компанії, який є рідкісним, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму (деякі автори вважають що це частина технології ExecutiveSearch)
Рекрутинг	Технологія добору персоналу, що забезпечує пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів й надаючи оголошення в ЗМІ
Скринінг	Технологія швидкого добору необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу, який здійснюється з урахуванням формальних ознак: стать, вік, освіта, досвід роботи тощо

Відзначаємо, що дані технології принципово різні і використовуються в залежності від ситуації і мети пошуку персоналу (табл. 3. 5.).

Таблиця 3.5. Порівняльний аналіз персонал-технологій: executive search, хедхантинг, рекрутинг, скринінг

Персонал-технологія	Executive search	Хедхантинг	Рекрутинг	Скринінг
Головна відмінність	якісний, детальний, прямий пошук	переманювання потенційного кандидата	поглиблений пошук у базі даних та ЗМІ	швидкий, поверхневий пошук
Об'єкт пошуку	рідкісні спеціалісти, менеджери вищої ланки	конкретний спеціаліст вищої ланки	спеціалісти середньої ланки	допоміжний та обслуговуючих персонал
Кандидати	кращі з існуючих на ринку, переважно з числа працюючих в кращих компаніях ринку	конкретний фахівець, якого замовник хотів би запросити на роботу	кращі з наявних у базі даних і які відгукнулися на оголошення	відповідають формальним вимогам у заявці
Кількість рекомендованих кандидатів	1-3	1	5-8	5-15

Що ж стосується практичного застосування технологій, то на вітчизняних підприємствах більш застосованими є технології скринінгу та рекрутингу.

Такі персонал – технології, як хедхантинг та executive search лише набувають популярності в Україні, у той час як зарубіжні компанії вже мають досвід у їх використанні [103].

Основною метою підбору персоналу є своєчасна комплектація підприємства ефективним і результативним персоналом. Він здійснюється на нововведені в структуру підприємства посади або при заміні співробітника та знаходиться в компетенції співробітників департаменту по роботі з персоналом. Інформація про претендентів носить конфіденційний характер.

Пошук кандидатів на великих підприємствах, як правило, здійснює менеджер з персоналу. Для залучення робітників на сучасному промисловому підприємстві

менеджери застосовують різні джерела пошуку персоналу. У таблиці 3.6. наведені найбільш використовувані з них в Україні.

Таблиця 3. 6. Методи пошуку персоналу та їх стислі характеристики

Метод пошуку персоналу	Характеристика методу
Інтернет-сайти працевлаштування (джоб-сайти)	Публічна база кандидатів на сайтах з працевлаштування. Розміщення актуальних вакансій
База даних кандидатів	Виявлення претендентів на заміщення вакансії з числа вже наявних (таких, що раніше претендували на робочі місця) у базі кандидатів. Якщо кандидат не проходить конкурс, він заноситься до бази даних. У досліджуваній Компанії дана база створена та існує за допомогою програми «ІТ-підприємство»
Внутрішній рекрутинг за рекомендаціям	Розміщення на території підприємства оголошень з актуальними вакансіями. Застосування на досліджуваному підприємстві програми «Приведи друга». Суть даної програми: отримання премії працівником підприємства, який порекомендував потенційного роботодавця своєму товаришу, знайомому
Скриннінг	Технологія швидкого добору необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу, який здійснюється з урахуванням формальних ознак: стать, вік, освіта, досвід роботи, тощо
Центр зайнятості	Центри зайнятості ведуть облік безробітних громадян, мають базу даних, бажаючих отримати робоче місце за спеціальністю, надають допомогу з працевлаштування, здійснюють підбір відповідних вакансій для тих, хто звернувся, надають консультативні послуги, а якщо дозволяє фінансування – забезпечують навчання та перекваліфікацію

Основними причинами відмови молоді від працевлаштування визначені: «непрестижність» робочих професій на ринку праці України; відсутність соціального гуртожитку для молодих працівників; часткова відсутність корпоративного транспорту; низький рівень заробітної плати.

Визначимо те, що в Україні основні шляхи вирішення проблем найму персоналу робочих професій віком від 18 до 35 років (табл.3. 7.) [11].

Таблиця 3. 7. Основні проблеми найму персоналу робочих професій віком від 18-35 років та шляхи їх вирішення

Проблеми найму персоналу віком 18-35 років	Шляхи вирішення
1) «Непрестижність» робочих професій на ринку праці 2) Низький рівень заробітної плати у порівнянні з приватними підприємствами 3) Відсутність соціального гуртожитку працівників 4) Часткова відсутність корпоративного транспорту 5) Відсутність соціальної підтримки молодим сім'ям	1) Підвищення рівня профорієнтаційної роботи служби управління персоналом зі студентами професійно-технічних училищ 2) Будівництво або оренда гуртожитку для одинаків 3) Будівництво соціального житла для молодих сімей 4) Запровадження більш широкого маршруту корпоративного транспорту або часткова оплата проїзних документів 5) Будівництво дитячих закладів для дітей молодих сімей або часткова оплата перебування таких дітей у дитячих закладах інших організацій

Запропоновані заходи розроблені на підґрунті вивчення змісту анкет, що на пропозицію служби управління персоналом заповнюють особи, які відмовляються від працевлаштування на підприємствах. У свою чергу, такі анкети є корисною інформацією для втілення такої кадрової політики підприємства, яка дозволила б залучити якомога більшу кількість молодих працівників.

Результати дослідження дають можливість зробити висновок про те, що з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства, його подальшого розвитку необхідно звернути увагу на молодіжний ринок праці України. Сучасному роботодавцю важливо визначати найбільш привабливі, пріоритетні можливості залучення працівників, починаючи з визначення кадрової політики у профорієнтаційній роботі з молоддю. А з метою утримання претендентів на робочі місця віком від 18 до 35 років на непрестижних робочих професіях особливо увагу приділити створенню умов, що задовольняли б молодь, допомагали б вирішити її нагальні проблеми [11].

3. 3. Комплексна модель забезпечення безпеки ринку праці та її економічне обґрунтування

На сьогодні на вітчизняних підприємствах України найбільш використовуваними персонал-технологіями для побудови ефективної системи адаптації є наставництво і коучинг. Ще з давніх часів існувало розуміння наставництва (менторства), наявність особистого вчителя (ментора) [90].

Наставництво уявляє собою систему індивідуальної роботи з працівником, що спрямована на його розвиток і навчання на робочому місці шляхом передання знань, умінь і навичок від більш досвідченого колеги, тобто наставника [90].

Коучинг – це ще одна технологія, що сприяє мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму і ґрунтується насамперед на питаннях, які коуч ставить перед своїм клієнтом [23].

У зарубіжних компаніях технології адаптації персоналу набагато різноманітніші. Зокрема, можна відзначити такі ефективні персонал-технології адаптації персоналу як метод занурення, jobshadowing, buddying, “Tell-Show-Do”. Метод занурення використовується при адаптації працівників керівних посад різного рівня і передбачає повне занурення в практичну діяльність з першого ж дня роботи. Основна мета методу – швидке входження нового співробітника в трудовий процес [157].

У Великобританії систему buddying дуже успішно використовує роздрібна мережа одягу Marks&Spencer. Команда з корпоративної соціальної відповідальності провела серію проектів з працевлаштування у Marks&Spencer на 2–4 тижні безхатніх людей і людей з обмеженими можливостями [114].

Модель tell-show-do (Tell – розкажи, Show – покажи, Do – зроби) допомагає правильно побудувати роботу між коучем і новачком, швидко та якісно засвоювати нові навички [11].

Окремі підприємства в Україні вже почали застосовувати подібні персонал-технології. Так, сучасне вище згадуване українське підприємство ПАТ “Агро-

Союз” приділяє велику увагу збереженню у своєму кадровому складі молодих, амбітних та найбільш кваліфікованих фахівців [11].

Управління адаптацією персоналу в компанії, що претендує на успіх, має будуватися на таких правилах: управління адаптацією має провадитися окремим підрозділом, контроль процесів адаптації повинен бути постійним та мати документацію щодо їх підтвердження, корективи потрібно проводити за результатами «входження» та навчання новачка у процесі адаптації; успішна адаптація повинна заохочуватися – це стосується як наставника або коуча, так й нового працівника.

Управління процесами адаптації персоналу ефективно за умови опрацювання таких елементів чітко у роботі системи: структурне закріплення функції управління адаптацією, сучасні технології управління адаптацією персоналу, інформаційне забезпечення процесами адаптації.

Ще однією із сучасних проблем в Україні, які безумовно впливають на ринок праці, є те, що під час економічної кризи багато підприємств та компаній змушені скорочувати кадри, звільняти співробітників. Питання про звільнення персоналу виникає як правило тоді, коли організація змушена скорочувати чи перебудовувати свою діяльність. Вивільнення персоналу викликане необхідністю усунення надлишкової кількості працівників, зниження додаткових витрат, викликаних низькою продуктивністю праці та якості, а отже, воно є економічною необхідністю.

У світовій практиці існує досвід соціально відповідального ставлення роботодавця до скорочення штату персоналу організації, підприємства. Позитивним є те, що і український менеджмент поступово залучається до технологій ефективної оптимізації штату персоналу. До таких відносяться, наприклад, технології аутстафінгу, аутсорсингу та аутплейсменту, що визначаються як відкриття бізнесу останніх десятиріч [40].

Перехід до інноваційної моделі розвитку економіки та соціально орієнтованого ринку праці пов’язаний з кардинальними змінами на ринку праці в напрямку розширення сегменту інтелектуальної, інноваційної високомотивованої праці як необхідної умови підвищення рівня та якості життя населення.

Зауважимо, що така тенденція торкнулася й України. Останні два десятиліття соціально-економічного розвитку ознаменувалися суттєвими змінами: відбувся перехід до ринкової економіки так її структурна перебудова, посилилась інтеграція національної економіки у світові ринки в умовах зростаючих глобалізаційних процесів [49].

Визначення вікових границь поняття «молодь» з погляду відносин у сфері праці пов'язане з визначенням нижньої границі працездатного віку. У світовій практиці нижня границя робочого віку коливається від 12–14 до 16–17 років, що пов'язано з особливостями соціально-економічного розвитку конкретних країн [49].

Молодь є специфічною соціально-демографічною групою, неоднорідною за рівнем освіти, професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною та економічною активністю, щось необхідно враховувати при розробці та реалізації державної молодіжної політики [49].

Щороку українські навчальні заклади випускають понад 500 тис. молодих спеціалістів, які не знаходять відповідного попиту на отриману спеціальність або не мають можливості задовольнити свої вимоги щодо рівня оплати праці. У зв'язку з цим щорічно в Державну службу зайнятості звертаються близько 5-7% (92 тис.) випускників навчальних закладів [49].

На ринку праці давно існує проблема невідповідності знань та умінь, отриманих випускниками вищих навчальних закладах, та вимогами роботодавців. Основними характеристиками сучасного випускника вищого навчального закладу є амбіційність, ініціативність, активність, цілеспрямованість та невизначеність [49].

Перехід до інноваційної моделі розвитку економіки та соціально орієнтованого ринку праці пов'язаний з кардинальними змінами на ринку праці в напрямку розширення сегменту інтелектуальної, інноваційної високомотивованої праці як необхідної умови підвищення рівня та якості життя населення [48].

Компанії шукають випускників, щоб виростити фахівців під себе і свої вимоги. На їх думку, такі кандидати не зіпсовані трудовими відносинами, тому з ними легше працювати. За даними дослідження кадрового порталу Head Hunter

Україна, в кожній п'ятій вакансії роботодавці шукали людину без досвіду роботи. При цьому спостерігається традиційна диспропорція. У той час як компанії більше зацікавлені у фахівцях з досвідом роботи 1-3 роки, роботу найчастіше шукають ті, у кого солідний досвід роботи (від 6-ти років) [144].

Досвід зарубіжних країн свідчить, що методологія побудови української моделі соціально орієнтованого ринку праці має базуватися на таких положеннях, як: збільшення витрат на відтворення робочої сили; позитивна динаміка соціальної політики щодо рівня якості життя населення; включенням процесів соціалізації ринку праці в механізми економічного зростання; створення умов для підвищення зацікавленості працівників у високопродуктивній праці [11].

Державним службам зайнятості, крім традиційних функцій регулювання програм зайнятості, необхідно більше уваги приділяти наданню молоді інформаційних послуг, консультування і пошуку конкретних робочих місць. Тобто, необхідний комплексний підхід до вирішення питань підвищення конкурентоспроможності молоді в умовах ринкових відносин на макроекономічному рівні [49].

Безумовно, кризові демографічні процеси останніх років призвели до сучасних та потенційних втрат трудового потенціалу і як наслідок деформації його структури, формування дефіциту власної робочої сили у майбутньому, суттєвого погіршення якості працездатного населення. Неузгоджені соціально-економічні, суспільно-політичні перетворення та трансформації, які мали та мають місце в Україні, не сприяють формуванню прогресивної системи розвитку трудових ресурсів потенціалу країни. Сучасний національний ринок праці, який знаходиться ще у стадії формування, характеризується недостатньою еластичністю, слабкою здатністю до саморегулювання, низькою ефективністю використання робочої сили, відсутністю ефективних механізмів стимулювання підвищення рівня продуктивності праці [45].

Різноманітність наявних персонал-технологій та використання досвіду розвинених країн дозволяє обрати необхідні інструменти для системи управління будь якого підприємства та підвищення її ефективності. Однак до уваги необхідно

брати також особливості вітчизняного бізнес середовища, мікроклімат в колективі та кваліфікацію менеджерів [12].

Персонал-технології це ефективний інструмент з управління персо-налом, що дозволяє досягти поставлених цілей підприємства та його розвитку. Аналіз викорис-товуваних нині персонал-технологій на вітчизня-них та зарубіжних підприємствах вказує на до-цільність впровадження аутстафінгу, коучингу, профілю посади, наставництва, реінженірингу та внутрішнього маркетингу через застосуван-ня запропонованого алгоритму їх впровадження. Нові персонал-технології у системі управління підприємством дозволяють заощадити ресурси та підвищувати його конкурентоспроможність на ринку [12].

Знання, як і досвід накопичують усе життя, набираючись нового, незвіданого, формуючи свої погляди та розповсюджуючи їх далі, на оточуючий світ. Адже вони є запорукою досягнень людини та формою його наповнення [27]. Тому навчання кадрів – це не витрати, а необхідна передумова для постійного удосконалення, можливості гнучко використовувати кадри, знижувати невиробничі витрати [27].

Відомо, що вибір та визначення виду і сфер діяльності ґрунтується на результативності й ефективності, що в значній мірі залежить від обраної форми організації роботи та мистецтва управління.

У складі витрат на навчання головним елементом були визнані «втрачені заробітки», тобто заробітки, які недоотримані студентами за роки навчання. По суті, «втрачені заробітки» вимірюють цінність часу студентів, який був витрачений на формування свого людського капіталу.

На сьогодні в світі існує таке поняття, як «інтелектуальна достатність», що знаходить прояв у збереженні і примноженні науково-освітнього потенціалу країни, спроможного забезпечити постійний приплив нових ресурсів знань [27].

Стрімке зростання населення, гетерогенні глобальні кризи (енергетика, фінансові, екологічні тощо), різкі зміни економічного курсу, фінансові маніпуляції, зменшення (руйнування) вже обмежених ресурсів, збільшення забруднення, віртуалізація економічних відносин, ці та ряд інших чинників переважають сьогодні над впровадженням новітніх технологій, проникнення в нові галузі знань,

досягнень у галузі охорони здоров'я, розвитку творчих здібностей, що є неприйнятним співвідношенням у новому тисячолітті [27].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Узагальнено значення того, що нормальне функціонування та розвиток ринку праці неможливі без ефективної інфраструктури ринку праці, адже саме через інфраструктуру має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили.

2. Проведено діагностику стану ринку праці за основними показниками його розвитку та визначено, що проблеми полягають в тому, що зайнятість є загальноекономічною категорією, яка впливає на соціально-економічний стан країни та добробут населення.

3. Визначені реалії та перспективи побудови механізму безпеки ринку праці, що обумовлює забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, за сприяння державної служби зайнятості.

4. Проаналізовано показники гарантованої зайнятості та рівня самозайнятості, що дало змогу виявити динаміку коефіцієнту працевлаштування.

5. Дослідження перспектив інноваційних форм зайнятості населення дало змогу встановити, що завдяки зростанню кількості вакансій та скороченню кількості зареєстрованих безробітних, суттєво знизився дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці.

6. Встановлено, що оскільки значною часткою споживачів послуг державного посередника на ринку праці є низькокваліфіковані групи пошукувачів, варто переорієнтувати увагу на забезпечення підвищення саме їх конкурентоспроможності, а саме на інтенсифікацію зусиль щодо професійного навчання цих осіб.

7. Визначивши роль освітньої складової у забезпеченні безпеки ринку праці, було розроблено нову стратегію професійного навчання безробітного

населення, метою якої має бути формування та розвиток цілісної системи професійного навчання безробітного населення, координація дій відповідних структур освіти, державної служби зайнятості, роботодавців, усіх рівнів влади.

8. Визначено напрями вдосконалення механізму регулювання ринку праці в контексті забезпечення його безпеки та розроблено методику оцінки соціально-економічної ефективності позикової праці з позицій роботодавця і працівника, що розширить інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських рішень, пов'язаних зі стимулюванням, продуктивністю, умовами цього виду праці, конкурентоспроможністю його суб'єктів.

9. Обґрунтовано пропозиції щодо оптимізації структури та забезпечення збалансованого розвитку ринку праці в сучасних умовах вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні, що можливо проводити шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості.

ВИСНОВКИ

За результатами науково-дослідної роботи на тему «Механізми забезпечення безпеки ринку праці» були проведені дослідження теоретичних напрацювань та практичних аспектів виявлення тенденцій і проблем нестійкого стану національного та регіонального ринку праці й забезпечення економічної безпеки держави трудовим потенціалом, визначення основних факторів якості людських ресурсів, що обумовило встановлення наступних складових, якими є:

1. Дослідження забезпечення економічної безпеки держави трудовим потенціалом, адже якості людських ресурсів зумовлені як соціально-економічними так й організаційно-технологічними факторами.

2. Проведено ґрунтовний аналіз того, що сфера зайнятості потребує змінення підходів її регулювання, і перш ніж вносити концептуальні зміни до законодавства щодо ринку праці.

3. Розкрито основні фактори, які детально охарактеризовані та впливають на різні види зайнятості за критерієм її легальності: адже до тіньової зайнятості відносять нестандартну зайнятість, тіньову зайнятість в офіційному секторі і зайнятість у неофіційному секторі, окремо виділяючи зайнятість у кримінальній сфері.

4. Визначена роль підвищення конкурентоспроможності і мобільності робочої сили, де відбуваються масштабні зміни на українському та світовому ринках праці.

5. Сформовано закономірності щодо особливостей міграційного руху молодого населення України є його орієнтації на високорозвинені регіони, а основним напрямком залишається переміщення населення з регіональної периферії до обласних центрів та їх приміських зон.

6. Встановлено, що сучасна молодь як соціальна група є найбільш сприйнятливою до економічних, соціальних, технологічних новацій. Саме тому вона повинна розглядатися як основний фактор і мета формування моделі майбутнього українського суспільства.

7. Відмічено, що посиленню напруги на українському молодіжному ринку праці сприяли такі фактори: криза в економіці, демографічні фактори, ліквідація робочих місць з менш жорсткими та створення нових – з більш жорсткими вимогами найму, перехід підприємств у руки приватних власників.

8. Проаналізовано методологічні підходи до моніторингу проблемних питань пов'язаних із молодіжним ринком праці. Аналіз ринку праці в Україні ґрунтується на накопиченому міжнародному досвіді, враховуючи національне законодавство таким чином, щоби це не звужувало економічного змісту категорій і аналітичних можливостей показників.

9. Обґрунтовано необхідність впровадження методології побудови української моделі соціально орієнтованого ринку праці, яка має базуватися на таких положеннях, як: збільшення витрат на відтворення робочої сили; позитивна динаміка соціальної політики щодо рівня та якості життя населення; включенням процесів соціалізації ринку праці в механізми економічного зростання; створення умов для підвищення зацікавленості працівників у високопродуктивній праці.

10. Запропоновано зосередитись на перебудові організаційної структури Державної служби зайнятості з традиційно бюрократичної моделі на сучасну сервісну організацію нового типу, яка має виступати в ролі посередника між шукачем роботи та роботодавцем.

11. Наголошено на тому, що вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні можливе шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості. На сьогодні гнучкий ринок праці являє собою інститут надання будь-яких форм реалізації економічної (трудової) активності, що передбачає вихід за межі нормальної тривалості робочого дня (тижня) із цілорічної зайнятості, підписання тимчасових (зокрема, короткотермінових) трудових контрактів тощо.

12. Визначено, що нормальне функціонування та розвиток ринку праці неможливі без ефективної інфраструктури ринку праці, адже саме через інфраструктуру має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили.

13 Визначено пріоритети реалій та перспектив побудови механізму безпеки ринку праці, що обумовлює забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, за сприяння державної служби зайнятості.

14 Дослідження перспектив інноваційних форм зайнятості населення дало змогу встановити, що завдяки зростанню кількості вакансій та скороченню кількості зареєстрованих безробітних, суттєво знизився дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці.

15. Запропоновано напрями вдосконалення механізму регулювання ринку праці в контексті забезпечення його безпеки та розроблено методичку оцінки соціально-економічної ефективності позикової праці з позицій роботодавця і працівника, що розширить інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських рішень, пов'язаних зі стимулюванням, продуктивністю, умовами цього виду праці, конкурентоспроможністю його суб'єктів.

16. Обґрунтовано пропозиції щодо оптимізації структури та забезпечення збалансованого розвитку ринку праці в сучасних умовах вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні, що можливо проводити шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи // Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Employment Policy Department. - Москва: МОТ, 2015.– 346с.
2. Аналітична доповідь до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році». - 928 с. - С. 520. – Режим доступу: [http:// www.niss.gov.ua/public/File/book_2017/Poslanya_druk_fin.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/book_2017/Poslanya_druk_fin.pdf)
3. Аналітична доповідь до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/catalogue/33>
4. Анатолий Гальчинский: «Кризис нашей экономики – это не только результат внешней агрессии». [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://forbes.ua/nation/1386197>.
5. Б. П. Дмитрук. Еміграційні процеси в Україні: мотивації, тенденції та наслідки для країни / Б. П. Дмитрук, І. Б. Чудаєва // Економіка та держава. – 2018. – № 1. – С. 4–10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=3944&i=0>
6. Бабенко А.Г., Дучинська Н.І., Дронова Т.С. Маркетингові дослідження використання трудових ресурсів Strategies for Economic Development: The experience of Poland and the prospects of Ukraine – Collective monograph. – Vol. 2. Poland: “Izdevnieciba “Baltija Publishing”, 2018., с. 32-60.
7. База даних статистичної служби Eurostat [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show>].
8. Баланда А. Л. Соціальні детермінанти національної безпеки України: теорія, методологія, практика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економічних наук : спец. 08.00.07 “Демографія, економіка праці, соціальна

економіка і політика” / Анатолій Людвігович Баланда; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. –К., 2008. –38 с.

9. Бараник З.П. Статистика ринку праці: Навч.-метод. посібник / З.П.Бараник – К.: КНЕУ, 2003. – 147 с.

10. Безпека. Академічний тлумачний словник української мови. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/bezpeka>

11. Бикова А. Л., Лобза А. В. Еміграція: причини, стан, наслідки. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми економіки, управління та фінансів(Дніпро, 19 квітня 2019 р.)». – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2019. С289-291–]

12. Бикова А.Л., Сальник Е.Д. Актуальні проблеми економіки, управління та фінансів: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Дніпро, 19 квітня 2019 р.). – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2019. – 372 с.

13. Богдан Данилишин. Третья промышленная революция и Украина. [Електронний ресурс] /Режим доступу: [http://ukrrudprom.ua/digest/ Tretya_promishlennaya_revolyuetsiya_i_Ukraina.html](http://ukrrudprom.ua/digest/Tretya_promishlennaya_revolyuetsiya_i_Ukraina.html)

14. Богоявленська Ю.В. Адміністративно-правові механізми управління зайнятістю молоді в Україні в умовах фінансової кризи / Богоявленська Ю.В. / Економіка та держава. – 2009. – № 3. – С. 44–54.

15. Боднарчук Т. Г. Заборгованість по заробітній платі: проблеми та шляхи їх розв'язання // Наукові праці НДФІ

16. Бойко О. В. Застосування маркетингу в сфері управління персоналом // О. В. Бойко, О. М. Соловей / Економіка та менеджмент: Збірник наукових праць. – 2013. – № 9(34). – С. 43-49.

17. Бондаревська К.В. Вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах / Бондаревська К.В., Суха М.І., Шинкарук А.О. // Економічний простір: Збірник наукових праць. - № 94. - Дніпропетровськ: ПДАБА, 2015. – С. 77 – 86.

18. Бравар Жан-Луї. Ефективний аутсорсинг: розуміння, планування та використання успішних аутсорсингових відносин / Бравар Жан Луї, Морган Роберт; [пер. з англ.]. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 288 с.

19. Брицька. І. Як шукач вибирає роботу – 2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://biz.nv.ua/ukr/experts/jak-poshukach-vibiraje-robotu-2161011.html>.

20. Бугуцький О.А. Фактори ефективного використання трудових ресурсів / О.Бугуцький, В.Лишиленко // Економіка України. – 1995. – №8. – С.59-69.

21. Быкова А.Л. Перспективы реабилитации людей с ограниченными возможностями // Материалы XIX Международной научной конференции молодых ученых, Минск, 14–15 апр. 2016 г. / А.Л. Быкова, В.М. Шрайфель / редкол.: В.В. Манкевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2016. – С. 135–136 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/153582/1/%d0%a8%d1%80%d0%b0%d0%b9%d1%84%d0%b5%d0%bb%d1%8c%20%d0%bf%d0%b5%d1%80%d1%81%d0%bf%d0%b5%d0%ba%d1%82%d0%b8%d0%b2%d1%8b.pdf>

22. Быть гастарбайтером: Насколько опасна для Украины трудовая миграция, 2018-2 февраля– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://112.ua/statji/byt-gastarbayterom-naskolko-opasna-dlya-ukrainy-trudovaya-migraciya-431438.html>

23. В. І. Павлов, О. Ю. Кушнірук // Електронний науковий архів Науково-технічної бібліотеки Національного університету “Львівська політехніка” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13919/1/41_276280_Vis_727_Menegment.pdf.

24. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник [Електронний ресурс] / Васильченко В. С. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/108/7281.html>

25. Васильченко К. Г. Агентная модель динамики неформальной занятости [Електронний ресурс] / К. Г. Васильченко, Е. С. Якуб // Бізнес Інформ. – 2012. –

№ 3. – С. 26–29. – Режим доступу : http://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2012-3_0-pages-26_29.pdf.

26. Виче Консалтинг офіційний сайт / [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://viche.com.ua>

27. Власюк В .Є. Освіта й економіка: взаємообумовленість стану чи перспектива занепаду? / В. Є. Власюк // Філософія. Культура. Життя : міжвузівський зб. наук. пр. – Д. : Дніпропетровська державна фінансова академія, 2013. – Вип. 39. – С. 157 – 170.

28. Власюк В.Е. Управленческое влияние на построение нового уклада экономического развития. Znanstvena misel journal The journal is registered and published in Slovenia. №15/2018. ISSN 3124-1123 VOL.1. С. 35-41. Znanstvena misel journal Slovenska cesta 8, 1000 Ljubljana, Slovenia Email: info@znanstvena-journal.com Website: [Електронний ресурс] /Режим доступу: www.znanstvena-journal.com.

29. Власюк В.Є. Проблеми ринку праці у процесах відтворення. Актуальні проблеми економіки, управління та фінансів: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Дніпро, 19 квітня 2019 р.) – Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2019. – С. 285-286.

30. Власюк В.Є. Управління фінансовими ресурсами як значимий фактор сталого розвитку національної економіки: Монографія. – Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. – 326 с.

31. Власюк В.Є. Фінансова складова нового укладу сільського господарювання. Збірник наукових праць за матеріалами науково-практичної інтернет-конференції «Фінансування, інвестування та кредитування в Україні: проблеми та перспективи розвитку в кризовій економіці». [Електронний ресурс]. 20 травня 2018 р.. Частина 2. ДДАЕУ. м. Дніпро. С. 242-244.

32. Волкова Н.В. Проблеми тіньової зайнятості в Україні / Н.В. Волкова, О.А. Карпа, К.Р. Сосенкова // Молодий вчений. – 2017. – №5 (45). – С. 525-528. –

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/5/118.pdf>.

33. Воронова Д. Аналіз діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці. Становлення публічного адміністрування в Україні : матеріали X Конф. студентів та молодих учених за міжнар. участю / за заг. ред. О. Б. Кіреєвої. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2019. – С. 70 - 72.

34. Гаврилишин Б. До ефективних суспільств: Дороговкази в майбутнє: доповідь Римському Клубові / Б. Гаврилишин; упоряд. В. Рубцов. – Вид. 3-тє, допов. – К.: Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2009. – 248 с.

35. Гальчинський, Анатолій. Україна: поступ у майбутнє. – К.: Основи, 1999. – 220 с.

36. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах / Гаркавенко Н. / Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 26–32.

37. Гендерна дискримінація на ринку праці [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.rabota.ua>

38. Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Fengine%2Fdownload.php%3Fid%3D1581%26viewonline%3D1>

39. Герасименко О. Соціально-трудова домінанта інноваційної економіки : сучасний стан та тенденції розвитку в Україні [Електронний ресурс] / О. Герасименко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 6. – С. 38–45. – Режим доступу : http://uap.in.ua/download/all/2014/UAP%236_2014.pdf

40. Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управління персоналом / І.О. Геращенко, Г.П. Домбровська // Вісник національного технічного університету ХПІ – 2010 – № 62. – С. 15-22.

41. Гетьман О.О. Інноваційний механізм забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці / О.О. Гетьман // Економіка і організація управління. – №1(21). – 2016. – С. 83-92

42. Гетьман О.О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія /О.О. Гетьман. – Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2016. - 328 с.

43. Гетьман О.О. Проектування демографічного розвитку регіону в забезпеченні його соціальної безпеки / О.О. Гетьман // Вісник АМСУ. Серія: Економіка. – №2(54). – 2015. – С. 43-56.

44. Гірман А.П. Державна служба зайнятості населення як інфраструктурний складник ринку праці. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Придніпровська державна академія будівництва та архітектури. / Гірман А.П., Ромашко І.Ю., Белік А.Ю./ Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 1 (12) 2018 с.278-283

45. Гірман А.П. Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі: Монографія. – Дніпро: УМСФ, 2017. – 236 с. (особистий внесок - розділ Передумови і тенденції розвитку молодіжного ринку праці). ISBN 978-966-328-111-7

46. Гірман А.П. Оцінювання соціальної складової безпеки України // Науковий погляд. - №1 (57). – 2017. – С. 52-63.

47. Гірман А.П. Питання безпеки зайнятості на ринку праці. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Журнал Науковий погляд №2 (56) Дніпро : УМСФ, 2017р.С 127-135

48. Гірман А.П. Тенденції міжнародних соціально-економічних процесів: молодіжний аспект А.П. Гірман, Л.В. Ларіонова Східна Європа: економіка, бізнес та управління Вип. 1 (18) 2019 С.8-14
<http://srd.pgasa.dp.ua:8080/xmlui/handle/123456789/2011>

49. Гірман А.П., Кодацька Н. О. Регіональні студії у контексті дослідження молодіжного ринку праці // Наук. вісн. ужгородського нац. ун-ту. Серія

Міжнародні економічні відносини та світове господарство Вип. 20 Част.1 – Ужгород, 2018. – С.112-117

50. Гнибіденко І. Ф. Соціальна справедливість як правова засада зайнятості економічно активного населення України [Електронний ресурс] / І. Ф. Гнибіденко, О. В. Нартюк // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 16–20. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/rpzn_2013_2_5.pdf

51. Головне управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс]. Режим доступу: – <http://poltava.ukrgold.net/ukr/page/8417/>.

52. Гончарук Т.П. Теоретичні аспекти управління використанням трудових ресурсів аграрних підприємств // Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». – К.: КНЕУ, 2007. – Т. 1. Ч. 1. – С.149–151.

53. Гринькевич О.С. Освітня міграція в Україні та світі: інституційне середовище та напрями державного регулювання / О.С.Гринькевич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2013. – №3. – С. 254-263

54. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2011. - 192 с.

55. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / Грішнова О. А. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во Знання, КОО, 2007. – 559 с

56. Гук Л. П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Л. П. Гук // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 278–283. – Режим доступу : http://www.business-inform.net/pdf/2014/4_0/278_283.pdf

57. Давидова І.О. Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик / І.О. Давидова [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4041

58. Державна служба статистики України. Індекси споживчих цін у 1992-2016рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

59. Доброва Н. В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Наталя Василівна Доброва // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць.– Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2016. – Вип. 1. – № 60. – С. 213–221.

60. Документи Державної служби статистики України: статистична інформація / Демографічна та соціальна інформація / Ринок праці / Зайнятість та безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.org/operativ/menu/menu_r/gr.htm

61. Дьомочко М. Чи повернуться закордонні українці в Україну? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://globalukraine-news.org/2016/11/07/chy-povernutsya-zakordonni-ukrayintsi-v-ukrayinu>, Національний банк України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>

62. Економічна активність населення України 2016 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

63. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні // Український Соціум. - №1 (52). – 2015. – С.82-90.

64. Єрмаков О.Ю. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: Моногр. / О.Ю.Єрмаков, О.В.Величко – К.: Аграр Медіа Груп, 2010. – 174 с.

65. Єсінова Н.І. Проблеми функціонування державної служби зайнятості України / Н.І. Єсінова, А.О. Токар // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг: зб. наук. пр. / відпов. ред. О.І. Черевко.– Харків: ХДУХТ, 2016.- Вип. 2(24).- С. 96-106.

66. Жадан О. В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці [Електронний ресурс] / О. В. Жадан // Теорія та

практика державного управління. – 2014. – № 3 (46). – С. 1–8. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-3/doc/2/02.pdf>

67. Житник Т. П. Управління використанням трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / Житник Тетяна Петрівна ; Півден. філіал «Крим. агротехнол. ун-т» Нац. аграр. ун-ту. – Сімферополь, 2007. – 20 с.

68. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm.

69. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: Навч. посібник / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка / М. М. Мартиняк (ред.). -Л.: Видавничий центр ЛНУ ім. І.Франка,

70. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. В. Иванова -8-е издание. – М.: Альпина Паблишер, 2014.-304с.

71. Исследование: HR-брендинг в украинских компаниях: цели и результаты [Электронный ресурс] - Режим доступу: <http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2037412-hr-brening-v-ukrainskikh-kompaniyakh-tseli-i-ezultaty.htm>

72. Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі: Монографія. / За редакцією Бабенко А.Г./ – Дніпро: УМСФ, 2017. – 236 с. ISBN 978-966-328-111-7

73. Іщенко Н. А. Мотиваційний аспект забезпечення ефективної зайнятості населення на регіональному ринку праці [Електронний ресурс] / Н. А. Іщенко // Український соціум. – 2006. – № 3–4 (14–15). – С. 151–159.

74. Как безвиз поможет украинцам найти работу в Европе, 2017-2 июня– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eurointegration.com.ua/>

75. Капітан В. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні / В. Капітан // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 32. – С. 474–481

76. Качество воздуха внутри помещений [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ecospace.ru/ecology/science/air/>. – Назва з екрану.
77. Кашин А. Выпускники українських ВНЗ очима роботодавців / А. Кашин., Є. Польщикова. - Серія Систем Кепітал Менеджмент (СКМ) 2012. -21с.
78. Кваша О.С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України / Кваша О.С. // Економіка і суспільство –2017– Вип.10– с.535-540– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/92.pdf
79. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб.пособ. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. — М.: Инфра-М, 2010. — 301 с.
80. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємства / Н. Кирич // Україна: аспекти праці, 2009. – №3. – С. 39 – 42
81. Класифікатор професій ДК 003: 2010 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.dk003.com/>.
82. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятого населення на ринку праці України [Електронний ресурс] / С. Коваль // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 20–25.
83. Коваль С.П. Проблеми ефективного використання трудових ресурсів / С.П. Коваль, Д.В. Біда // Економічний вісник університету. – 2015. – № 24/1. – С. 38-45
84. Ковальов В., Атаєва О., Шевченко К. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) // Україна: аспекти праці, 2014. - №3. - С. 28-33.
85. Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95 від 01.07.1949 р. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_146.

86. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР, зі змінами. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

87. Корчун М.З. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України [Текст] / З.М. Корчун // Україна: аспекти праці. - 2008. -№3. - С. 35-39

88. Кравченко В.Л. Молодіжний сегмент ринку праці: новітні тенденції та перспективи розвитку в Україні // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил в Україні. – 2014. – Вип. 5. – С. 197–203; С. 201–202.

89. Красильщиков А. Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення [Електронний ресурс] / А. Л. Красильщиков // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 118–124. – Режим доступу : <http://dse.org.ua/ahcive/15/12.pdf>

90. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – вид. 2-е., перероб. і допов. – К. : “Кондор”, 2009. – 308 с.].

91. Лейфура М. В. Тіньова зайнятість у контексті інноваційного розвитку підприємств в Україні [Електронний ресурс] / М. В. Лейфура // Формування ринкових відносин. – 2013. – № 10. – С. 64–68. – Режим доступу: http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?15.pdf

92. Лисюк О.С. Проблеми, особливості та перспективи розвитку праці в Україні / О.С. Лисюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Ffej.kherson.ua%2Fjournal%2Feconomic_13%2F111.pdf&name=111.pdf&lang=uk&c=580fc7ed0be9&page=1

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

94. Лобза А.В. Проблемы трудоустройства людей с ограниченными возможностями в Украине // Материалы XIX Международной научной

конференции молодых ученых, Минск, 14–15 апр. 2016 г. / А.В. Лобза, А.С. Шаляпина/ редкол.: В.В. Манкевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2016. – С. 132–133 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/153580/1/%d0%a8%d0%b0%d0%bb%d1%8f%d0%bf%d0%b8%d0%bd%d0%b0%20%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b1%d0%bb%d0%b5%d0%bc%d1%8b.pdf>

95. Лукиноа И.И. Эволюция экономических систем / И.И. Лукинов. – М.: Экономика, 2002. – 567 с.

96. Лютий І.О. Суперечності процесів фінансіалізації та їх вплив на економічне зростання в Україні. Економіка України. № 4 (629), квітень 2014. – С. 29 – 39.

97. Максимова Н. М. Удосконалення трудового законодавства як важливий фактор модернізації інституційного забезпечення ринку праці [Електронний ресурс] / Н. М. Максимова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1 (38). – С. 20–22. – Режим доступа: <http://ipk-dszu.kiev.ua/journal/2014%201.pdf>

98. Мансуров Р. Е. Как повысить эффективность персонала? Займитесь HR-брендингом! / Р. Е. Мансуров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/articles/personal/12.htm>

99. Маринченко І. В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення // І. В. Маринченко.- Міжнародний науковий журнал // № 9, 2015.- с.159-163.

100. Маршавін Ю. М. Зайнятість населення та інфраструктура ринку праці в Україні / Ю. М. Маршавін // Видання інституту підготовки кадрів ДСЗ України.– 2014.–[Електронний ресурс].-Режим доступа: <http://ipkdszu.kiev.ua/-upload/medialibrary/459/4590a918e2d4d78bd3e65e7eb678b637.pdf>

101. Мельниченко О.Б. Оцінка молодіжного ринку праці України [Текст] / О.Б. Мельниченко // Інноваційна економіка. – 2014. - №3. - С.113-118.

102. Меркушева А. А. Инновационный потенциал персонала предприятия как объект исследования. Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2016. № 3. С. 230–237.

103. Метод быстрого отбора персонала — скрининг. Режим доступа - [Электронный ресурс]: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11142>.

104. Міжнародна організація з міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iom.org.ua/ua>

105. Міненко В. Л. Зайнятість населення у неформальному секторі економіки: сутність та методи вимірювання [Електронний ресурс] / В. Л. Міненко // Економіка та держава. – 2010. – № 4. – С. 111–114. – Режим доступу : http://www.economy.in.ua/pdf/2010_4/4_2010_32.pdf.

106. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua>

107. Молодежи в этом году станет еще сложнее найти работу. Интернет издание «Сегодня».[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.segodnya.ua/>

108. Молодіжне безробіття: втрачене покоління? // Українська правда. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2013/10/2/397038/>

109. Молодіжний монітор. Раздел «Youth» Офіційний сайт Європейської комісії [Електронний ресурс] /Режим доступу: http://ec.europa.eu/youth/dashboard/index_en.htm.

110. Молодь на ринку праці. Аналітична записка. Державна служба зайнятості. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>

111. Молодь світу: деякі тенденції міжнародних соціально-економічних процесів // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Universum View».– Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. – С. 70-71.

112. МОЛОДЬ УКРАЇНИ – 2015 аналіз соціального розвитку сучасної молоді. ФК ЮКРЕЙН. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unfpa.org.ua/>

113. Населення України. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

114. Наставничество и buddysystem на примере компании Marks&Spencer (Великобритания) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=6756>.

115. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : науково-аналітична монографія [Електронний ресурс] / В. В. Онікієнко – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с. – Режим доступу : http://www.idss.org.ua/monografii/2013_rynok_praci_onikienko.pdf

116. Офіційна інтернет-сторінка Євростату: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/>

117. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>

118. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Електронний ресурс:-Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

119. Пальчевич Т. Г. Забезпечення зайнятості в умовах становлення інноваційної економіки [Електронний ресурс] / Т. Г. Пальчевич // Економічні науки. – 2014. – № 25. – С.70–78. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Npkntu_e_2014_25_13.pdf

120. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2015. – № 2. – С. 296 – 301.

121. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: монографія / за ред.д.е.н. А.Г. Бабенка. – Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. – 328 с. (Розділ 3.2.. Маркетинг у системі управління персоналом. С. 295).

122. Покровська О.В. Трудові ресурси підприємства і шляхи підвищення ефективності їх використання у сільському господарстві [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://repository.vsau.org/getfile/2819.pdf>.

123. Положення про Державну службу зайнятості [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 16 січня 2013 р. № 19/2013. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>

124. Полторак В. А. Маркетингові дослідження [текст] : навч. посіб. 3-тє вид. перероб та доповн. / В. А. Полторак, І. В. Тараненко, О. Ю. Красовська – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 342 с.

125. Правдивець Н. О. Психологічні чинники та етапи розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців / Н. О. Правдивець // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. - 2013. - Вип. 2. - [Електронний ресурс] /Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_2_26].

126. Премія HR-бренд Україна [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hrbrand.com.ua/4.php>

127. Про вищу освіту: Закон від 01.07.2014 № 1556-VII // ВВР, 2014, № 37–38, ст. 2004) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>

128. Про Державну національну програму «Освіта» («Україна XXI століття»): КМУ; Програма від 03.11.1993 № 896 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>

129. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15.12.1992 № 2859-XII // ВВР. 1993, N16, ст. 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2859-12/conv>

130. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI, зі змінами. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

131. Про Національну доктрину розвитку освіти: Президент України; Доктрина від 17.04.2002 № 347/2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/347/2002/conv>

132. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Президент України; Указ, Стратегія від 25.06.2013 № 344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

133. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. (№ 108/95-ВР). – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997. – Т.8. – 211 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=108/95-%C2%D0> http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2012_6/250.pdf.–1.04.13.

134. Про освіту. Закон від 23.05.1991 № 1060-XII // ВВР, 1991, № 34, ст. 451) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>

135. Про основи національної безпеки України Закон України від 19.06.2003 р. №964-IV, зі змінами. [Електронний ресурс]: – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/964-15>

136. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за [...]КМУ; Постанова від 22.08.1996 № 992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF/conv>

137. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон від 05.02.1993 № 2998-XII // ВВР, 1993, N16, ст. 167) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12/conv>

138. Програма «Молодь в дії». Офіційний сайт Європейської комісії [Електронний ресурс] /Режим доступу: http://ec.europa.eu/youth/tools/youth-in-action_en.htm;

139. Психология личности: Словарь справочник [Текст] / [под ред. П. П. Горностая и Т. М. Титаренко]. - К.: Рута, 2001. - 320 с.

140. Раздел «Youth» на сайте Совета Европы [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://www.coe.int/t/dg4/youth>].

141. Регулювання соціально трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: колективна монографія / під заг. ред. І. І. Кичко. – Ніжин: ФОП Лук'яненко В.В. ТПК «Орхідея», 2017. – 258 с. – С. 182-192

142. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол.моногр./ ред.-координатор М.В. Туленков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

143. Ринок праці України. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

144. Ринок праці: як боротися з молодіжним безробіттям (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.kmcp.kiev.ua>

145. Савка Т.М. Проблеми оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення// Т.М. Савка.- [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99164.doc.htm, Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України. - 2014.- [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf

146. Сайт «Вголос» [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://vgolos.com.ua/articles/skilky_shche_lyudey_pokyne_choven_ukraina_233264.htm

147. Самолюк Н. Аналіз джерел набору персоналу підприємств /Н.Самолюк [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem//pdf1.pdf>

148. Семенова Л.Ю. Проблеми та перспективи розвитку молодіжного ринку праці в Україні / Л.Ю. Семенова // Вісник Академії митної служби України. Серія: Економіка. – 2015. – № 2. – С. 119–124. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue_2015_2_15, с. 122

149. Семенова Л.Ю., Бикова А.Л., Лобза А.В. Нормативно-правове підґрунтя та проблеми працевлаштування молоді: сильні і слабкі сторони / Семенова Л.Ю., Бикова А.Л., Лобза А.В. / Науковий журнал (Випуск 16)

«Причорноморські економічні студії» Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. – 2017. – С.131 – 137.

150. Семеняк Я. С. Особливості розвитку рекрутингових послуг в Україні / Я. С. Семеняк // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Вип. 2 (3). – С. 113 – 117.

151. Сирота М.Д. Україна у геополітичному просторі третього тисячоліття. – 2-ге вид. – К.: Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2007. – 216 с.

152. Сичова В.В., Бондаренко Д.П. Напрями державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні: проблеми та зміни в методах здійснення // Теорія та практика державного управління 2(53)/2016. – С 1-8.

153. Сівашенко Т.В. Особливості аутстафінгу та лізингу персоналу / Т.В. Сівашенко // Економічний простір. – 2010. – № 17 – С. 137-142.

154. Скібська К.О. Сучасні рекрутингові технології на ринку праці / К.О. Скібська // Економіко-культурологічне позиціонування України в світовому глобалізованому просторі: матер. I Міжн. наук. практ. конф., 14 – 15 лютого 2016 р. – Кошице, 2016. – С. 142-145.

155. Скуратівський В. Соціальна безпека українського суспільства та шляхи її забезпечення / В. Скуратівський, О. Линдюк // Вісник НАДУ: соціальна і гуманітарна політика [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-3-28.pdf>

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

157. Сочивкина О. А. Сравнительный анализ методик адаптации персонала / О. А. Сочивкина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hrm.ru/db/hrm/548020BDB9DF2A5DC325782B006FD247 /print.html>.

158. Статистика Европейского союза (Евростат). [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://epp.eurostat.cec.eu.int/>

159. Статівка Н.В. Подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці методами державного регулювання / Н.В. Статівка, А.А. Батюк // Актуальні проблеми державного управління. – Х. – Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. – № 1. – С. 40–50.

160. Стігліц Дж. Глобалізація та її тягар: Пер. з англ. / Джозеф Стігліц. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 252 с.

161. Судакова Є. С. Особенности формирования и развития потенциала персонала. Science Time. 2014. № 4 (4). С. 215–223.

162. Сучасні тенденції ринку праці // Актуальні питання економіки, фінансів, управління та права: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 4 червня 2018 р.): у 3 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 1. С.50-51

163. Тарабукін Ю.О. Соціологія молоді: Курс лекцій / Ю.О. Тарабукін. - К.: Фітосоціоцентр, 2001 р. – 218 с.

164. Транченко Л. В. Механізм зайнятості населення як один із механізмів державного регулювання ринку праці [Електронний ресурс] / Л. В. Транченко // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 1 (11). – С. 38–41. – Режим доступу : <http://unier.km.ua/upload-files/ 1%20 2012.pdf>

165. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389-395.

166. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер.Економічні науки. –2009. – № 1. – С. 30-35.

167. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика: підручник / Л. Ф. Удотова. – К.: КНЕУ, 2002. – 376 с.

168. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Электронный ресурс] – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>. – Заголовок з екрана

169. Українцев все меньше: каждый месяц страна теряет тысячи человек, 2018-22 февраля – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.segodnya.ua/ukraine/ukraincev-vse-menshe-kazhdyu-mesyac-strana-teryayet-tysyachi-chelovek--1116730.html>
170. Українська правда. Економічна правда Молодіжне безробіття: втрачене покоління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.epravda.com.ua/news /2012/03/16/318783/view_print.
171. Український соціум. Scientific journal «Ukrainian Society» [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/3.2006/%D1%F2%F0%E0%ED%E8%F6%FB%20%E8%E7%20151-159.pdf>
172. Українські студенти за кордоном: скільки та чому? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua>
173. УНІАН (Українське незалежне інформаційне агентство новин): [Електронний ресурс] /Режим доступу: <https://economics.unian.ua/agro/2236181-derjavna-zernova-korporatsiya-vdvichi-zbilshila-prodaj-gotovoji-produktsiji.html>
174. Фесенко А.М. Проблеми працевлаштування та безробіття очима випускників вищого навчального закладу / Фесенко А.М. // Проблеми працевлаштування та безробіття очима випускників вищого навчального закладу. – 2014. – С. 2–12
175. Фінансовий портал МінФін. Індекс реальної заробітної плати [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://minfin.com.ua>
176. Харазішвілі Ю. М. Можливості легалізації заробітної плати в Україні: перерозподіл соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / Ю. М. Харазішвілі, О. П. Коваль, І. М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2 (20). – С. 193–202. – Режим доступу : <http://dse.org.ua/arhcive/20/18.pdf>
177. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. :Академ. видав., 2006. – 488 с.

178. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання / А. В. Холодницька // [Науковий вісник Полісся](#). - 2015. - Вип. 1. - С. 61-64.

179. Центр співпраці та підтримки міжнародних проектів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://inprocenter.at.ua /index/pracevlashtuvannja_vipusknikiv_vnz/0-28](http://inprocenter.at.ua/index/pracevlashtuvannja_vipusknikiv_vnz/0-28)

180. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення [Електронний ресурс] / Ю. І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197–202. – Режим доступу : http://www.business-inform.net/pdf/2013/7_0/197_202.pdf

181. Ціннісні орієнтації сучасної української молоді: щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2016 року) [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://dsmsu.gov.ua/media/2016/11/03/22/Shorichna_dopovid.

182. Швидка Г.Ю. Регіональні особливості ринку праці України / Г.Ю. Швидка // Проблеми ринку праці. – 2010 – № 1. – С. 160–167.

183. Юрик Я. І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України [Електронний ресурс] / Я. І. Юрик, В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–85. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/econprog_2014_1_7.pdf

184. Юрчик Г. М. Оцінювання масштабів і наслідків тіньової зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Г. М. Юрчик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 1 (5). – С. 137–144. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/4673/1/137%20-%20144.pdf>

185. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2014. – № 4. – С. 205–213.

186. Adecco исследовала «гибкие формы занятости» [Электронный ресурс].
– Режим доступа: [http:// hrpuls.ru /2011/05/adecco-issledovala-gibkie-formy-zanyatosti](http://hrpuls.ru/2011/05/adecco-issledovala-gibkie-formy-zanyatosti).

187. Adecco исследовала «гибкие формы занятости» [Электронный ресурс].
– Режим доступа: [http:// hrpuls.ru /2011/05/adecco-issledovala-gibkie-formy-zanyatosti](http://hrpuls.ru/2011/05/adecco-issledovala-gibkie-formy-zanyatosti).

188. Economic security for a better world. Geneva, International Labor Office, 2004, Available at: [http://www.social-protection.org /gimi/ gess/ RessourcePDF.action;jsessionid=MHhmYIBVXwQh 1wpyQG7 QyjnPMJm XnbbhJzkJy3Y26v3LLQtpnGTY!1934813363?ressource.ressourceId=8670](http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=MHhmYIBVXwQh1wpyQG7QyjnPMJmXnbbhJzkJy3Y26v3LLQtpnGTY!1934813363?ressource.ressourceId=8670)

189. Elance, Available at: www.elance.com

190. EU politix. Європейська комісія [Електронний ресурс] /Режим доступу: www.eupolitix.com.

191. Grishnova, O.A., (2013) Young professionals in the labor market: competitiveness and employment problems. Economics and management, No. 2, 49-54 (in Ukrainian).

192. Kahanec M., Zaiceva A. Labour Market Outcomes of Immigrants and Non-Citizens in the EU: An East-West Comparison // International Journal of Man Power. 2015. 30 (1\2). P. 97–115.

193. Kahanec M., Zaiceva A. Labour Market Outcomes of Immigrants and Non-Citizens in the EU: An East-West Comparison // International Journal of Man Power. 2015. 30 (1\2). P. 97–115.

194. Kahanec, M., Zaiceva, A., (2015). Labour Market Outcomes of Immigrants and Non-Citizens in the EU: An East-West Comparison. International Journal of Man Power, No.30 (1\2), 97–115 (in Russian).

195. Kodatska N.O. Human capital as the main asset of an enterprise (organization) / N.O. Kodatska // International scientific conference The Formation of a Modern Competitive Environment: Integration and Globalization, Part II, May 25, 2018. Greenwich, UK: Baltija Publishing. - p. 12-15.

196. Kodatska N.O. Human capital as the main asset of an enterprise (organization) / N.O. Kodatska // International scientific conference The Formation of a Modern Competitive Environment: Integration and Globalization, Part II, May 25, 2018. Greenwich, UK: Baltija Publishing. - p. 12-15.

197. Kodatska N., Girman A. (2018). MIGRATION PROCESSES OF UKRAINE IN THE CONTEXT INTERNATIONAL RELATIONS. Scientific development and achievements: monograph [Text]. LP22772, 20-22 Wenlock Road, London, N1 7GU, 2018, volume 1, P. 408-420.

198. Kodatska, N.O., (2018). Human capital as the main asset of an enterprise (organization). International scientific conference The Formation of a Modern Competitive Environment: Integration and Globalization, Part II, May 25, Greenwich, UK: Baltija Publishing, 12-15 (in English).

199. Kravchenko, V.L., (2014). Youth segment of the labor market: the latest trends and prospects in Ukraine. Regional aspects of the development and placement of productive forces in Ukraine, No.5, 197-203 (in Ukrainian).

200. Labor market Security Index. ILO, Available at: <http://www.ilo.org/sesame/SESHelp.NoteLMSI>

201. Labor market: how to fight youth unemployment, (2017). Access: <http://www.kmcp.kiev.ua/index.php/novini/item/1278-rinok-pratsi-2016yakbo-rotisya-z-molodizhnim-bezrobittyam> (in Ukrainian).

202. Libanova, E.M., (2010). Youth and youth policy in Ukraine: socio-demographic aspects. Institute of Demography and Social Studies. Studs of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 248 (in Ukrainian).

203. Osberg, L. & Sharpe, A. (2003). An Index of Labor Market Well-being for OECD Countries. Centre for the Study of Living Standards. CSLS Research Report 2003-05, Available at: <http://www.csls.ca/reports/labmkt.pdf>

204. Semenova, D.A., (2012). Main directions of overcoming unemployment among young people in Ukraine. Strategic Priorities, No. 2 (23), 138-142 (in Ukrainian).

205. Sichova, V.V., Bondarenko, D.P., (2016). Directions of state regulation of the youth labor market in Ukraine: problems and changes in methods of implementation. Theory and practice of public administration, 2 (53), 1-8 (in Ukrainian).
206. Statistics of the European Union (Eurostat), (2017). Access: <http://epp.eurostat.ec.eu.int/> (in English).
207. Statovka, N.V., (2014). Overcoming the imbalance in the youth labor market by methods of state regulation. Actual problems of public administration. View of KRI NAPA "Master", No. 1, 40-50 (in Ukrainian).
208. The section "Youth" on the Council of Europe website, (2017). Access: <http://www.coe.int/t/dg4/youth>(in English).
209. Topcoder, Available at: www.topcoder.com
210. Ukrainian Pravda. Economic Truth. Youth unemployment: a lost generation, (2012). Access: http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print (in Ukrainian).
211. Walsh, John R. "Capital Concept Applied to Man," Q.J.E., XLIX (February, 1935), p.255
212. Witmart, Available at: <http://www.witmart.com>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Показники молодіжного ринку праці

Елементи ринку праці	Область дослідження	Показник	Джерело даних
1	2	3	4
ПРОПОЗИЦІЯ	Населення	<ul style="list-style-type: none"> – Частка молоді у загальній чисельності населення; – Коефіцієнт демографічної навантаження 	Перепис населення
	Освіта	<ul style="list-style-type: none"> – Рівні грамотності; – Рівні освіти; – Частка учнів у населенні 	Дані з адміністративних джерел (освіта)
	Робоча сила	Рівень економічної активності молоді	Обстеження робочої сили
	Зайнятість	<ul style="list-style-type: none"> – Рівень зайнятості молоді; – Частка молоді, що працює на повну/неповну ставку; – Тимчасово не працююча молодь 	Обстеження робочої сили
	Безробіття	<ul style="list-style-type: none"> – Рівень молодіжного безробіття; – Коефіцієнт безробіття серед молоді; – Рівень тривалої молодіжного безробіття; – Співвідношення рівня безробіття серед молоді і рівня безробіття серед дорослих; – Неповна зайнятість з неповним робочим часом 	Обстеження робочої сили
	Неактивність	<ul style="list-style-type: none"> – Рівень неактивності молоді; – Частка неактивної молоді; – Частка молодих людей працездатного віку, які втратили надію на працевлаштування; – Молодь, яка не навчається і не працює 	Обстеження робочої сили

(продовження додатку А)

1	2	3	4
ПОПИТ	Галузь економічної активності	– Молодіжна зайнятість за галузями економічної діяльності	Обстеження робочої сили
	Професія	– Невідповідність заняття освіти; – Найпоширеніші серед молоді професії	Обстеження робочої сили
	Статус зайнятості	Молодь за статусом зайнятості	Обстеження робочої сили
	Вакансії	– Вакансії за галузями економічної діяльності, розміром підприємств і професій; – Частка вакансій	Обстеження підприємств (вакансії)
УМОВИ ПРЦІ	Тривалість робочого часу	– Тривалість робочого тижня в годинах у молодих працівників; – Тривалість робочого часу в годинах за рік у молодих працівників; – Частка молодих, які працюють з надмірною тривалістю робочого часу	Обстеження робочої сили
	Дохід від праці	– Середній заробіток молодих людей (за день або місяць); – Частка молодих працівників з низькою зарплатнею; – Частка молоді серед незахищених зайнятих; – Частка молодих працівників-бідних; – Гендерна різниця в зарплаті	Обстеження робочої сили; Обстеження підприємств (професії та зарплата); Обстеження доходів і витрат домогосподарств
	Неформальна зайнятість	Частка молоді зайнятої у неформальній економіці	Обстеження робочої сили; Обстеження неформальних секторів зайнятості

(продовження додатку А)

1	2	3	4
УМОВИ ПРЦІ	Гідна праці	<ul style="list-style-type: none"> – Дитяча праця – Праця зі шкідливими умовами – Праця з важкими умовами 	<ul style="list-style-type: none"> Обстеження робочої сили; Обстеження підприємств
	Показники зайнятості цілей розвитку тисячоліття	<ul style="list-style-type: none"> – Темп зростання ВВП на одного зайнятого; – Рівень зайнятості населення; – Частка працюючих, які живуть на суму менше 1,25–2,00 долара США на день (за паритетом купівельної спроможності); – Частка самозайнятих, які не використовують найману працю, та членів сімей, що допомагають на сімейних підприємствах 	<ul style="list-style-type: none"> Національні рахунки; Обстеження робочої сили; Обстеження доходів і витрат домогосподарств

Джерело: розроблено авторами за [105]

ДОДАТОК Б

Показники народжуваності і смертності
за період 1991-2016 р.р.

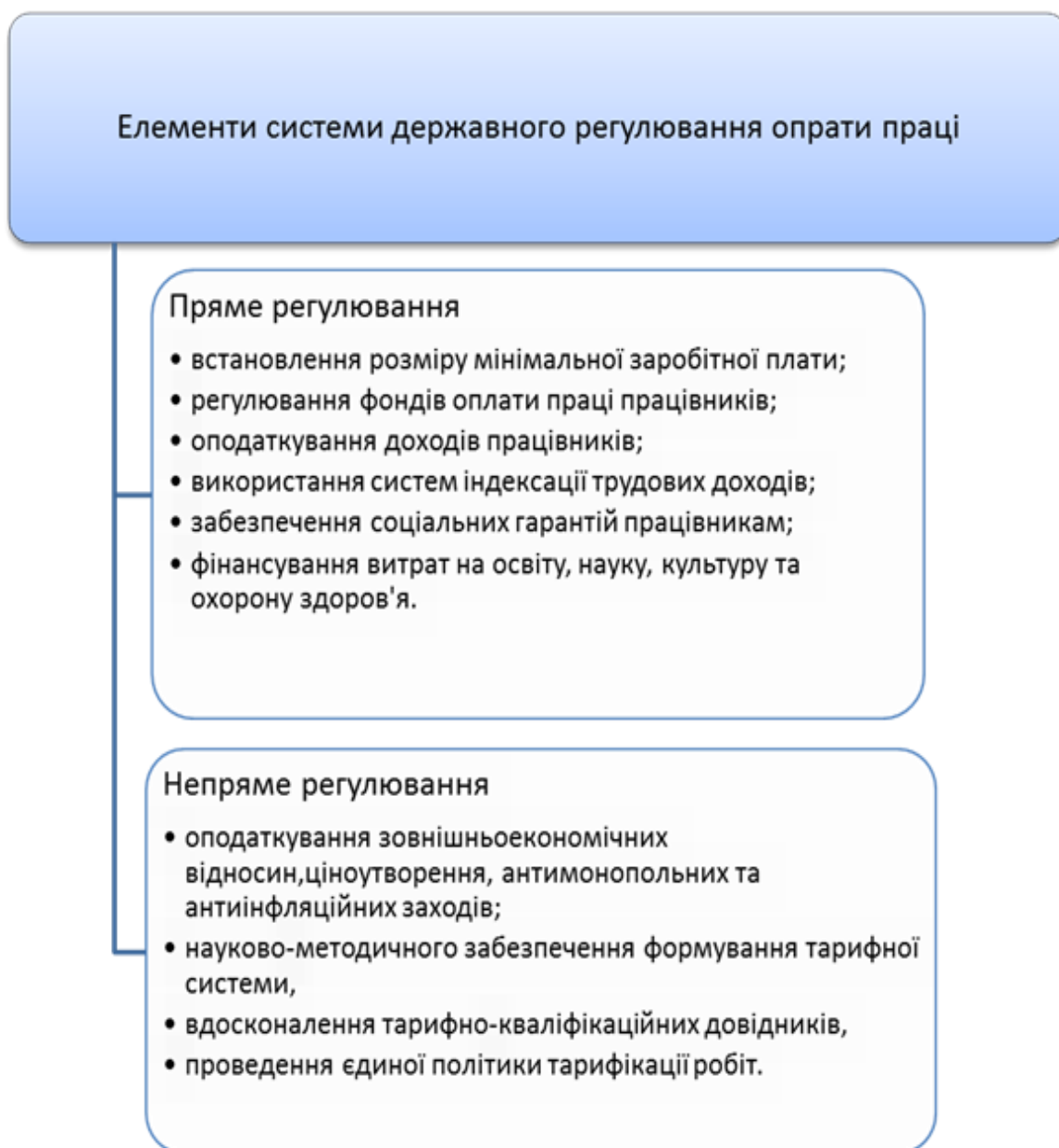
‰

Рік	Україна					
	Міські поселення та сільська місцевість		міські поселення		сільська місцевість	
	Народжував ність	Смерт ність	Народжував ність	Смерт ність	народжува ність	Смерт ність
1	2	3	4	5	6	7
1991	12,6	12,1	12,7	10,2	12,7	16,1
1992	12,1	12,9	11,9	10,8	12,6	17,2
1993	11,4	13,4	11,0	11,4	12,5	17,6
1994	10,7	14,2	10,1	12,2	12,0	18,5
1995	10,0	14,7	9,3	12,8	11,6	18,8
1996	9,6	15,4	8,8	13,6	11,1	19,1
1997	9,2	15,2	8,4	13,3	10,7	19,2
1998	8,7	14,9	8,0	13,0	10,2	18,9
1999	8,4	14,4	7,6	12,6	9,9	18,1
2000	7,8	14,9	7,1	13,1	9,3	18,5
2001	7,8	15,4	7,2	13,8	9,2	18,8
2002	7,7	15,3	7,2	13,8	8,7	18,6
2003	8,1	15,7	7,7	14,0	9,0	19,1
2004	8,5	16,0	8,3	14,3	9,1	19,6
2005	9,0	16,0	8,9	14,4	9,3	19,6
2006	9,0	16,6	8,9	14,8	9,4	20,5
2007	9,8	16,2	9,6	14,5	10,3	19,8

(продовження додатку Б)

1	2	3	4	5	6	7
2008	10,2	16,4	9,9	14,7	10,7	20,1
2009	11,0	16,3	10,8	14,6	11,6	19,9
2010	11,1	15,3	10,8	13,7	11,9	18,9
2011	10,8	15,2	10,4	13,7	11,9	18,6
2012	11,0	14,5	10,5	13,1	12,1	17,7
2013	11,4	14,5	10,9	13,1	12,6	17,7
2014	11,1	14,6	10,5	13,2	12,3	17,7
2015	10,8	14,7	10,2	13,2	12,2	18,1
2016	10,7	14,9	10,4	13,2	11,3	18,0

Джерело: [42].

ДОДАТОК В**Структура системи державного регулювання державного
регулювання оплати праці**

Джерело: [2].

ДОДАТОК Г

Програми ЄС щодо мобільності у сфері освіти, культури, науки, працевлаштування молоді

Програма/проект	Інтернет-сайт
Програма «Еразмус Мундус». Покликана підвищити якість вищої освіти через надання стипендій та підтримку співробітництва між ЄС та іншими країнами світу	http://eacea.ec.europa.eu/Erasmus_mundus/ http://eacea.ec.europa.eu/Erasmus_mundus/programme/about_erasmus_mundus_en.php
Програма «Еразмус +».	http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/
«Marie Skłodowska-Curie actions» - програма «Марія Кюрі» покликана сприяти кар'єрному росту вчених у всіх галузях природничих і гуманітарних наук	www.ec.europa.eu/research/mariecurieactions/index.htm
«Youth in Action Programme» - програма «Молодь в дії»	http://ec.europa.eu/youth/tools/youth-in-action_en.htm http://youth-in-action.ru
TEMPUS (Trans-European Mobility Programme for University Studies) - програма транс'європейської мобільності у сфері вищої освіти. Програма сприяє розвитку співробітництва у сфері вищої освіти між вищими навчальними закладами в державах-членах ЄС та країнах - партнерах	http://eacea.ec.europa.eu/tempus/index_en.php http://www.tempus-russia.ru/
Портал «Навчання в Європі»	www.ec.europa.eu/education/study-in-europe

Джерело: [139].

Умови одержання звіту: за договором, Київ – 171, вул.Горького, 180, УкрІНТЕІ.

УДК - 351.346:331

КП _____

№ держреєстрації - 0117U000645

Інв.№ _____

Іванов Олексій Петрович
49000, м.Дніпро, вул. Вишнева, б.4, кв. 15

ЗВІТ

ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ

«МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ РИНКУ ПРАЦІ»

(заключний)

Керівник НДР

д.е.н., професор



А. Г. Бабенко

Рукопис закінчено "09" 12 2019 р.

Проведено ґрунтовний аналіз того, що сфера зайнятості потребує зміни підходів її регулювання. Розкрито основні фактори, які впливають на різні види зайнятості за критерієм її легальності. Запропоновано вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні шляхом більш активного застосування нестандартних форм зайнятості.

Дніпро
2019