

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ М.В. ПТУХИ**

На правах рукопису

ЛЕГАН ІРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 331.101.234 : 331.522

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ:
ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук

Науковий керівник
Лісогор Лариса Сергіївна,
доктор економічних наук, професор

Київ – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ	10
1.1. Еволюційні підходи до визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці»	10
1.2. Нормативно-правове регулювання забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України	35
1.3. Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці	53
Висновки до розділу 1	75
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ СКЛАДОВИХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ	77
2.1. Зарубіжний досвід формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці	77
2.2. Аналіз демографічних характеристик та освітньо-професійних орієнтацій молоді в Україні	98
2.3. Сучасний стан та тенденції економічної активності молоді та молодіжного ринку праці в Україні	117
2.4. Оцінка рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці України	131
Висновки до розділу 2	151
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	153
3.1. Удосконалення системи освіти як ключового напрямку підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України	153
3.2. Соціально-економічна модель забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України	172
3.3. Напрями підвищення конкурентоспроможності молоді в сучасних умовах розвитку економіки України	186
Висновки до розділу 3	204
ВИСНОВКИ	205
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	208
ДОДАТКИ	232

ВСТУП

Актуальність теми. Глобалізований світ третього тисячоліття висуває нові вимоги до національних економік відповідно до сучасних інноваційних змін. Досвід країн з найвищим рівнем національної конкурентоспроможності доводить, що визначальним чинником економічного розвитку, запорукою прогресу сучасного цивілізованого суспільства та гарантією успішності трансформаційних процесів в країні є активна участь у них молодого покоління.

На шляху вступу України до глобалізованого економічного простору дедалі важливішим стає процес підготовки висококваліфікованих фахівців. Очевидним є факт, що модернізація економіки України неможлива без підготовки молодих кадрів з відповідним рівнем кваліфікації, оскільки саме вони здатні гнучко реагувати на нововведення, генерувати принципово нові ідеї, впроваджувати новітні технології, обслуговувати технологічно оновлене устаткування, адаптоване до сучасних вимог інноваційного суспільства.

У зв'язку з цим пріоритетного значення для України набувають наукові дослідження, присвячені питанню формування дієвих механізмів підвищення рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці, зокрема шляхом поліпшення якості підготовки молодих спеціалістів, забезпечення збалансованості розвитку ринку освітніх послуг та ринку праці, удосконалення умов найму та праці молодих людей, підвищення мотивації праці молоді.

Фундаментальний внесок у дослідження концепції конкуренції у сфері праці зробили видатні зарубіжні вчені, представники класичної економічної школи: Дж. М. Кейнс (John Maynard Keynes), А. Маршалл (Alfred Marshall), Д. Мілль (John Stuart Mill), Д. Рікардо (David Ricardo), А. Сміт (Adam Smith), М. Фрідмен (Milton Friedman).

Проблеми конкурентоспроможності робочої сили та ринку праці ґрунтовно досліджені такими провідними вітчизняними науковцями, як С.І. Бандур, В.В. Близнюк, Д.П. Богиня, Н.М. Глевацька, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.І. Купалова,

Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Ю.М. Маршавін, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, М.В. Семикіна, І.М. Терюханова, Л.Г. Ткаченко, О.І. Цимбал, Л.В. Шаульська та інші.

Однак, попри наявність необхідного теоретико-методологічного базису та понятійного апарату досліджуваної проблематики, існує необхідність комплексного вивчення конкурентоспроможності однієї з найбільш вразливих на ринку праці соціально-демографічних груп – молоді, шляхів її забезпечення та напрямів підвищення, що й обумовило вибір теми дисертаційного дослідження, визначило його мету та основні завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до науково-дослідних тем відділу соціальних проблем ринку праці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, а саме: «Вплив кризових явищ на якість трудового життя» (державний реєстраційний номер 0109U008251, 2010-2012 рр.), у межах якої дисертантом досліджено вплив кризових явищ на рівень конкурентоспроможності молоді на ринку праці; «Розроблення економічної моделі прогнозування обсягів підготовки кадрів з вищою та професійно-технічною освітою за державним замовленням відповідно до потреб економіки» (державний реєстраційний номер 0112U008470, 2012 р.), у межах якої дисертантом обґрунтовано та запропоновано соціально-економічний механізм забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України; «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки» (державний реєстраційний номер 0112U006751, 2013-2015 рр.), у межах якої дисертантом обґрунтовано пріоритетні напрями підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України за сферою впливу на складові, що її формують.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є наукове обґрунтування теоретико-методологічних основ забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та розробка практичних рекомендацій щодо напрямів її підвищення.

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

- обґрунтувати теоретико-методологічні основи сутності економічної категорії «конкурентоспроможність молоді на ринку праці»;
- формалізувати та систематизувати чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці;
- здійснити оцінку конкурентоспроможності молоді на ринку праці за кількісно-якісним критерієм;
- провести групування регіонів України на основі кластерного аналізу за критеріями, які визначають завершеність транзиту молоді на ринок праці;
- розробити методологічні підходи до побудови соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України;
- визначити напрями підвищення конкурентоспроможності молоді в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є процеси забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та практичні аспекти підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Методи дослідження. У процесі розв'язання визначених у дисертаційному дослідженні завдань як методологічна база застосовувалися такі загальнонаукові та специфічні методи: *аналіз* – для характеристики складових поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» та подальшого всебічного їх дослідження на відповідно визначених рівнях; *синтез* – з метою визначення економічної сутності базових понять дисертаційного дослідження, етапів формування та суб'єктів забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; *абстрактно-логічний* – для узагальнення теоретичних положень та формулювання нових гіпотез під час дисертаційного дослідження; *історико-логічний* – при дослідженні еволюційних підходів до визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці»; *монографічний* – для глибокого вивчення процесу

формування конкурентоспроможності молодих кадрів та виявлення причинно-наслідкових взаємозв'язків ключових понять роботи; *класифікація* – з метою виявлення видів конкуренції молоді на ринку праці та систематизації чинників впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці; *графічний* – для побудови схем та діаграм для аналізу демографічних характеристик, освітньо-професійних орієнтацій та економічної активності молоді в Україні; *економіко-статистичний* – для вивчення сучасного стану молодіжного ринку праці та можливостей підвищення економічної активності молоді; *кластерний аналіз* – для виділення груп регіонів України за характеристиками робочих місць, перебування на яких визначає завершення транзиту молоді від навчання до зайнятості; *ранжування* – при визначенні рангу регіонів України за рівнем конкурентоспроможності молоді на ринку праці; *узагальнення* – для конкретизації та систематизації напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці на сучасному етапі розвитку економіки.

Емпіричною та інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України з питань державної молодіжної політики, вітчизняні та зарубіжні наукові публікації, науково-аналітичні доповіді Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, дані соціологічних досліджень Інституту соціології НАН України, дані Державної служби статистики України та Державної служби зайнятості України, міжнародні правові акти та оприлюднена інформація зарубіжних статистичних органів, дані Інтернет-порталів у сфері працевлаштування та електронні ресурси всесвітньої мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у такому:

- удосконалено трактування економічної сутності поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці», яке, на відміну від існуючих, враховує існування нано-, мікро-, мезо/макрорівнів її формування та забезпечення, що обумовлює залежність конкурентних переваг молоді від можливостей реалізації її особистісного, освітнього, інтелектуального, інноваційного та мотиваційного потенціалів на внутрішньофірмовому, регіональному та національному ринках праці;

- набули подальшого розвитку науково-методичні підходи до формалізації та систематизації чинників впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці за класифікаційними ознаками, зокрема: за внутрішнім змістом, сферою та часом дії, ступенем впливу, способом прояву, характером дії; виявлено специфіку їх впливу, що збагачує арсенал можливостей регуляторного впливу держави на забезпечення ефективного переходу від навчання до зайнятості;

- здійснено регіональну оцінку конкурентоспроможності молодих людей на ринку праці за кількісно-якісним критерієм, ґрунтуючись на ознаці завершеності переходу від навчання до зайнятості, що дало змогу порівняти і ранжувати регіони України за рівнем конкурентоспроможності молоді;

- проведено групування регіонів України на основі ієрархічного кластерного аналізу за сукупністю критеріїв, які визначають ступінь завершеності транзиту молоді на ринок праці, що створює інформаційне підґрунтя для розробки дієвих заходів щодо адаптації молоді на ринку праці;

- удосконалено методологічні підходи до побудови соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, що, на відміну від існуючої, базується на дворівневій системі формування конкурентних переваг молоді на ринку праці завдяки залученню нормативно-правових, адміністративно-організаційних, фінансово-економічних та мотиваційних методів впливу на методологічному та практичному рівні, що забезпечує досягнення ефективного переходу від навчання до зайнятості;

- обґрунтовано пріоритетні напрями підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці у сучасних умовах, які, на відміну від запропонованих раніше, визначені за мірою впливу на кожну із складових, що її формують (демографічну, освітньо-професійну та особистісно-соціальну); це дає змогу враховувати специфіку формування та реалізації конкурентоспроможності молоді при формуванні державних та регіональних програм зайнятості.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні теоретико-методологічні та практичні аспекти дисертаційної роботи можуть

бути використані органами державної та місцевої влади при розробці документів методичного, нормативно-правового, регуляторного та прогнозного характеру, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Наукові розробки автора стосовно напрямів підвищення конкурентоспроможності сільської молоді на ринку праці були використані Волинською державною сільськогосподарською дослідною станцією Інституту сільського господарства Західного Полісся Національної академії аграрних наук України при розробці Програми підвищення зайнятості і мотивації праці сільського населення Волинської області на період до 2017 року (довідка №399/01-06 від 16.12.2013 р.). Запропоновані в дисертаційній роботі практичні рекомендації щодо сприяння зайнятості молоді та подолання молодіжного безробіття використано у практичній діяльності Рівненським обласним центром зайнятості (довідка №01-4117 від 12.12.2013 р.). Окремі аспекти науково-практичних рекомендацій щодо напрямів підвищення конкурентоспроможності молодих працівників та активної участі роботодавців у процесі підготовки фахівців були використані відділом кадрів ПрАТ «Коростенський ЗЗБШ» при розробці удосконаленої структурної моделі колективного договору (довідка №1667/25 від 10.10.2013 р.). Результати наукових досліджень також використовуються у навчальному процесі Житомирської філії Національного університету державної податкової служби України при викладанні дисциплін: «Соціальна економіка», «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (довідка №23 від 07.02.2014 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаним дослідженням, у якому викладено авторський підхід до розробки науково-методичних засад конкурентоспроможності молоді на ринку праці, шляхів її забезпечення та напрямів підвищення. Наукові положення та висновки, викладені у дисертаційній роботі, є особисто отриманими дисертантом розробками. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використано лише ті положення, що є результатами власних напрацювань.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження були оприлюднені на 12 науково-практичних

конференціях, серед яких: *міжфакультетська науково-практична конференція* молодих вчених, магістрів та студентів «Формування стратегії розвитку регіонального АПК» (м. Житомир, 12 травня 2005 р.); *всеукраїнська науково-практична конференція*, присвячена 40-річчю економічного факультету «Обліково-аналітичне та фінансове забезпечення розвитку АПК України: проблеми та перспективи» (м. Житомир, 25–26 листопада 2010 р.); *міжнародні науково-практичні конференції*, зокрема: «Актуальні питання сучасної економічної науки і практики» (м. Львів, 21–22 жовтня 2011 р.); «Оцінка перспектив економічного потенціалу України ХХІ століття» (м. Київ, 18–19 листопада 2011 р.); «Стратегії інноваційної економіки України: проблеми, перспективи, теоретико-методологічний аспект» (м. Київ, 16–17 грудня 2011 р.); «Економічні підсумки 2011 року: досягнення та перспективи» (м. Львів, 23–24 грудня 2011 р.); «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (м. Харків, 10–11 травня 2012 р.); «Соціально-економічні трансформації в умовах глобалізації: світовий та вітчизняний виміри» (м. Херсон, 1–2 березня 2013р.); «Розвиток національних економік в умовах глобальної нестабільності» (м. Одеса, 10–11 травня 2013 р.); «Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку» (м. Ужгород, 22–23 листопада 2013 р.); «Пріоритети розвитку економіки України та інших країн» (м. Чернігів, 29–30 листопада 2013 р.); «Проблеми сталого розвитку економіки України в умовах інтеграційних процесів» (м. Ужгород, 5–6 грудня 2014 р.).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 19 наукових праць, із них 6 статей у вітчизняних наукових фахових виданнях, 1 стаття у зарубіжному фаховому виданні та 12 публікацій у матеріалах конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 5,85 друк. арк., з яких особисто автору належить 5,66 друк. арк.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Еволюційні підходи до визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці»

В умовах всеохоплюючої глобалізації, яка із тенденції перетворилась на всепоглинаючий процес, пріоритетним завданням для української держави є підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки та покращення позицій України у рейтингу глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму. Проте, у сучасних умовах конкурентоспроможність країни в значній мірі визначається її технічним оснащенням та мірою залучення інновацій. В усьому світі визнають, що країни, які інвестують у наукові та інноваційні розробки, освоюють сучасні інноваційні технології займають домінуючі позиції у рейтингу глобальної конкурентоспроможності. Наука і техніка у XXI столітті набуває принципово нового значення, стає тим чинником, що визначає майбутнє людства.

Відсутність системного розуміння та стратегії з формування конкурентоспроможності країни створює ризик залишити Україну поза рейтингом «Топ-50» найбільш конкурентоспроможних країн світу. Впливовим інструментом та ключовим елементом підвищення рівня конкурентоспроможності нашої держави є наявність в ній висококваліфікованої, конкурентоспроможної молоді, що формується в умовах розвиненого

конкурентного середовища на ринку праці. Використання Україною свого молодого освітнього потенціалу сприятиме економічному прориву держави.

Протягом тривалого часу наукові дослідження конкурентоспроможності у сфері праці були «прогалиною» вітчизняної економічної думки. У часи СРСР існування ринку праці спростовувалося, а робоча сила не визнавалася товаром. На думку Р.З. Лівшиця, «не визнаючи робочу силу товаром, ми здійснювали насильство над природним єством речей: якщо має місце попит на робочу силу та її пропозиція, вона, безспірно, є товар. Щоб відійти від цієї явної істини, була побудована теорія про те, що всі трудящі – господарі виробництва й тому не можуть продавати робочу силу самі собі» [79, с. 16].

Отож, дане поняття є достатньо новим у категоріальному апараті вітчизняної економічної науки та потребує поглибленого обґрунтування його теоретико-методологічної сутності. Але перш ніж його тлумачити, слід ретельно дослідити становлення еволюції поглядів на поняття «конкуренція» та окремих її форм та проявів.

Конкуренція – одна з найголовніших складових ринкової економіки. Поняття «конкуренція» має латинське походження (від лат. *concurrere* – бігти разом) та означає суперництво, боротьбу, зіткнення, змагання. Вперше цей термін був обґрунтований Адамом Смітом. Він ототожнював конкуренцію з «невидимою рукою» – автоматично рівноважним механізмом ринку. І, якщо врахувати, що центральним мотивом знаменитої праці ученого «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.) є дія «невидимої руки», зрозуміло, яке велике значення А. Сміт приділяв конкуренції як чиннику, регулюючому відповідність приватних і загальних інтересів [181].

Глибокі зміни, що відбувалися у світовій економічній системі впродовж усього періоду її розвитку, безсумнівно впливали на сутність та характер прояву конкуренції. Теорія конкуренції Адама Сміта отримала подальший розвиток у дослідженнях таких вчених, як Д. Рікардо, Д.С. Мілль, А. Маршалл, Дж. Робінсон, Дж. Кейнс, Й. Шумпетер, П. Хейне, Е. Чемберлін, Ф.А. Хайек, Ф. Найт, К.Р. Макконелл, С.Л. Брю, М. Портер, А. Курно, Г.Л. Азоев,

Ю.І. Коробів, Л.Г. Раменський, Д.Ю. Юданов та інших. Для більш повного розуміння сутності конкуренції розглянемо визначення, сформульовані деякими вченими-економістами, які досить різняться.

Наприклад, Азоєв Г.Л. під конкуренцією розуміє суперництво на якомусь терені між окремими юридичними і фізичними особами (конкурентами), зацікавленими в досягненні однієї і тієї ж мети [8, с. 23]. Я. Гордон зазначає, що «конкуренція – це не просто стан розуму. Конкурентна боротьба вимагає, щоб компанія розуміла необхідність формувати і постійно підтримувати власну конкурентоспроможність» [26]. «Конкуренція є прагнення якнайкраще задовольнити критерії доступу до рідких благ», — вважає сучасний американський економіст П. Хейне [206]. На думку К. Р. Макконнелла і С.Л. Брю, «конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців та продавців і можливість для покупців та продавців вільно виходити на ринок і залишати його» [89, с. 389]. Й. Шумпетер визначає конкуренцію як суперництво старого з новим, з інноваціями [217]. М. Портер вважає, що «конкуренція – динамічний процес, що розвивається, безупинно мінливий ландшафт, на якому з'являються нові товари, нові шляхи маркетингу, нові виробничі процеси й нові ринкові сегменти» [137, с. 56].

Нобелівський лауреат з економіки 1974 р., австрійський учений Фрідріх А. фон Хайек відзначає, що конкуренція — це процес, за допомогою якого люди одержують і передають знання. На його думку, на ринку тільки завдяки конкуренції приховане стає явним. Конкуренція веде до кращого використання здатностей і знань. Більша частина досягнутих людських благ отримана саме шляхом змагання, конкуренції. Конкуренція не може функціонувати серед людей, позбавлених підприємницького духу. Конкуренція, на його думку, — особливий метод виховання розумів, великих винахідників і підприємців [205].

А. Ю. Юданов стверджує, що ринкова конкуренція — боротьба фірм за обмежений обсяг платоспроможного попиту споживачів, що ведеться ними на недоступних сегментах ринку [218].

У сучасній економічній науці, як правило, виділяють три концептуальні підходи до визначення конкуренції – поведінковий, структурний та функціональний. *Поведінковий підхід* розглядає конкуренцію як боротьбу, змагання, суперництво суб'єктів господарювання, що зацікавлені у досягненні єдиної мети (А. Сміт, М. Портер, А. Юданов та ін.). *Структурний підхід* передбачає аналіз структури ринку та розглядає конкуренцію як процес, якому притаманні зміни властивостей, структури і функцій (К. Макконелл, С. Брю, Ф. Шерер, Д. Росе, Дж. Мейсон, С. Авдашев, Н. Розанов та ін.). При *функціональному підході* характерним є загострення уваги до важливості наслідків конкурентної боротьби (Й. Шумпетер, Ф. Хайєк, В. Новиков та ін.).

Більшість вчених схиляються до думки, що поведінкова концепція конкуренції більш точно розкриває сутність поняття «конкуренції», тому в науковому просторі дане трактування є найбільш вживаним. Проте аналіз змісту та структури трактувань поняття «конкуренція» дозволяє зробити висновок, що на даному етапі існує достатня кількість підходів, кожен з яких характеризує лише один із безлічі аспектів конкуренції.

Поняття «конкурентоспроможність» є одним з найбільш дискусійних категорій в економічній науці. Воно утворене від англійського «competitive advantage» та у процесі перекладу адаптоване до вітчизняного сприйняття його сутності. Сам термін «конкурентоспроможність» в силу своєї специфіки може застосовуватись відносно різних об'єктів, що й обумовило виникнення значної кількості різноманітних трактувань даного поняття, виділення його рівнів та детермінант.

Багатогранність авторських позицій визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність» пов'язана з можливістю ототожнення конкурентоспроможності окремого суб'єкта господарювання та конкурентоспроможності продукції (товарів, послуг), заміною одного поняття на інше (конкурентний рівень, конкурентний статус), сферою застосування конкурентоспроможності в залежності від рівнів реалізації (регіональний, національний, світовий рівень).

Розглянемо існуючі трактування визначень терміну «конкурентоспроможність» за допомогою табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Трактування терміну «конкурентоспроможність» у різних літературних джерелах

Трактування терміну	Автор, літературне джерело
<i>Конкурентоспроможність – це:</i>	
Потенціальна або реалізована здатність економічного суб'єкта до функціонування у релевантному зовнішньому середовищі, яка ґрунтується на конкурентних перевагах і відображає його позицію відносно конкурентів	Піддубний І.О. [135]
Спроможність господарських одиниць до ефективного функціонування на ринку, заснованого на пропозиції товарів, що відповідають запитам і перевагам покупців за якістю, кількістю і асортиментом в необхідні терміни і на більш вигідних у порівнянні з конкурентами умовах	Кривенко Г.В. [62]
Можливість ефективної підприємницької діяльності і її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку	Валігурский Д.І. [12, с. 117]
Можливість конкурувати, тобто, по-перше, властивість об'єкта або суб'єкта бути кращим за інших за певними параметрами, по-друге, вона проявляється лише в конкурентному змаганні	Шпанко А. С. [216]
Властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними об'єктами, представленими на даному ринку. Вона визначає здатність витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на даному ринку	Фатхутдинов Р.А. [203, с. 123]
Ступінь привабливості даного продукту, для здійснюючого реальну покупку споживача	Книш М.І. [57, с. 10]
Внутрішня властивість суб'єкта ринкових відносин, яка проявляється у процесі конкуренції і дає змогу знайти свою нішу у ринковому господарстві для розширеного відтворення та отримання прибутку від господарської діяльності	Петров В. С. [128, с. 6]
Економічна категорія, за допомогою якої виявляється перевага певного виробника за рівнем задоволення споживачів продукцією, з урахуванням ефективності фінансово-господарської діяльності	Круглова Н.Ю. [68]

У сучасних умовах конкурентоспроможність має своє відображення на різних рівнях господарювання: на індивідуальному (особистісному), на мікрорівні (рівень підприємства), на мезорівні (рівень галузей і секторів), на макрорівні (рівень економіки в цілому), на глобальному рівні (міждержавний рівень) [25].

В.С. Петров пропонує для кожного рівня дати своє специфічне визначення конкурентоспроможності, а саме під *конкурентоспроможністю індивіда на ринку праці* пропонує розуміти його здібності та можливості, основною метою яких є отримання максимального доходу у сфері своєї професійної діяльності та покращення якості свого життя; *на макрорівні* під конкурентоспроможністю, на його думку, варто розуміти здатність підприємства (фірми, організації) виробляти за прибуткових умов продукцію, яка за ціною та якістю зможе конкурувати на ринку; під *конкурентоспроможністю галузей та секторів* пропонує розуміти здатність до зростання певного агрегованого угруповання в умовах внутрішньої та зовнішньої конкуренції; *конкурентоспроможністю країни* у цілому характеризує як здатність до безперервного економічного зростання, а на *глобальному рівні* – здатність однієї країни взаємодіяти з іншими та створювати при цьому умови для позитивної економічної динаміки та соціальної стабільності [128].

Таким чином, В.С. Петров визначає конкурентоспроможність (незалежно від рівня аналізу) як притаманну певному економічному суб'єкту (фізичній/юридичній особі або на рівні господарювання – в галузі, секторі, економіці, країні в цілому) властивість (становище) існувати в конкурентних умовах ринкової економіки, забезпечуючи при цьому розширення виробництва, зростання доходів, підвищення рівня та якості життя учасників економічного процесу [128, с. 4–5].

Однак, досвід останніх десятиріч доводить, що визначення поняття «конкурентоспроможність» є вкрай неоднозначним, постійно доповнюється та уточнюється, в тому числі змінюється сутнісне наповнення його складових. Загальним теоретичним аспектам конкуренції та конкурентоспроможності присвячена велика кількість праць зарубіжних та вітчизняних науковців. Проте проблеми конкуренції на ринку праці та конкурентоспроможності робочої сили охарактеризовані в науковій літературі вкрай недостатньо. Лише протягом

останніх років дана проблема опинилася в колі актуальних серед провідних вчених-економістів.

Наявність конкуренції на ринку праці є необхідним чинником формування та розвитку цивілізованого ринку праці в Україні. Вона існує як з боку попиту на працю, так і з боку пропозиції. З боку попиту конкуренція виникає між державними (приватними) роботодавцями за висококваліфікованих працівників, а з боку пропозиції праці – як між безробітними за отримання безпосередньо місця роботи, так і між кваліфікованими працівниками за більш оплачувані, перспективні, престижні робочі місця. Конкуренція на ринку праці має свою специфіку, оскільки основні суб'єкти ринку праці – покупці та продавці робочої сили водночас являються й носіями попиту і пропозиції [22].

Не можливо не погодитись із точкою зору В.М. Петюха, який стверджує, що «чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили, тим ефективніше функціонує ринок праці» [130, с. 43].

Перефразовуючи М. Портера, Н.М. Глевацька вважає, що сутність конкуренції робочої сили включає в себе п'ять складових, що її формують: загроза появи нових конкурентів на ринку праці взагалі; загроза появи нових працівників з професіями, що можуть стати заміниками наявних професій та спеціальностей; здатність власників товару «праця» торгуватись за ціну свого товару; здатність покупців торгуватись; суперництво вже наявних конкурентів між собою [22, с. 75].

Результатом конкуренції на ринку праці є конкурентоспроможність. Сучасними науковцями прийнято розглядати поняття «конкурентоспроможність робочої сили» згідно з одним із двох найбільш розповсюджених трактувань: загальнотеоретичного підходу та шляхом ототожнення конкурентоспроможності з якістю робочої сили. Загальнотеоретичний підхід трактує конкурентоспроможність як здатність конкурувати, змагатися, забезпечувати високий рівень конкурентного статусу, протистояти конкуренції.

Однак більш поширеним визначенням конкурентоспроможності робочої сили є її ототожнення з якістю робочої сили.

Д.П. Богиня визначає конкурентоспроможність робочої сили як «сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)». Він зазначає, що це поняття має чітко визначені якісні та кількісні характеристики. В аспекті якості розглядаються певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці. В аспекті кількісних якостей поняття конкурентоспроможності працівника визначається такими показниками, як фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами [10].

На переконання М.В. Семикіної механізм дії конкурентних відносин розповсюджується й на ринок праці, вирізняючись лише тим, що на ринку праці продається «специфічний» товар – праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонує людина, отримуючи за це винагороду з метою забезпечення своїх матеріальних та духовних, особистих та соціальних потреб. При чому однозначної відповіді на питання «що саме є предметом продажу на ринку праці?» серед економістів, на її думку, відсутнє: одні автори (Яковлев Р.А., Кокін Ю.П., Савченко П.В., Лагутін В.Д., Мазманова Б.Г.) вважають, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили; інші (Владимирова Л.П.) вважають, що предметом купівлі-продажу є так званий “працетовар”, а такі автори, як Колот А.М., Куліков Г.Т., Павловська О.В., Грішнова О.А. дотримуються думки, що на ринку праці продаються трудові послуги, які пропонує власник робочої сили [175].

Хоча останнім часом у вітчизняній науці спостерігається тенденція до зростання кількості наукових праць, пов'язаних з різноманітними підходами у сфері конкурентоспроможності на ринку праці, проте вони, в переважній більшості, не акцентують увагу на окремих соціально-демографічних групах (наприклад, на молоді).

Поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» є синтезом двох складових, що входять до його складу, а саме: «конкурентоспроможність» та «молодь». Тому варто визначити економічну сутність поняття «молодь».

Молодь – це соціально-демографічна група, що в процесі соціалізації набуває певних особливостей фізіологічного, фізичного, освітнього, професійного, культурного та морального характеру.

Аналіз багатогранності підходів до визначення поняття молоді дає всі підстави стверджувати, що дане поняття є інтегрованим та вирізняється сукупністю певних ознак: віковою межею, психологічними особливостями, специфікою соціального статусу та соціальної поведінки, а також особливим місцем в соціально-демографічній структурі та громадсько-політичному житті суспільства. Однак вікові межі дещо різняться у поглядах вчених. Наприклад, американський соціолог К. Тейлор відносить до молоді людей від 7–8 до 23 років [230]. Ш. Бюлер та Е. Шпрангер визначають межі юнацького віку від 13 до 19 років у дівчат та від 14 до 20 років у юнаків, виокремлюючи дві фази: підліткову (до 17 років) та безпосередньо юність [228].

Сучасні вікові межі, що на даний момент використовуються більшістю країн Європи та світу, коливаються в межах нижнього інтервалу – 13-14 років та верхнього – 29–30 років. У Російській Федерації, наприклад, молоддю вважаються громадяни, віком 14–30 років [185]. Генеральна Асамблея ООН в ряді резолюцій використовує віковий інтервал від 15 до 24 років щодо поняття «молодь» [220]. Соціологи США визначають віковий ценз молоді в інтервалі 12–24 роки, при цьому диференціюючи молодість на 2 періоди: «юність» – 12–18 років та «доросла молодість» – 18–24 роки.

В Україні згідно з чинним нормативно-правовим законодавством, а саме Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року граничним віком молоді встановлено інтервал від 14 до 35 років [47].

Проте, на нашу думку, в силу ментальності, різних умов соціально-економічного, політичного та суспільного становлення, Україна не обов'язково

повинна застосовувати граничні межі вікового інтервалу за світовим зразком. Доцільніше виділити, з огляду на суспільно-соціальну диференціацію, такі три вікові групи молоді в Україні:

1) 14–17 років – нижня межа характеризується настанням фізичної зрілості молодої людини та можливістю вибору початку трудової діяльності або продовження навчання;

2) 18–24 роки – період навчання в навчальних закладах різних рівнів акредитації, набуття професійних вмінь та навичок;

3) 25–29 років – період набуття професійної та особистої самостійності, економічної стабільності та включення молодої людини в процес суспільного виробництва.

Для більш точного розуміння сутності другої складової досліджуваної проблеми необхідним є уточнення таких основних дефініцій, як конкурентоздібний, конкурентоздатний, конкурентний, конкурентоспроможний. Попри стилістичну схожість, дані поняття дещо різняться за своєю сутністю, а саме:

- *конкурентоздібний* – той, хто має природні здібності до виконання певного виду робіт;
- *конкурентоздатний* – той, хто вміє здійснювати (виконувати) певний вид робіт;
- *конкурентний* – той, хто здатний розширювати межі власної діяльності та зменшити частку інших у своїй;
- *конкурентоспроможний* – той, хто має необхідні умови та можливості виконувати певний вид робіт [112].

Систематизація та конкретизація понятійного апарату стала основою для побудови структурно-логічної схеми основних характеристик конкурентоспроможності молоді на ринку праці (рис.1.1)

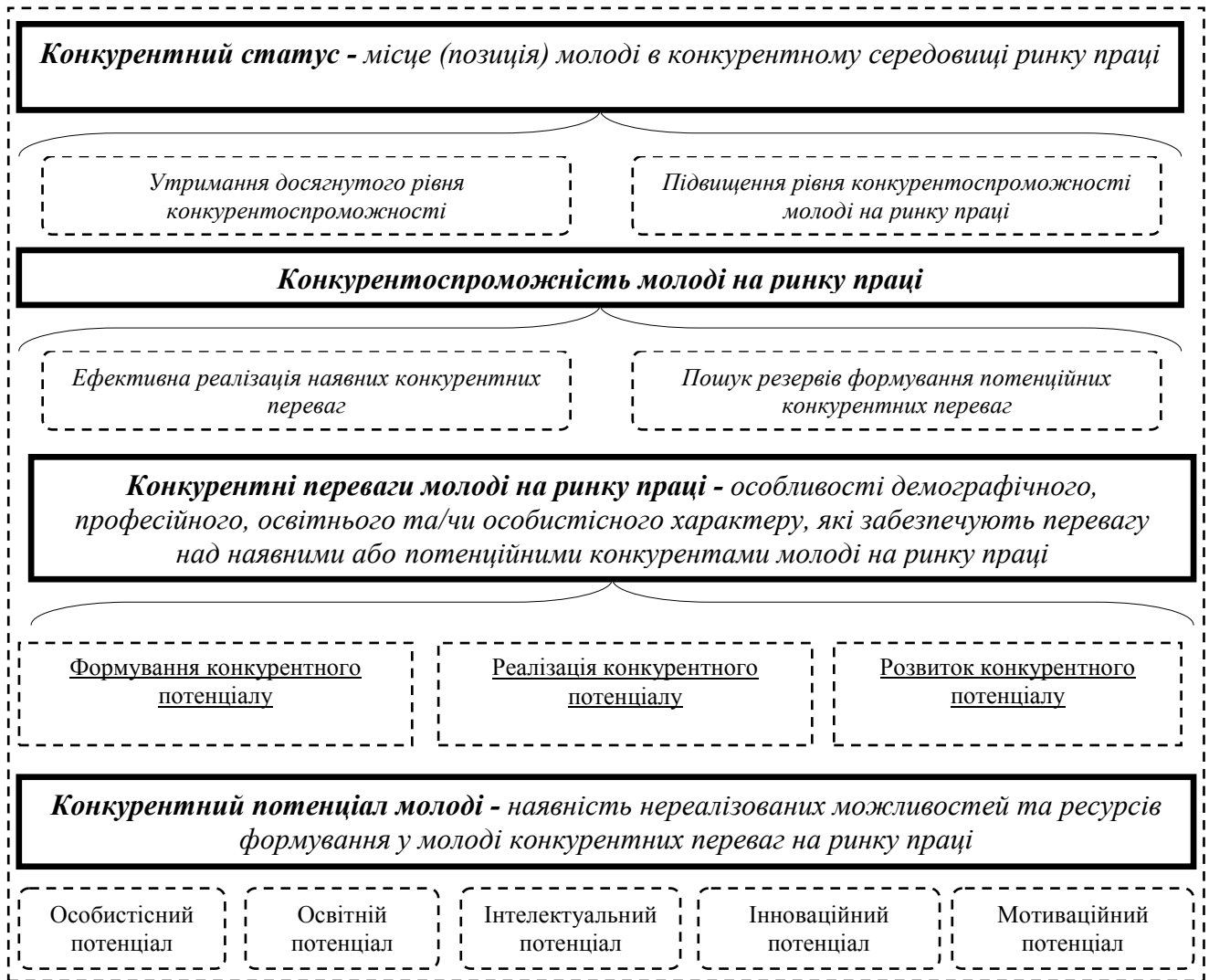


Рис. 1.1. Структурно-логічна схема основних характеристик конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Джерело: розроблено автором

Як видно з рис. 1.1., сутність деяких економічних категорій у сфері конкурентних відносин молоді на ринку праці мають деякі відмінності від вже існуючих, а саме: під **конкурентним потенціалом молоді** варто розуміти наявність нереалізованих можливостей та ресурсів формування у молоді конкурентних переваг на ринку праці; під **конкурентними перевагами** – особливості демографічного, професійного, освітнього та/чи особистісного характеру, які забезпечують перевагу над наявними або потенційними конкурентами молоді на ринку праці; а під **конкурентним статусом** – місце (позиція) молоді в конкурентному середовищі ринку праці.

Визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» та її місця в множині термінів у сфері праці, потребує класифікації морфологічних одиниць сутнісної складової поняття (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Класифікація морфологічних одиниць сутнісної складової поняття
«конкурентоспроможність молоді»**

Ключові слова	Визначення в межах ключового слова	Конкретизація визначення
Здатність (спроможність) молоді	ефективно використовувати	наявні можливості
	успішно конкурувати	з іншими суб'єктами ринку
	виживати	у нестабільному середовищі
	забезпечувати	високий рівень професійної діяльності
		високий рівень конкурентного статусу
	підвищувати	рівень продуктивності
	протистояти	конкуренції на ринку
	займати і утримувати	високі конкурентні позиції на ринку
створювати та реалізувати	конкурентні переваги	
Можливість молоді	здійснювати	ефективну професійну діяльність
	досягнення	найвищих результатів діяльності
Наявність у молоді	потенціалу	щодо зростання економіки
		щодо протистояння суперникам у конкурентній боротьбі
	конкурентної позиції і конкурентного потенціалу	для створення і реалізації конкурентних переваг
	середовища	для реалізації конкурентних переваг
Стан молоді	щодо забезпечення	стабільного підвищення ефективності діяльності
		адаптації до змін зовнішнього середовища
		реалізації конкурентних переваг
	досягнення кращих за конкурентів параметрів конкуренції	
що визначає	здатність до подальшого розвитку	
Характеристика молоді	яка проявляється у здатності	залучення необхідних ресурсів
		можливості ефективного їх використання
		формувати сталу конкурентну позицію на ринку
Сукупність	властивостей	що забезпечує здатність конкурувати з конкурентами
Результат	раціонального використання	комплексу конкурентних переваг
Узагальнююча оцінка	конкурентних переваг	у порівнянні з конкурентами
Ступінь	відповідності	вимогам ринку
Процес	суперництва	конкурентів між собою

На основі синтезу існуючих теоретико-методологічних підходів до окреслених дефініцій, спробуємо визначити сутність поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» з огляду на нано-, мікро- та мезо/макрорівень її формування та реалізації.

Конкурентоспроможність молоді на ринку праці на нанорівні – це сукупність особливих здібностей та унікальних переваг молодої людини, які виділяють її з-поміж конкурентів та визначає її успіх на ринку праці, сприяє професійному зростанню, покращенню матеріального благополуччя та підвищенню соціального статусу.

Конкурентоспроможність молоді на ринку праці на макрорівні – здатність забезпечувати високий рівень конкурентного статусу на внутрішньофірмовому ринку праці, утримувати високі конкурентні позиції з метою створення конкурентних переваг у відповідності з вимогами роботодавця та можливість досягнення найвищих результатів діяльності суб'єкта господарювання.

Конкурентоспроможність молоді на ринку праці на мезо/макрорівні – здатність відповідати потребам регіону/економіки та суспільства щодо якості робочої сили та формувати сталу конкурентну позицію на (регіональному) ринку праці.

Рівень конкурентоспроможності молоді, на наш погляд, – це ступінь можливості молодого працівника (віком від 14 до 35 років) з урахуванням своїх індивідуальних характеристик адаптуватися до конкуренції на ринку праці та зайняти якомога вищу конкурентну позицію на ньому, а також здатність швидко та професійно реагувати на будь-які зміни науково-технічного, соціального, економічного, психологічного, нормативно-технічного характеру та професійно виконувати постановку завдань, вибір способів їх розв'язання, а також аналіз своєї діяльності.

Методологічна схема дослідження конкурентоспроможності молоді на ринку праці представлені у вигляді схеми (рис. 1.2).

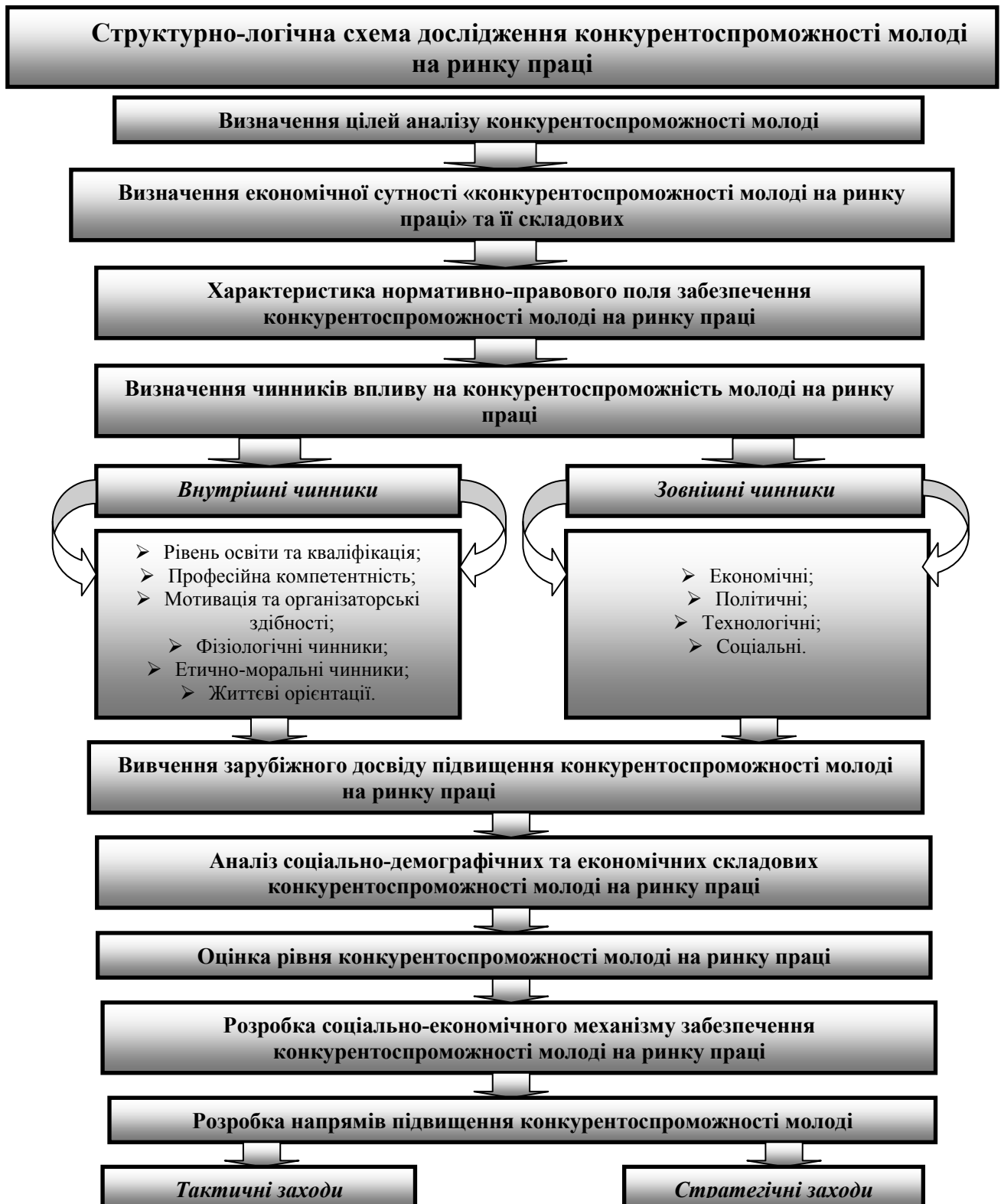


Рис. 1.2. Методологічна схема дослідження конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі [175]

У дослідженні конкурентоспроможності молоді на ринку праці особливе місце займають визначення цілей, характеристика нормативно-правового забезпечення, визначення системи чинників впливу на конкурентоспроможність молоді та оцінка її рівня. дають змогу оцінити та охарактеризувати конкурентоспроможність молоді. Результати даного аналізу можуть стати теоретичним підґрунтям для розробки ряду як тактичних, так і стратегічних заходів щодо підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

З метою більш точного обґрунтування сутності поняття запропоновано виділити декілька послідовних взаємопов'язаних етапів формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці (рис.1.3).



Рис. 1.3. Етапи формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі[65]

На нашу думку, процес формування конкурентоспроможності проходить в три етапи, на кожному з яких молодь вчиться швидко та ефективно сприймати та реалізовувати знання, навички та вміння:

I етап (початковий) – формування загальноосвітніх знань. Цей етап для молоді є визначальним та першочерговим, проте саме він є фундаментом для подальших етапів. Завданням цього етапу є не тільки набуття початкової та загальної освіти, але й навиків відношення до навчання, праці та життя в цілому.

II етап (теоретико-мотиваційний) – формування у молоді людини основ професійних знань та вмінь, розширення кругозору, набуття спеціальних знань по обраній спеціальності.

III етап (практично-професійний) – це етап розширення знань у сфері професійної освіти, набуття додаткової кваліфікації, отримання досвіду, стажу роботи за профільною спеціальністю, удосконалення вмінь.

Отже, формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці відбувається поетапно від простих загальноосвітніх знань до високоякісних здібностей, що забезпечує динамічний перехід від теоретичної діяльності до практично-професійної. Проте варто зазначити, що тільки за умови самоосвіти, самовиховання, самоудосконалення молоді з постійним оновленням та поглибленням отриманих знань, умінь та навичок, освіта буде сприяти становленню, розвитку та вдосконаленню формування та реалізації конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Поширеною є думка, що молодіжне безробіття є не кризовим явищем, а скоріше закономірністю та остаточне подолання безробіття серед молоді – неможливе. Проте його мінімізація залежить не стільки від самої молоді, як від відповідних структур, що її забезпечують. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці, в першу чергу, характеризується наявністю унікальних характеристик власного та професійного характеру, проте, ще й є результатом залучення та взаємодії між собою відповідних суб'єктів. Такими суб'єктами можуть виступати держава, сім'я, підприємство-роботодавець, навчальний заклад (рис.1.4).



Рис. 1.4. Суб'єкти забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та змістовне наповнення їх впливу

Джерело: розроблено автором

Першочерговим та визначальним є вплив сім'ї на формування конкурентоспроможності молоді. Від стилю життя сім'ї залежить виховання молоді, її інтелектуальний розвиток та набір духовно-моральних особистих якостей. В умовах зміни суспільства під дією історичних, економічних, національних, культурних чинників, сім'я залишається тим стійким консервативним середовищем, в якому в більшою мірою відбувається як формування особистості зокрема, так і формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці в цілому.

Навчальний заклад відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності молодого фахівця. Саме у навчальному закладі молодь не тільки отримує професійні знання та навички, але й опановує мистецтво саморозвитку та самовдосконалення. Високий рівень

конкурентоспроможності молоді – один з основних показників успішної діяльності та високої якості підготовки навчального закладу. Статус і престиж сучасних навчальних закладів визначає не тільки кар'єрне та професійне зростання молоді, але й життєвий успіх молодої людини в цілому.

Державні та недержавні інституції сприяють забезпеченню формуванню раціональної структури зайнятості шляхом їх ефективної діяльності та координації, а також сприяння отриманню компетентної допомоги молоді у сфері профорієнтації та профадаптації.

Підприємство-роботодавець безпосередньо впливає на формування та реалізацію конкурентоспроможності молоді на ринку праці, починаючи з практично-виробничої практики, в якій бере участь молодь, будучи студентами ВНЗ. Підприємство-роботодавець сприяє практичному застосуванню отриманих у ВНЗ теоретичних знань та вмінь, а також формуванню професійних компетенцій. Вивчення, аналіз та застосування отриманих на підприємстві практичних навичок та вмінь у відповідності з кваліфікаційними вимогами є фундаментом набуття професійного досвіду молоддю.

Сутність конкурентоспроможності молоді на ринку праці варто розглядати з огляду на певні ознаки, що її визначають, тобто складові конкурентоспроможності. Конкурентні переваги молоді на ринку праці формують, на нашу думку, три складових: демографічна (статеві-вікові особливості, стан здоров'я (працездатність), сімейний стан), освітньо-професійна (рівень та якість освіти, кваліфікаційна відповідність, професійна компетентність, рівень набутих теоретичних знань, вмінь та практичних навичок, досвід професійної діяльності) та особистісно-соціальна (культура та наявність моральних принципів, здатність до критики та самокритики, відповідальність, працьовитість, надійність, творчість, креативність, адаптивність, комунікабельність, толерантність, організаторські навички, релігійні вподобання, менталітет) (рис.1.5).

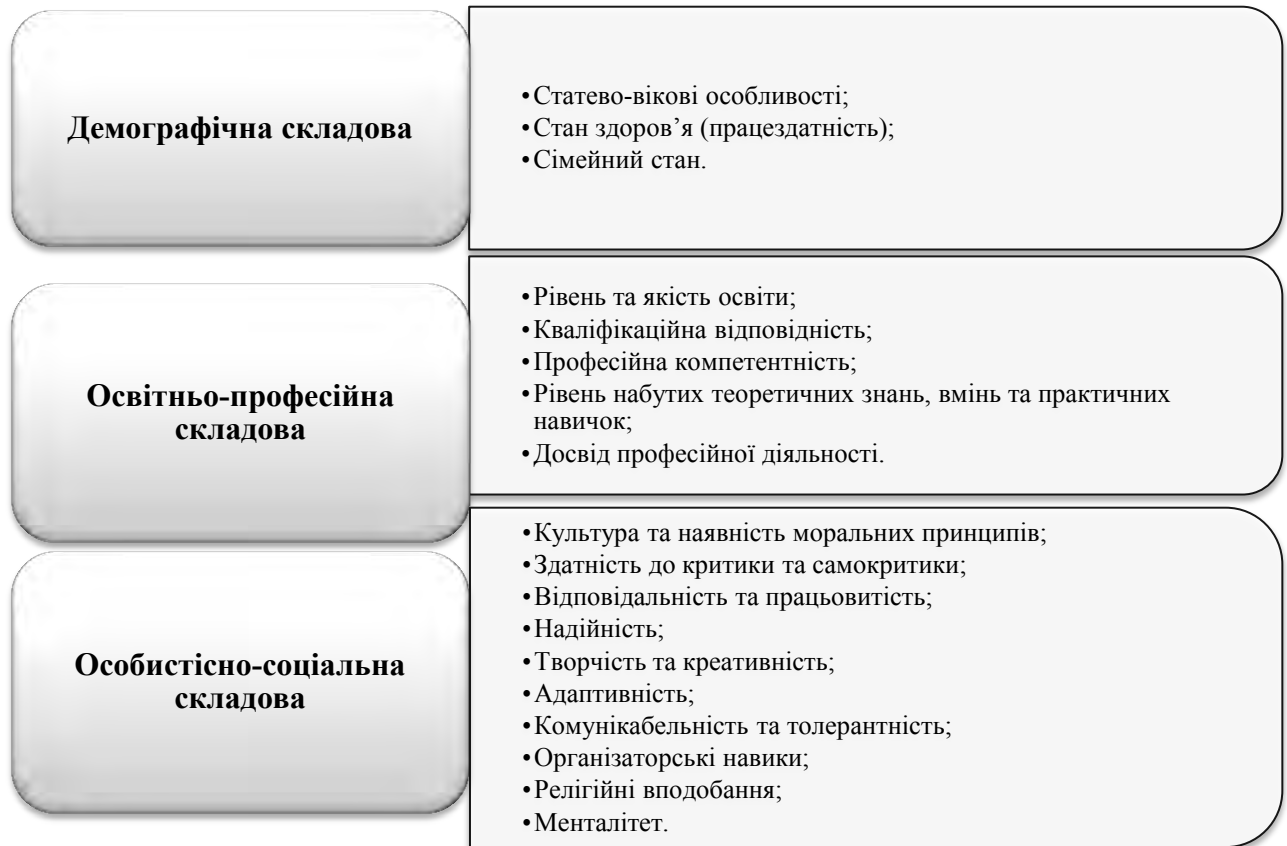


Рис. 1.5. Складові формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі [65]

Високий рівень конкурентоспроможності молоді прямо залежить від ряду таких особливостей, як стать та сімейний стан. Труднощі у працевлаштуванні жінок на ринку праці пов'язані, перш за все, з їх репродуктивною функцією. Початок виконання жінками сімейних та материнських функцій співпадає, в переважній більшості, з початком трудової діяльності. Тривала відпустка по догляду за дитиною віддзеркалюється й на професійному зростанні жінки-фахівця та її відставанні у набутті досвіду, порівняно з чоловіками. Проте, варто пам'ятати, що гендерна рівність на ринку праці є запорукою розвитку сучасного та ефективного ринку праці.

Стан здоров'я та рівень розумових здібностей є одним з визначальних факторів формування конкурентоспроможності. Із розвитком науково-технічного прогресу все більше робочих місць потребують не тільки відмінних показників фізичного стану організму молодої людини, але й найвищих

показників розумової діяльності. Проте труднощі при працевлаштуванні «переслідують» здорових молодих людей, не кажучи вже про молодь з особливими потребами. Через обмежені можливості здоров'я молоді люди з інвалідністю не можуть на рівних з іншими групами населення конкурувати на ринку праці. Проте підвищення конкурентоспроможності молоді з інвалідністю на ринку праці є можливим лише за умови тісної взаємодії між собою суб'єктів в особі держави, роботодавців і самих інвалідів, а також правильного вибору форм, методів та інструментів, здатних це забезпечити.

Ключовою складовою формування конкурентоспроможності молодого фахівця є *освітньо-професійна складова*. Вища освіта для молоді є не тільки фундаментом успішної кар'єри, але й запорукою гідного життя в цілому. Навчання у ВНЗ надає можливість для молоді отримати певний рівень професійних знань та вмінь, а також стати більш ерудованим та зайняти відповідний соціальний статус у сучасному суспільстві. Проте, не дивлячись на високий освітній рівень молоді, порівняно з більш старшими соціально-демографічними групами, він не завжди сприяє та забезпечує працевлаштування молоді на ринку праці.

Вища освіта в Україні на сьогоднішній день стала для молодого покоління атрибутом та формальністю, а не наслідком здобутих знань. Отримання диплому ВНЗ молодь пов'язує з престижною посадою або більш високооплачуваною роботою, а не з набуттям безцінного теоретичного базису для подальшої практичної реалізації свого потенціалу.

Престиж та рейтинг навчального закладу відіграє важливу роль у визначенні рівня конкурентоспроможності молодого фахівця. Випускники найбільш престижних столичних університетів є більш затребуваними спеціалістами на ринку праці, що пов'язано зі статусом, акредитацією, віком та наявністю ліцензії вищого навчального закладу, а, отже, й з більш якісним наданням освітніх послуг.

Проте із розвитком сучасних технологій та більш високими вимогами до працівників, молодий спеціаліст повинен володіти такими унікальними

конкурентними перевагами, що змусять роботодавця зробити вибір на його користь. Визначальними факторами при цьому можуть бути не тільки наявність вищої освіти, але й, наприклад, знання іноземної мови (бажано не однієї), отримання другої вищої освіти, навчання в аспірантурі, наявність відзнак, дипломів та сертифікатів підвищення кваліфікації тощо.

Основною конкурентною перевагою молоді на ринку праці є наявність професійного досвіду та вміння практичного застосування набутих теоретичних знань. На ринку праці роботодавці, в переважній більшості, надають перевагу фахівцям з досвідом роботи, аніж працевлаштовують молодь без досвіду. Тому актуальним залишається питання забезпечення першим робочим місцем молодих людей після закінчення ВНЗ. Адже відсутність професійного досвіду молодих людей може бути компенсована в подальшому наявністю трудового потенціалу та розумових завдатків.

Важливою складовою у формуванні конкурентоспроможності молоді є *особистісно-соціальна складова*. Культура та працьовитість, відповідальність та наявність моральних принципів; надійність та творчість; комунікабельність та наявність організаторських навиків – вмiла реалізація цих та інших характеристик особистісно-соціальної складової вносять непосильний вклад у формування та реалізацію конкурентоспроможності та конкуренто-орієнтованості молоді на ринку праці.

З огляду на вищезазначене, орієнтири, перспективи та можливості реалізації молоді на ринку праці значно варіюються в залежності від вмінь та особистих характеристик. Молодь, як цілісна соціально-демографічна група, в принципі, не може бути однорідною. Відмінності полягають у рівні освіти та кваліфікації, особливостях характеру та темпераменту, професійної підготовки та суспільно-політичної позиції. З огляду на це, доцільно згрупувати молодь за критерієм конкурентоспроможності на ринку праці та у відповідності з потребами, які вони можуть задовольнити за пірамідою потреб А. Маслоу (рис.1.6).

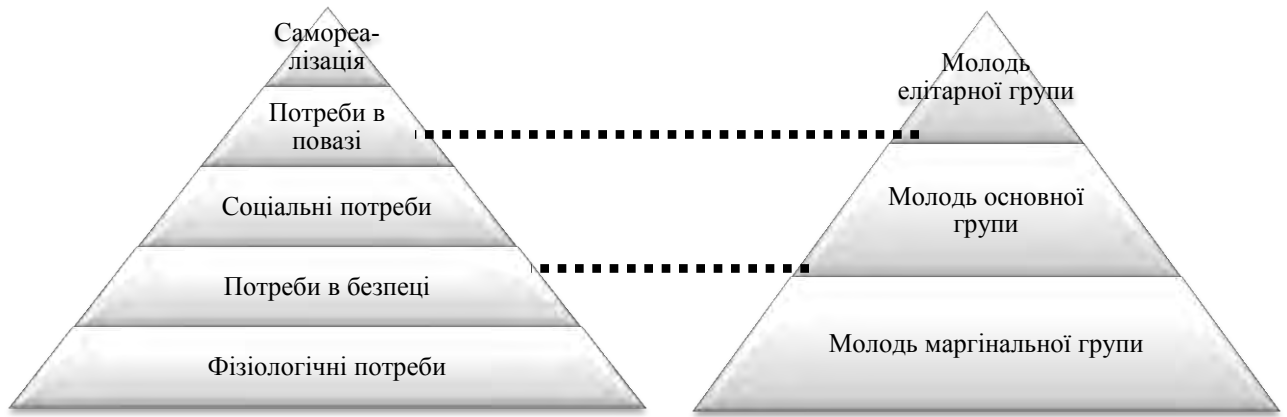


Рис. 1.6. Піраміда потреб А. Маслоу та групування молоді за критерієм конкурентоспроможності на ринку праці

Джерело: розроблено автором

Групування молоді за критерієм конкурентоспроможності на ринку праці згідно рисунку є досить умовним, але молоді різних груп притаманні принципово різні переваги в порівнянні з іншими фахівцями завдяки не тільки професійно-трудоному, але й особистому потенціалу. Сьогодні ринок праці, окрім високого професіоналізму вимагає від молодого фахівця ще і особливої відповідальності, психологічної готовності до безлічі складних ситуацій. З іншого боку, конкурентоспроможність молоді здатна створювати сприятливі умови для вирішення двох основних груп проблем: реалізації молоддю своїх професійних можливостей, творчого потенціалу, вмінь і талантів, а також створення ефективної соціально-орієнтованої економіки, здатної забезпечити високий життєвий рівень громадян України.

Найнижча ланка в ієрархії конкурентоспроможності молоді – це маргінальна ланка. Молоді люди даної категорії, в переважній більшості, не продовжують навчання після закінчення загальноосвітніх шкіл. Молодь цієї групи намагається реалізувати себе без професійно-технічної чи вищої освіти, тому зазвичай погоджуються на працевлаштування на низькокваліфіковану роботу з досить невисоким рівнем доходу та низькою перспективністю подальшого кар'єрного росту. Молодь даної групи здатна до нескладного та необ'ємного сприйняття інформації, може виконувати покладені на неї обов'язки досить опосередковано. З огляду на рис. 1.6. молоді маргінальної

групи може задовольнити лише фізіологічні потреби та потреби в безпеці з огляду на досить «скромну» оплату своєї праці. Однак і в цій групі можливе формування конкурентоспроможного молодого фахівця з наявними або потенційними конкурентними перевагами, що можуть бути проявлені в межах зазначеної групи.

Молодь основної групи, в переважній більшості, – це молодь, що закінчила навчання у ВНЗ, або поєднує навчання та роботу. Молодь даної групи прагне до підвищення свого освітнього рівня, здатна освоювати новітні технології та відповідати потребам сучасного ринку праці, здатна швидко реагувати на всі зміни у науково-технічному прогресі, намагається відповідати найвищим вимогам роботодавців. Проте молоді люди основної групи є, чи не найбільш, вразливою ланкою в даній ієрархії. Після закінчення ВНЗ, перед молоддю даної групи, гостро постає питання не просто працевлаштуватися, а знайти кваліфіковану роботу з високим рівнем оплати праці та перспективою подальшого професійного зростання. В сучасних умовах ринкової економіки до працівників в цілому та для молоді зокрема значно підвищилися вимоги роботодавців. Тому, велика кількість випускників, намагаючись знайти роботу по спеціальності, стикаються з безліччю труднощів на цьому шляху та починають пошуки будь-якого місця працевлаштування, втрачаючи при цьому отриману кваліфікацію та знижуючи рівень своєї особистої конкурентоспроможності. Значну роль, в даному випадку, відіграє необхідність постійно самоудосконалюватися. З огляду на можливість та здатність молоді основної групи забезпечити гідну оплату праці, молодь даної групи може задовольнити до чотирьох (включно) із п'яти потреб за пірамідою А. Маслоу, а саме фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби та потреби в повазі.

Пріоритет на ринку праці надається молоді елітарної групи. В основному, це молодь, що не просто отримала вищу освіту, а є випускниками найпрестижніших університетів України та світу, випускниками міжнародних програм MBA, здобувачами відповідного рівня в тестуванні TOEFL і т.д.

Молодь елітарної групи з легкістю може «кинути» виклик будь-якому конкуренту в усьому світі, претендувати на найсучасніші інноваційні робочі місця з надвисокою заробітною платою. На молодь елітарної ланки «полюють» підприємства світового рівня, націлені на надвисокі прибутки (банківсько-фінансові компанії, що залучають зарубіжних інвесторів; транснаціональні корпорації; компанії, що у зв'язку зі зміною стратегії розвитку, потребують висококваліфікованих професіоналів зі стратегічним, системним мисленням). За пірамідою потреб А. Маслоу молодь елітарної групи здана задовольнити всі види існуючих потреб, включаючи потребу в самореалізації.

Конкурентоспроможною молодь стає за умови створення сприятливих передумов для швидкого накопичення знань та вмінь, можливості отримання якісної та повної інформації, належного капіталовкладення в підвищення рівня конкурентоспроможності та наявності конкурентного середовища в країні. Проте економічна та політична нестабільність перетворює молодь на одну з найменш привабливих груп працюючих.

У процесі аналізу теоретико-методологічної бази дослідження було виявлено, що питання класифікації видів конкуренції та конкурентоспроможності молоді на ринку праці не було досліджене ані вітчизняними, ані зарубіжними вченими. На нашу думку, на сучасному ринку праці можливі такі **види конкуренції молоді**:

- особистісна конкуренція (порівняння потенційних можливостей та фактично наявних досягнень молоді людини);
- міжособистісна конкуренція (співставлення конкурентних переваг однієї молоді людини з іншою);
- колективна конкуренція (суперництво молодих працівників в межах одного трудового колективу);
- міжколективна конкуренція (економічна боротьба одного молодого колективу з іншим);
- конкуренція молоді на внутрішньогалузевому рівні;
- конкуренція молоді на міжгалузевому рівні;

- конкуренція молоді на національному рівні;
- конкуренція молоді на інтернаціональному (міжнародному) рівні.

За сферою реалізації конкурентоспроможність може забезпечуватись на егорівні (індивідуальному рівні самої молоді), мікрорівні (підприємства, організації, установи, тобто робочого місця молоді), мезорівні (на рівні галузі або регіону) та макрорівні (на рівні держави). За ознакою можливості реалізації конкурентоспроможність молоді на ринку праці можна поділити на фактичну та потенційну, а за тривалістю дії на постійну та тимчасову (рис. 1.7).

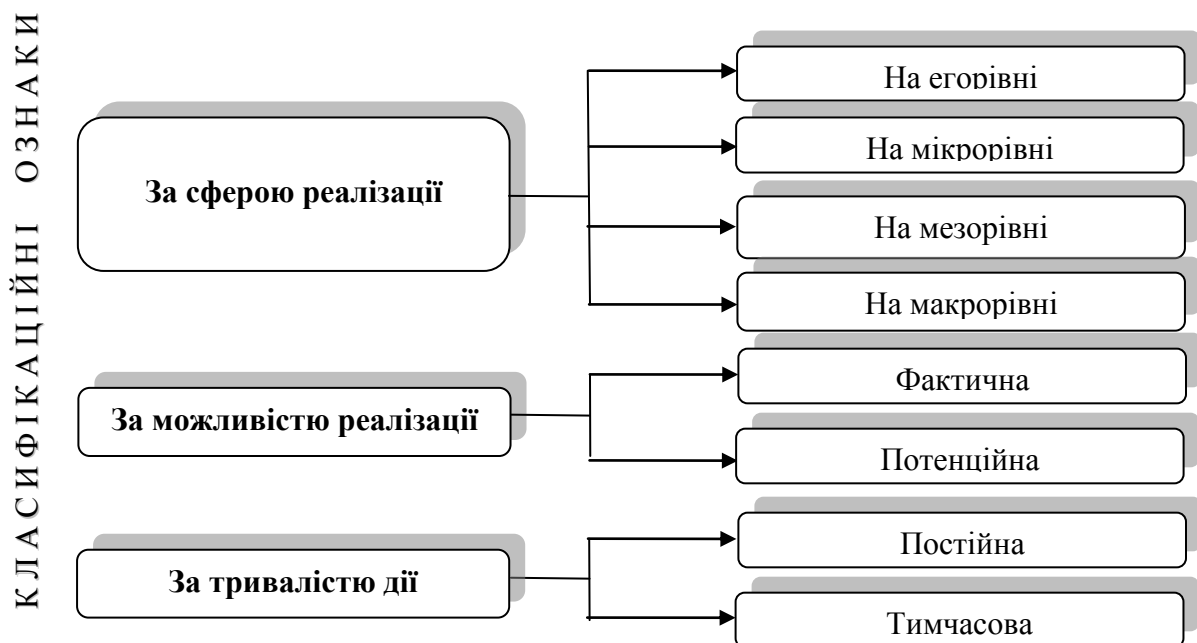


Рис. 1.7. Класифікація видів конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Джерело: розроблено автором

З огляду на вищезазначене, очевидним є те, що конкурентоспроможність молоді є новим багатограним поняттям в категоріальному апараті сучасної економічної науки та потребує посиленої уваги з боку науковців. Більш детальне вивчення нормативно-правового забезпечення та чинників формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці надасть змогу окреслити напрями забезпечення та шляхи підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

1.2. Нормативно-правове регулювання забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України

Ефективність суспільно-політичної та державної діяльності значною мірою залежить від відношення суб'єктів державного управління до соціально-вразливих верств населення, розуміння їх фундаментальних потреб та суспільних позицій. Найважливішим інструментом при цьому є формування досконалого нормативно-правового законодавства, яке в результаті його успішної реалізації та функціонування матиме синергетичний ефект, що проявлятиметься не тільки в удосконаленні законотворчої діяльності держави, але й в зростанні авторитету України в міжнародному економічному просторі.

За роки незалежності українською державою створено досить розгалужену систему нормативно-правових актів, об'єктом яких є молодь. За підрахунками дослідників за понад 20 років незалежності України було прийнято близько 700 законів та 800 підзаконних актів, що безпосередньо чи опосередковано стосуються проблем молоді. В переважній більшості, це нормативно-правові акти з питань працевлаштування, охорони праці, освіти, культури, охорони здоров'я, підприємництва тощо. Проте їх запровадження не завжди вирізнялося послідовністю та цілісністю. Радикально нові суспільні виклики в сучасних умовах інтеграції та глобалізації потребують адекватних змін й в нормативно-правовому регулюванні.

На сучасному етапі трансформаційних змін молодь, з одного боку, має ряд переваг, пов'язаних з легким освоєнням нових технологій та наукових впроваджень, високою мобільністю у пошуках роботи, але з іншого, вона стикається з типовими соціальними проблемами, які постають перед людиною з

початком навчання та трудового життя, відсутністю життєвого та трудового досвіду.

Значна кількість нормативно-правових документів у сфері забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці дає підстави для умовного поділу їх на дві групи: 1) нормативно-правові акти, що регламентують державну молодіжну політику в цілому; 2) нормативно-правові акти, що регламентують складові конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Фундаментом формування державної молодіжної політики в Україні стало останнє десятиліття існування СРСР. 16 квітня 1991 року було прийнято Закон СРСР «Про загальні засади державної молодіжної політики в СРСР», робота над яким була розпочата задовго до його прийняття. Визначення «державна молодіжна політика» з'явилося в обіході науковців, державних діячів СРСР наприкінці 80-х – на початку 90-х років, тому даний нормативно-правовий акт став основою для нового розуміння ролі молоді в суспільно-політичному житті, а також став фундаментом до побудови молодіжного законодавства Радянського Союзу. Законом СРСР «Про загальні засади державної молодіжної політики в СРСР» було закріплено гарантії соціально-правової захищеності молоді, права молодих громадян на організацію молодіжних організацій, а також, на його основі, розроблено організаційно-правові основи для створення державної служби у справах молоді [39].

Варто зазначити, що віковий інтервал для молодих громадян України змінювався відповідно до прийнятих нормативно-правових актів. Якщо, до 5 лютого 1993 р., молоддю вважалися люди, віком до 28 років, то із внесенням змін до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» 2004 року, молоддю стали громадяни віком від 14 до 35 років. Даний віковий інтервал є актуальним і на сьогоднішній день. Однак проблемою залишається використання граничних вікових меж молоді, що використовуються Державною службою статистики України, також державними органами влади та науково-дослідними установами. Здійснюючи

розрахунки, Державна служба статистики України застосовує щодо молоді віковий інтервал 15–34 роки.

З огляду на вищезазначене, визначення граничного віку молоді в українському законодавстві набуває пріоритетного значення, вирішення якого підвищить ефективність державної молодіжної політики України.

У незалежній Україні формування та реалізація державної молодіжної політики в проходила в чотири етапи:

I етап – 1991–1996 рр. Даний етап характеризується тим, що інститути державної молодіжної політики створювались, базуючись як на радянських підходах, так і на нових підходах переходу від ресурсної та патерналістської моделі до концепції участі молоді в усіх аспектах суспільного життя. Беззаперечним надбанням даного періоду є ухвалення Парламентом України Декларації «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» від 15 грудня 1992 р., а також Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. [47].

Протягом 1991–1996 рр. в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування було створено сукупність структурних підрозділів, в компетенції яких знаходились питання молодіжної політики. У цей період було створено Фонд соціальної адаптації молоді (1991 р.), метою створення якого був соціальний захист та адаптація молодого покоління в умовах ринкових перетворень, а також Національну раду з питань молодіжної політики при Президентові України (1995 р.), основною метою діяльності якої, було сприяння постійному вдосконаленню державної молодіжної політики, забезпечення узгодженості дій щодо вирішення питань, пов'язаних з життям молоді та її участю у всіх сферах життєдіяльності держави. Проте, недостатня структуризація даного органу, відсутність чіткості повноважень та рекомендаційний характер прийнятих рішень, не змогли перетворити даний колегіальний орган на провідну установу в системі формування та реалізації державної молодіжної політики.

Починаючи з 1995 року, в Україні було започатковано традицію звітування щодо становища молоді в Україні у вигляді доповідей Президентів України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України. В цей же період органи державної влади почали приділяти увагу не тільки створенню нормативно-правових актів молодіжної проблематики, але й розвитку системи соціальної підтримки та обслуговування молоді. У жовтні 1995 року Постановою Кабінету Міністрів було затверджено План розвитку мережі центрів соціальних служб для молоді на 1995–1997 рр., основною метою якого було формування та розвиток мережі соціальних закладів для молоді. Беззаперечною перевагою даного Плану було впровадження регулярних асигнувань з бюджету для фінансування молодіжних програм та забезпечення потреб молоді, і, навіть, фінансування ВНЗ України для підготовки фахівців за спеціальністю «Соціальна робота» для забезпечення кадрами мережі цих центрів.

II етап – 1996–2004 рр. Особливістю даного етапу було створення за Указом Президента на базі Міністерства України у справах сім'ї, молоді і спорту, Комітету у справах жінок, материнства і дитинства при Президентів України, Комітету у справах неповнолітніх Кабінету Міністрів України, центрального органу виконавчої влади – Міністерства України у справах сім'ї та молоді, що у 1999 році було реорганізовано у Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, а у 2000 році – у Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму України. У листопаді 2001 року Указом Президента було відновлено та продовжено діяльність Державного Комітету України у справах сім'ї та молоді з метою підвищення ефективності цілісної соціальної політики щодо сімей, молоді та дітей.

Станом на жовтень 1997 р. єдиним органом, що здійснював розробку концептуальних засад та нормативно-правового регулювання державної молодіжної політики був Український науково-дослідний інститут проблем молоді. З жовтня 1997 по грудень 2001 р. він існував як Український інститут соціальних досліджень, а починаючи з грудня 2001 р. – як Державний інститут

проблем сім'ї та молоді. У цей період Інститут був чи не єдиною науково-дослідною установою, основним напрямом діяльності якого, була активізація наукових розробок та досліджень у сфері проблем дітей, сім'ї, жінок та молоді, а також надання інформаційно-консультаційних рекомендацій органам державної влади та місцевого самоврядування щодо реалізації державної молодіжної політики в Україні.

У період з 1996 р. по 2004 р. органами державної влади активізувалася законотворча діяльність щодо нормативно-правових актів молодіжної проблематики. 1 грудня 1998 р. задля впорядкування ситуації щодо молодіжних організацій Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» [43]. 18 червня 1999 року було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України «Про стан реалізації державної молодіжної політики» [147]. 6 жовтня 1999 року Президентом України було прийнято декілька нормативно-правових актів у сфері молодіжної політики:

- Указ Президента України «Про першочергові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики та підтримки молодіжних громадських організацій» [191];
- Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді» [190];
- Розпорядження Президента України «Про сприяння розвитку молодіжного житлового будівництва» [170].

14 березня 2001 року було прийнято Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо підтримки становлення та розвитку студентської сім'ї» [168]. 29 березня 2001 року Президентом України було підписано Указ «Про додаткові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики» [192]. 29 травня 2001 року було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) і придбання житла» [143]. Проте основним нормативно-правовим актом 2001 року став

Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» від 21 червня 2001 р. [46], що закріпив правові основи соціальної роботи з дітьми та молоддю як одного з головних напрямів державної молодіжної політики в Україні.

3 жовтня 2001 р. була прийнята постанова Кабінету Міністрів України «Про розвиток соціальних служб для молоді», яка замінила постанову Кабінету Міністрів, прийняту в 1998 р. [141]. Даною Постановою було визначено правовий статус, місце та роль мережі центрів соціальних служб для молоді, а також завершено процес формування центрів молодіжних соціальних служб.

У липні 2002 року була прийнята Постанова Кабінету Міністрів України щодо затвердження Державної програми забезпечення молоді житлом на 2002–2012 роки [139]. Основним завданням програми було вирішення чи не найболючішої майнової проблеми молоді. 18 листопада 2003 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004–2008 роки» [42].

У серпні 2004 р. постановою Кабінету Міністрів України було затверджено Загальне положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді [140], яке визначило розширення функцій, повноважень та обов'язків центрів соціальних служб у сфері соціального обслуговування не тільки молоді, але й дітей та родин, що цього потребують. Дані зміни були викликані трансформаційними процесами у профільному Міністерстві, яке на той час забезпечувало виконання функцій у сфері дитинства та материнства.

У листопаді 2004 року (у розпал «Помаранчевої революції») Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» [40]. Саме в цей період було започатковано дискусії щодо перспектив прийняття Молодіжного Кодексу України, що по сьогоднішній день залишилися лише дискусіями.

У 2001 році у Державному бюджеті України з'явилися статті витрат на фінансування державного молодіжного житлового кредитування, а у 2003 році – кредитування з метою отримання освіти.

Даний період характеризувався об'єднанням молодіжної та сімейної політики, яке спричинило зміщення акцентів у пріоритетах владних структур щодо проблем молоді з центру до периферії.

III етап – 2005–2009 рр. Зазначений період характеризувався зміщенням акцентів у бік сімейно-дитячої складової державної молодіжної політики в Україні.

У квітні 2006 року Розпорядженням Кабінету Міністрів України була схвалена Концепція Державної програми роботи з обдарованою молоддю на 2006–2010 роки [169]. Проте, неефективність удосконалення нормативно-правової бази щодо забезпечення державної молодіжної політики в цей період була пов'язана з вирішенням завдань політичного характеру, однак, не проблем молоді та її добробуту. Це і послугувало причиною зниження інтенсивності прийняття законотворчих рішень з цього питання. Проте, серед позитивних зрушень цього періоду варто назвати проведення восьмої конференції міністрів європейських країн з питань молоді (10–11 жовтня 2008 р.). Прийнятий у підсумку документ «Майбутнє молодіжної політики Ради Європи: порядок денний 2020» визначив стратегію Ради Європи у сфері державної молодіжної політики більше, ніж на десятиріччя вперед. У 2009 році Кабінетом Міністрів України було ухвалено «Державну цільову соціальну програму «Молодь України» на 2009–2015 роки» [139], в основу якої було покладено євроінтеграційні підходи.

Формування законопроектів нормативно-правових актів молодіжної проблематики протягом даного періоду вирізнялося періодичністю, проте про їх прийняття річ не йшла. Доцільнішими у цей період вважалися Парламенські слухання щодо широкого спектру проблем суспільства, ніж про становище окремої соціально-демографічної групи (молоді) в Україні. Нереалізованою залишилася можливість створення в Україні третього Молодіжного Центру Ради Європи на зразок подібних закладів у Страсбурзі та Будапешті. На початку 2009 р. було припинено діяльність Національної Ради з питань молодіжної політики при Президентові України, а рішення про створення

Національної Ради з питань становлення та розвитку молоді в Україні так і не вдалося реалізувати.

IV етап – з 2010 р. Початок нового етапу ознаменувався появою програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». 9 грудня 2010 р. Указом Президента «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [195] було ліквідовано Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту та створено Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України та Державна служба у справах молоді. На основі прийнятих рішень було реалізовано практичний підхід щодо відокремлення питань державної молодіжної політики та складових соціальної політики (допомога дітям, соціальна робота з дітьми, забезпечення гендерної рівності тощо). Проте 28 лютого 2013 р. шляхом реорганізації Міністерства освіти і науки, молоді та спорту та Державної служби молоді та спорту України було знову створене Міністерство молоді та спорту України.

Законодавство України у сфері державної молодіжної політики досить розгалужене та має всі підстави бути одним з найкращих в Європі, але, лише у тому випадку, коли правові норми задекларовані у нормативно-правових актах чинного законодавства зможуть бути фактично реалізовані з урахуванням євроінтеграційних перспектив.

Для розвитку нормативно-правового поля щодо державної молодіжної політики важливого значення набувають парламентські слухання щодо становища молоді в Україні. Це не просто одна із форм діяльності парламенту, але й можливість залучення до публічного обговорення представників всіх ланок державного управління, об'єднань громадян та науково-дослідних установ. У незалежній Україні парламентські слухання щодо становища молоді проводилися 10 разів:

1. «Про становище молоді в Україні» (7 грудня 1995 р.);

2. «З питань практичної діяльності органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування щодо реалізації законодавства у сфері молодіжної політики» (21 червня 1999 р.);
3. «Соціальне становлення молоді як один із головних чинників підвищення добробуту народу» (14 червня 2000 р.);
4. «Нове покоління незалежної України (1991 – 2001 роки)» (27 листопада 2002 р.);
5. «Формування здорового способу життя української молоді: стан, проблеми та перспективи» (26 листопада 2003 р.);
6. «Сільська молодь: стан, проблеми та шляхи їх вирішення» (23 листопада 2005 р.);
7. «Стан і перспективи розвитку молодіжного житлового будівництва в Україні» (15 березня 2006 р.);
8. «Про становище молоді в Україні (щодо підтримки молоді сім'ї, посилення соціального захисту дітей та молоді у 2001–2006 роках)» (20 грудня 2006 р.);
9. «Молодь за здоровий спосіб життя» (3 листопада 2010 р.);
10. «З питань оздоровлення та відпочинку дітей і молоді» (9 лютого 2011 р.) [103].

У процесі еволюції було сформовано нині діючий комплекс нормативно-правових актів молодіжної проблематики: Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» (15 грудня 1992 р.) [29], Закони України: «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (5 лютого 1993 р.) [47], «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (1 грудня 1998 р.) [43] та «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» (21 червня 2001 р.) [46].

Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» [29] – це документ, що визначив державну молодіжну політику в Україні пріоритетним та специфічним напрямом діяльності держави. Дана Декларація була проголошена основою для майбутнього розвитку державної

молодіжної політики в Україні та спрямована на сприяння повноцінному розвитку молоді частини населення України за умови практичної її реалізації органами державної влади та управління. У Декларації було визначено поняття «державна молодіжна політика», обґрунтовано головні завдання та принципи її здійснення, а також механізм її формування та реалізації.

Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» вперше був прийнятий у лютому 1993 року, проте нині він залишається чинним в редакції від 23 березня 2000 р. Даний Закон за своє існування зазнав численних змін: у період з 1993 р. по 2000 р. зміни в даний нормативно-правовий акт вносилися п'ять разів, у період з 2002 р. по 2010 р. – шістнадцять. Цей Закон визначив загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства та держави в цілому [47].

Статтею 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначено основні поняття у сфері молодіжної політики: молодь, молоді громадяни; неповнолітні; соціальне становлення молоді; перше робоче місце; молодіжні центри праці; молода сім'я; центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; молодіжні громадські організації; молодіжні трудові загони. Цей Закон закріпив принципи соціального становлення та розвитку молоді (ст. 2), визначив основні законодавчі акти у цій сфері, а також компетенцію органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у сфері соціального становлення та розвитку молоді (ст. 3–4). Стаття 7 гарантує від імені держави працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Згідно зі статтею 8–9 даного Закону держава підтримує і сприяє розвиткові підприємницької ініціативи та діяльності молоді, а також сприяє підвищенню рівня життя молодих громадян держави. Даний нормативно-правовий акт забезпечує молоді рівне з іншими громадянами право на житло (ст. 10), освіту, культурний розвиток, дозвілля і відпочинок (ст. 11), охорону здоров'я, заняття фізичною культурою і спортом (ст. 12).

Статті 14–15 визначають правовий статус та гарантії діяльності молодіжних громадських організацій в Україні.

Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» від 1 грудня 1998 року визначає особливості організаційних і правових засад утворення та діяльності молодіжних і дитячих громадських організацій та державні гарантії забезпечення їх діяльності. У грудні 2001 року окремі положення цього Закону були визнані неконституційними. Зміни у даний нормативно-правовий акт вносилися двічі – у 2006 та 2010 році [43].

Стаття 2 даного Закону визначає поняття молодіжної та дитячої громадської організації. Принципи утворення та діяльності молодіжних та дитячих громадських організацій визначено статтям 3 та 4 відповідно. Статтями 4–7 даного Закону визначено засновників, членство, статус та права молодіжних та дитячих громадських організацій. Участь молодіжних та дитячих громадських організацій у підготовці та прийнятті рішень з питань державної політики щодо дітей та молоді, форми державної підтримки молодіжних та дитячих громадських організацій, фінансова підтримка діяльності молодіжних та дитячих громадських організацій, а також відповідальність молодіжних та дитячих громадських організацій за порушення законодавства визначено статтями 9–11 цього Закону.

Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» сформував тенденцію до децентралізації державної молодіжної політики з можливістю делегування деяких повноважень органам місцевої влади із залученням дитячих та молодіжних громадських організацій. Даним Законом було започатковано новий підхід до молодіжної політики, де молодь розглядається не як єдина цілісна соціально-демографічна група, а потребує гнучкого багатогранного індивідуального підходу.

Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» вперше був прийнятий 21 червня 2001 року, проте на даний момент він діє в редакції від 9 грудня 2012 року. Останні зміни було внесено 6 листопада 2012 року. Даний Закон визначає організаційні і правові засади соціальної роботи з сім'ями,

дітьми та молоддю. З прийняттям Закону термінологічна база у сфері державної молодіжної політики поповнилась такими поняттями, як менеджмент у соціальній роботі з сім'ями, дітьми та молоддю; оцінка потреб; соціальна робота з сім'ями, дітьми та молоддю; соціальне інспектування; соціальне обслуговування сімей, дітей та молоді; соціальна профілактика; соціальна реабілітація; соціальний супровід; супервізія; фахівець із соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю. Даним Законом **визначено**:

- суб'єкти/об'єкти та принципи здійснення соціальної роботи з сім'ями, дітьми/молоддю, її завдання, права та обов'язки;
- сфери та рівні здійснення соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю;
- основні напрями державної політики у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю;
- порядок здійснення соціального обслуговування, соціальної профілактики та соціальної реабілітації сімей, дітей та молоді;
- права та обов'язки фахівця з соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю;
- відповідальність за порушення законодавства у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю;
- сприяння міжнародному співробітництву у сфері соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю [46].

Соціально-демографічне дослідження «Молодь України: спосіб життя та ціннісні орієнтації», яке проводилось у квітні 2010 року Українським інститутом соціальних досліджень ім. О. Яременка засвідчило негативну оцінку молоді ефективності здійснення державної молодіжної політики в Україні [199]. 79% опитаних респондентів віком від 15 до 34 років характеризують державну молодіжну політику як неефективну, з них у віці 15–19 років – 75% опитаних, у віці 20–24 роки – 79% та у віці 28–34 роки – 82%.

Конкурентоспроможність молоді на ринку праці є багатоаспектним комплексним поняттям. Тому, характеристику нормативно-правового поля конкурентоспроможності молоді на ринку праці необхідно сформулювати з огляду

на складові її формування: демографічну, освітньо-професійну та соціально-особистісну (табл.1.3).

Таблиця 1.3

Нормативно-правове поле регламентації складових конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Складові конкурентоспроможності молоді на ринку праці		Нормативно-правові акти
Демографічна складова		<ul style="list-style-type: none"> - Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР (ст.43); - Закон України від 19.11.1992 року № 2801-ХІІ «Основи законодавства України про охорону здоров'я»; - Закон України від 24.02.1994 року №4004-ХІІ «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»; - Закон України від 07.03.1996 року №85/96-ВР «Про страхування»; - Закон України від 15.11.1996 року №504/96-ВР «Про відпустки»; - Закон України від 21.03.1991 року № 875-ХІІ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»; - Закон України від 16.11.2000 року №2109-ІІІ «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам»; - Закон України від 05.07.2001 року № 2586-ІІІ «Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз»; - Указ Президента України від 12.12.2007 року № 1208/2007 «Про додаткові невідкладні заходи щодо протидії ВІЛ-інфекції/ СНІДу в Україні»; - Указ Президента України від 18.12.2007 року № 1228/2007 «Про невідкладні заходи щодо створення сприятливих умов для життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями».
Освітньо-професійна складова	Освітня складова	<ul style="list-style-type: none"> - Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР (ст.23); - Закон України від 23.05.1991 року №1060-ХІІ «Про освіту»; - Закон України від 13.05.1999 року №651-ХІV «Про загальну середню освіту»; - Закон України від 22.06.2000 року №1841-ІІІ «Про позашкільну освіту»; - Закон України від 11.07.2001 року №2628-ІІІ «Про дошкільну освіту»; - Закон України від 10.02.1998 року № 103/98-ВР «Про професійно-технічну освіту»; - Закон України від 01.07.2014 року № 1556-VII «Про вищу освіту»; - Указ Президента України від 30.09.2010 року №926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні».

Освітньо-професійна складова	Професійна складова	<ul style="list-style-type: none"> - Кодекс Законів про Працю від 10.12.1971 року № 322-VIII; - Закон України від 01.03.1991 року № 803-XII «Про зайнятість населення»; - Закон України від 04.11.2004 року № 2150-IV «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю»; - Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників»; - Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 року № 1726-р «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів».
Соціально-особистісна складова	Соціально-сімейна складова	<ul style="list-style-type: none"> - Сімейний Кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III; - Закон України від 21.06.2001 року № 2558-III «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю»; - Закон України від 05.02.1993 року № 2998-XII «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»; - Закон України від 01.12.1998 року № 281-XIV «Про молодіжні та дитячі громадські організації»; - Закон України від 19.06.2003 року № 966-IV «Про соціальні послуги»; - Закон України від 21.11.1992 року №2811-XII «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»; - Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 № 1751 «Про затвердження порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми»; - Указ Президента України від 30.12.2000 року №1396/2000 «Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і нетипових сімей»; - Указ Президента України від 23.06.2001 року №467-2001 «Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями»; - Указ Президента України від 29.03.2001 року №221-2001 «Про додаткові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики»; - Постанова Кабінету Міністрів України від 03.06.1999 року №961 «Про деякі заходи щодо підтримки здоров'я сім'ї, безпечного материнства і відповідального батьківства»; - Постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2004 року № 1126 «Про заходи щодо вдосконалення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю».
	Мотиваційна складова	<ul style="list-style-type: none"> - Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці»; - Закон України від 1.07. 1993 року № 3356-XII «Про колективні договори і угоди»; - Закон України від 28.12.2014 року № 80-VIII «Про Державний бюджет України на 2015 рік» та ін.
	Інформаційно-інноваційна складова	<ul style="list-style-type: none"> - Закон України від 04.02.1998 року №74/98-ВР «Про державну програму інформатизації»; - Закон України від 04.07.2002 року №40-IV «Про інноваційну діяльність»; - Закон України від 18.09.1991 року № 1560-XII «Про інвестиційну діяльність»; - Указ Президента від 8 квітня 2011 року №437 «Про затвердження Положення про Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України».

Джерело: розроблено автором

Як видно з табл. 1.3, в Україні сформоване достатньо потужне нормативно-правове поле забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Попри значну їх кількість в Україні відсутня цілісність у їх формуванні та реалізації. Більшість з них носять виключно регламентаційно-правовий характер, суперечать один одному, не забезпечуючи при цьому вирішення основних проблем, з якими стикається молодь на ринку праці. Сьогодні молодь потребує дієвої підтримки органів державного управління, адже нормативно-правові акти повинні відповідати суспільним викликам сьогодення та підвищувати мотивацію молоді до підвищення своєї конкурентоспроможності. SWOT-аналіз нормативно-правового поля забезпечення державної молодіжної політики в Україні дозволив виокремити його сильні, слабкі сторони, можливості та загрози (табл.1.4).

Таблиця 1.4

SWOT-аналіз нормативно-правового забезпечення державної молодіжної політики в Україні

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Наявність значної кількості нормативно-правових актів у сфері молодіжної політики; ❖ Регламентація основних напрямків реалізації молодіжної політики; ❖ Розвиток та захист інтелектуального потенціалу молоді; ❖ Проведення Парламентських слухань щодо становища молоді; ❖ Розробка цільових молодіжних програм. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Відсутність практичної реалізації нормативно-правових актів щодо проблем і потреб молоді; ❖ Суперечності у деяких нормативних актах одного правового поля; ❖ Недостатнє фінансування молодіжних програм; ❖ Недостатнє забезпечення державної підтримки молоді з обмеженими можливостями.
Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Законодавче визначення вікового інтервалу для молоді; ❖ Використання міжнародного досвіду у сфері реалізації державної молодіжної політики; ❖ Загострення уваги органів державної влади на роботі з обдарованою молоддю; ❖ Заохочення молодих людей в участі у суспільно-політичному житті держави. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Удосконалення нормативно-правового поля в період нестабільної політичної та економічної ситуації в країні; ❖ Недостатність уваги до проблем молоді; ❖ Зверхнє відношення до молодіжного руху; ❖ Дискримінація молодих працівників за віковою ознакою.

Джерело: розроблено автором

З метою сприяння гідній праці, формування, реалізація та розвиток чинного національного законодавства повинні базуватися на загальнолюдських цінностях, що закріплені в міжнародних нормативно-правових актах.

Найвпливовішим координатором у сфері регулювання праці, зайнятості, умов праці, заробітної плати та людського розвитку у світі є Міжнародна організація праці (МОП) (англ. *International Labour Organization*). Україна стала її рівноправним членом у 1954 році. Із набуттям незалежності України співпраця з МОП стала системною та послідовною, вирізняючись такими позитивними моментами:

- ратифікація та практична реалізація конвенцій МОП з метою сприяння відповідності українського законодавства у сфері праці міжнародним трудовим нормам МОП та ЄС;
- реформування трудового законодавства;
- реформування системи соціального страхування;
- удосконалення статистики праці;
- формування та реалізація програм зайнятості соціально вразливих верств населення;
- підвищення ефективності роботи органів сприяння зайнятості населення.

Однак, головним завданням діяльності МОП є нормотворчість, тобто прийняття конвенцій та рекомендацій у сфері праці. Конвенція набуває статусу міжнародного договору за умови її ратифікації як мінімум двома країнами-членами МОП. Рекомендація ж не потребує ратифікації та носить суто індикативний (пропозиційний) характер внесення змін у законодавство країн-членів. Конвенція, окрім статусу юридичного документу, носить статус міжнародно-авторитетного документу у сфері праці. Отже, міжнародно-правові акти регулювання у сфері праці молоді представлені у табл. 1.5.

Таблиця 1.5.

Міжнародно-правові акти регулювання конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Міжнародно-правові акти регулювання конкурентоспроможності молоді на ринку праці	Дата ратифікації Україною
Загальна Декларація прав людини, 1948 р.	ратифіковано 19.10.73
Конвенція ООН про права дитини, 1989 р.	ратифіковано 27.02.91
Конвенція МОП №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р.	ратифіковано 09.06.56
Конвенція МОП №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р.	ратифіковано 09.06.56
Конвенція МОП №10 про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві, 1921 р.	ратифіковано 11.08.56
Конвенція МОП №52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р.	ратифіковано 11.08.56
Конвенція МОП №59 про мінімальний вік дітей для прийому їх на роботу в промисловості (переглянута), 1937 р.	ратифіковано 11.08.56
Конвенція МОП №60 про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи, 1937 р.	ратифіковано 11.08.56
Конвенція МОП №79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах, 1946 р.	ратифіковано 11.08.56
Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р.	ратифіковано 11.08.56
Конвенція МОП №95 про охорону заробітної плати, 1949 р.	ратифіковано 30.06.61
Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять, 1958 р.	ратифіковано 30.06.61
Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р.	ратифіковано 29.05.68
Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу, 1973 р.	ратифіковано 07.03.79
Конвенція МОП №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р.	ратифіковано 07.03.79
Конвенція МОП №160 про статистику праці, 1985 р.	ратифіковано 03.05.90
Конвенція МОП №2 про безробіття, 1919 р.	ратифіковано 04.02.94

Аналіз нормативно-правового поля забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці дозволив виділити основні проблеми та недоліки сучасного стану законодавчої бази України:

- наявність суперечностей та неузгодженостей у схожих за змістом та суттю нормативно-правових актах з питань державної молодіжної політики та забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці;
- неоднозначність тлумачення категорії «молодь» у різних нормативно-правових актах;
- наявність значної кількості нормативно-правових актів різної юридичної сили;

– відсутність ідеологічного підходу до формування нормативно-правового поля забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Виходячи з вищевикладеного, формування конкурентоспроможної соціально-орієнтованої економіки в Україні можливе за умови створення нормативно-правового підґрунтя для життєвого самовизначення, розвитку та реалізації трудового потенціалу молоді. Проблеми нормативно-правового забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці повинні посісти ключову позицію як у поточних рішеннях владних структур, так і в розробці довгострокових перспективних планів.

1.3. Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці

Особливої актуальності у сучасних умовах набуває характеристика конкурентоспроможності молоді на ринку праці через призму чинників, що впливають на її формування. Теоретико-методологічні та практичні аспекти визначення чинників впливу на формування робочої сили загострюють увагу як вітчизняних, так і іноземних фахівців. Проте їх дослідження радше носять епізодичний, несистемний, хаотичний характер та потребують більш чіткої класифікації та ретельнішого окреслення.

З цією метою за доцільне вважаємо формалізувати та систематизувати сукупність чинників впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці за ознаками, зокрема: за внутрішнім змістом (кількісні, якісні), сферою дії (зовнішні, внутрішні), часом дії (постійні, тимчасові), ступенем впливу (основні, другорядні), способом прояву (загальні, специфічні), характером дії (об'єктивні, суб'єктивні) (рис. 1.8).

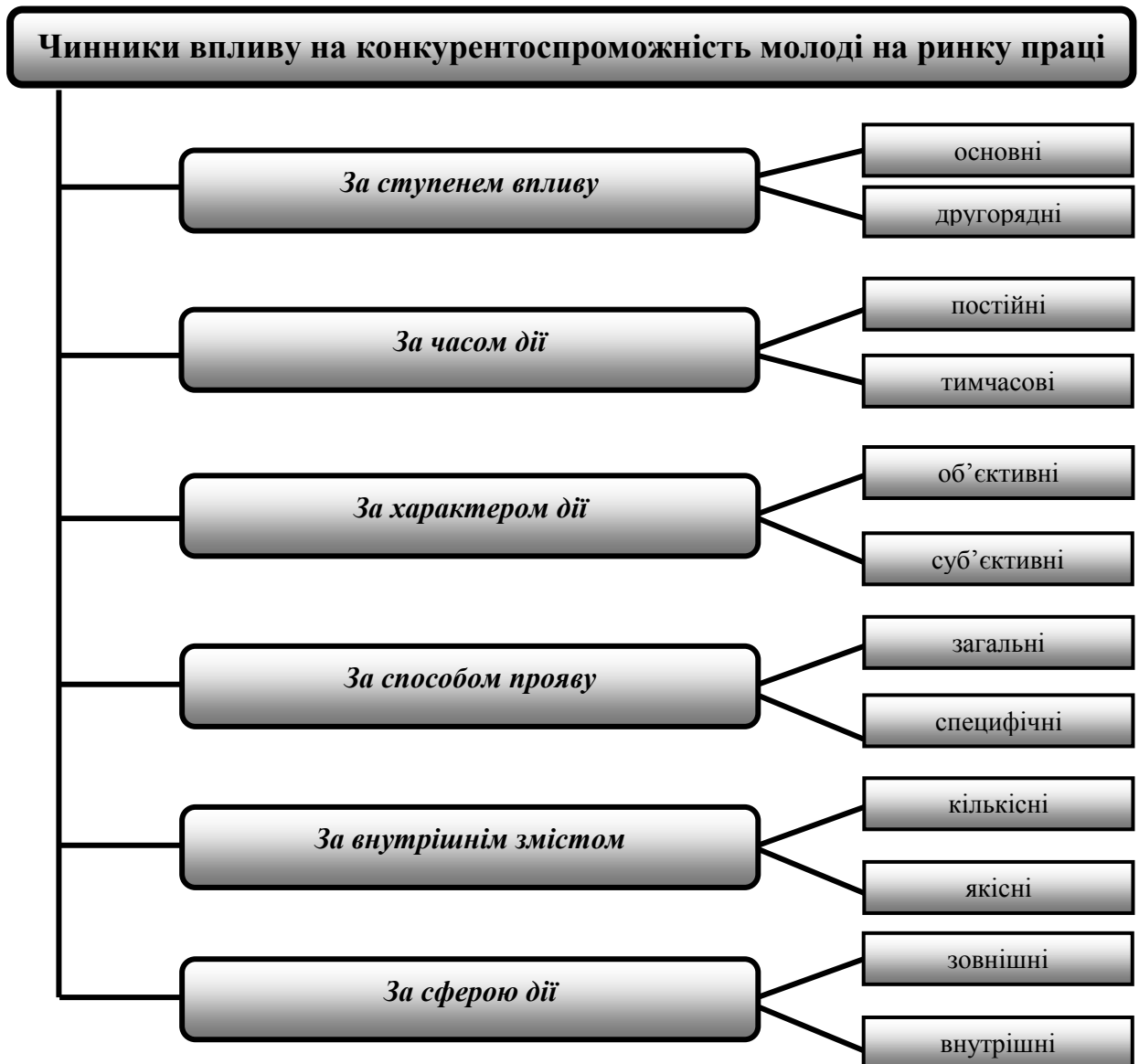


Рис. 1.8. Класифікація чинників впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці за різними ознаками

Джерело: розроблено автором на основі [80,81]

За ступенем впливу доцільно виділити основні та другорядні чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Основними являються ті чинники, що істотно впливають на формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці, наприклад, вік та рівень освіти. Інші чинники є другорядними, наприклад, наявність організаторських здібностей та життєвих орієнтацій.

За часом дії чинники є постійні та тимчасові. Вплив постійних чинників на конкурентоспроможність молоді на ринку праці є безперервним,

а тимчасові впливають одноразово. Відсутність професійного досвіду є тимчасовим чинником впливу, що виявляється переважно при працевлаштуванні молоді на перше робоче місце, постійним – стать молодшої людини.

За характером дії чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці є об'єктивними та суб'єктивними. Особливістю об'єктивних чинників є те, що вони не залежать від дій та рішень молодого покоління. Суб'єктивні ж чинники безпосередньо залежать від волевиявлення молоді. Рівень освіти, у даному випадку, є суб'єктивним чинником, а економічна криза в країні – об'єктивним.

За способом прояву чинники можуть бути загальні та специфічні. Загальні чинники є характерними для всіх галузей економіки та держави в цілому, а специфічні діють в умовах окремої людини, підприємства, галузі або регіону.

За внутрішнім змістом чинники є кількісні та якісні. Кількісні чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці – це чинники, що можливо виміряти, користуючись методами та прийомами економічного аналізу (наприклад, рівень освіти населення, статево-вікова структура). Якісні чинники – це чинники, що характеризують психофізичний, інтелектуальний, культурно-моральний потенціал молодшої людини, тобто чинники, що не можна конкретизувати за допомогою числового вираження.

Чинники впливу *за сферою дії* поділяються на зовнішні та внутрішні. Внутрішні – це чинники, що характеризують внутрішні аспекти, а також особливості характеру молодшої людини, що можуть слугувати визначальними чинниками у конкурентній боротьбі на ринку праці. Зовнішні чинники – це чинники зовнішнього середовища, що безпосередньо чи опосередковано впливають на формування не тільки конкурентоспроможності молоді на ринку праці, але й на формування конкурентного простору на ринку праці держави в цілому.

Зв'язок між всіма видами чинників впливу на формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці може бути як прямим, так і зворотним, а також здатний сприяти як негативному, так і позитивному впливові на формування конкурентного середовища молоді на ринку праці України.

Розглядаючи соціально-економічну сутність конкурентоспроможності робочої сили, професор Д. П. Богиня виділяє три головні групи чинників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці: загальнооб'єктивні чинники; чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника та чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особи [10].

На нашу думку, на процес формування конкурентоспроможності молоді впливають певні внутрішні та зовнішні чинники (рис.1.9).

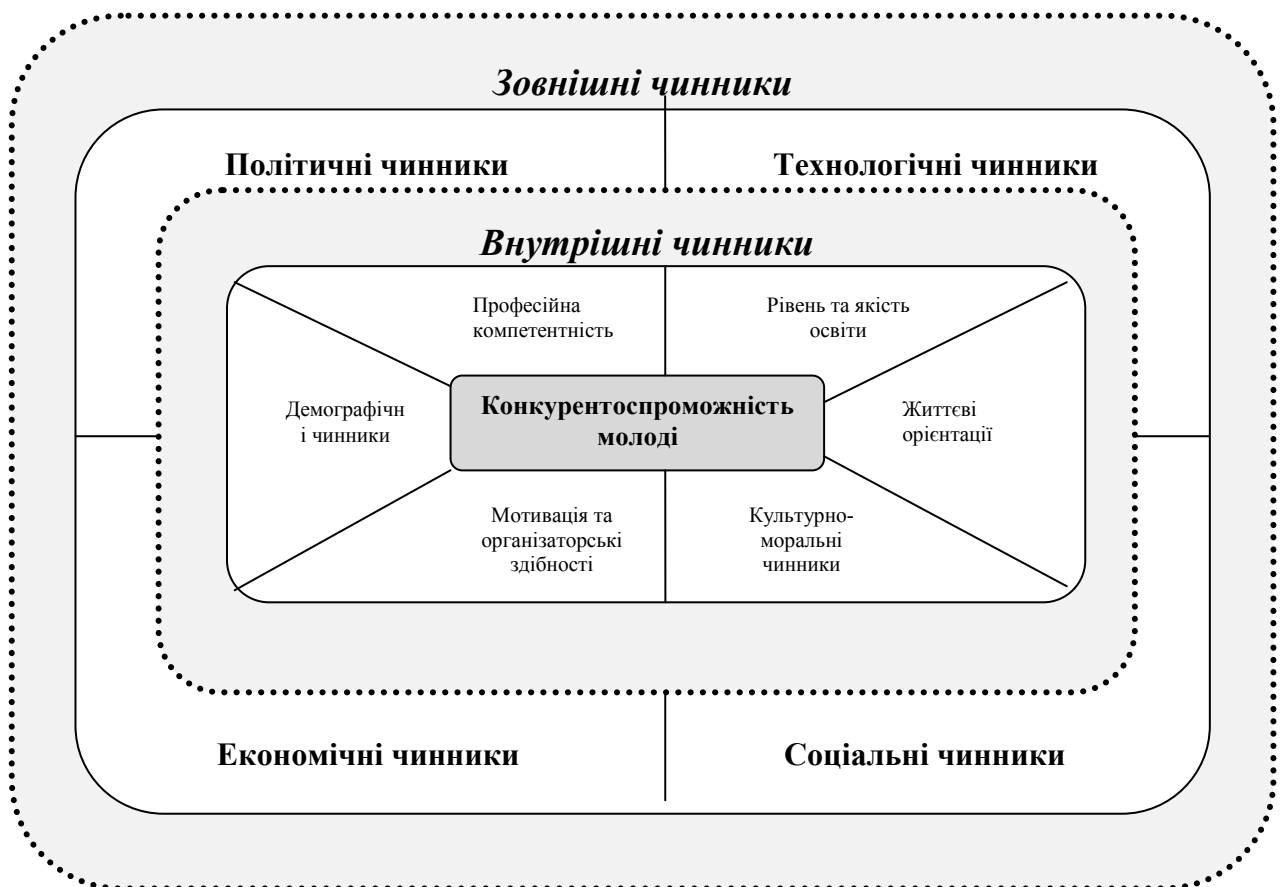


Рис. 1.9. Внутрішні та зовнішні чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці

Джерело: розроблено автором

З огляду на вищезазначене, на конкурентоспроможність молоді на ринку праці, в більшій чи меншій мірі, впливають чотири групи зовнішніх чинників. Для зручності та більш чіткої конкретизації, чинники зовнішнього впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці доцільно розглядати у вигляді чотирьохсторонньої таблиці (рис.1.10).

ПОЛІТИЧНІ ЧИННИКИ	ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ
<ul style="list-style-type: none"> • Політична ситуація в країні • Зміни в чинному законодавстві • Зміни в державній політиці • Виборчі процеси в країні • Вплив міжнародного законодавства • Посилення державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання • Посилення штрафних санкцій • Розширення повноважень контролюючих органів та інститутів 	<ul style="list-style-type: none"> • Економічна ситуація в країні • Економічні реформи та тенденції • Рівень інфляції • Стабільність національної валюти • Інвестиційний клімат в країні • Кон'юнктура ринку • Податкова система країни • Зміни податкової політики
СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ	ТЕХНОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ
<ul style="list-style-type: none"> • Демографічна ситуація в країні • Зміни в соціальних аспектах законодавства • Морально-етичні цінності • Менталітет • Тенденції якості життя • Етнічні та релігійні фактори 	<ul style="list-style-type: none"> • Розвиток конкурентних інформаційних технологій • Впровадження інновацій • Вільний доступ до технологій • Високий рівень розвитку науки • Розробки інтелектуальної власності • Інформація та комунікація • Фінансування досліджень та розробок

Рис. 1.10. Зовнішні чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці

Джерело: розроблено автором

Політичне середовище країни – чи не найважливіший з чинників впливу зовнішнього середовища на формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Зміни в чинному законодавстві та державній політиці, виборчі процеси в країні, посилення державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання – всі ці чинники політичного характеру прямо чи опосередковано впливають на діяльність будь-якого суб'єкта господарювання та держави, що являються потенційними роботодавцями молоді на ринку праці та суб'єктами забезпечення її конкурентоспроможності.

Що стосується участі молоді у політичному житті України, то її значимість у політичному просторі є досить обмеженою. Жодна з політичних партій не являє собою суто молодіжне об'єднання всеукраїнського масштабу, а, отже, молодь не приймає активну участь у політичному житті держави та не в змозі захищати свої інтереси як у владних структурах, так і у державі в цілому. Політичне становище України характеризується високим ступенем нестабільності, що є потенційною загрозою економічній стабільності країни.

Вплив *економічних чинників* на конкурентоспроможність молоді на ринку праці є суттєвим. Кризові тенденції в економічному середовищі країни безпосередньо відображаються у скороченні зайнятості молоді та зростанні безробіття, підвищенні рівня тривалого безробіття, а також наявності прихованих форм зайнятості та безробіття. Позитивна економічна динаміка відповідним чином відображається й в політиці зайнятості населення. Вплив економічних чинників на молодіжний ринок праці проявляється через такі параметри: склад та структура робочих місць, їх динаміка, якісні характеристики робочої сили та її мобільність.

Проте сучасна молодь виходить на ринок праці в складний період трансформаційних змін в країні. І не завжди темпи структурних перебудов в економіці України є достатніми для стрімкого створення нових робочих місць для молоді.

Науковці спостерігають прямий зв'язок між наявністю економічної кризи та процесами відтворення населення. Кризові явища в економіці, що характеризуються інфляційні процесами та падінням рівня життя, безпосередньо відображаються й на народжуваності населення.

Тому, основним серед *соціальних чинників* впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці є демографічний чинник. Адже демографічна ситуація в країні є одним з найважливіших факторів формування пропозиції робочої сили та своєрідним індикатором розвитку ринку праці країни. Проте, демографічна ситуація в Україні залишається

стабільно несприятливою. Депопуляція та стале зменшення чисельності населення в Україні набирає катастрофічних розмірів. Проте саме демографічні тенденції вносять корективи у кількісний склад майбутнього трудового потенціалу країни, а саме призводять до надлишку або нестачі трудових ресурсів держави.

Кількісні та якісні показники відтворення сьогодні більшою мірою визначаються умовами життя населення. Якщо, у XVIII ст. причинами демографічної кризи були голод, війни або епідемії, то на сьогоднішній день причини демографічної кризи більш банальні: зниження якості життя, зниження рівня заробітної плати, низька якість медичних послуг та несприятливі житлово-побутові умови громадян. Деякі науковці вважають однією з основних причин демографічної кризи не тільки зниження рівня народжуваності та дітородної активності, але й посилення активності внутрішньої та зовнішньої міграції в Україні. Проте головною ознакою демографічної кризи є навіть не зниження народжуваності та активні міграції, а передчасна смертність, зниження тривалості життя та різке погіршення стану здоров'я громадян.

Серед зовнішніх соціальних чинників впливу на конкурентоспроможність молоді значне місце посідають морально-етичні цінності, менталітет, релігійні та етнічні фактори, тобто ті, що безпосередньо залежать не тільки від соціальних інститутів (сім'ї, школи, релігійних організацій), але від впливу ряду історико-культурних умов та обставин держави. Хоча значний вплив на формування даних чинників справили радянські часи, молодь характеризується високою здатністю та готовністю відповідати всім критеріям конкурентоспроможності у даному аспекті.

Технологічні чинники конкурентоспроможності молоді на ринку праці посідають ключову позицію серед чинників зовнішнього впливу. Новітні інформаційні технології та системи перестали бути надбанням лише науково-технічної сфери, але й стали атрибутом побутової складової суспільства.

Саме у цей період країні необхідні висококваліфіковані молоді фахівці, що здатні опановувати новітні технології, а також швидко та професійно реагувати на будь-які зміни науково-технічного характеру.

XXI століття висуває перед молоддю кардинально нові вимоги, адаптовані до вимог інноваційних суспільства. При цьому основою конкурентоспроможності молодшої людини є знання, інформація, наукові досягнення та технології.

Вимоги роботодавців до потенційних працівників на ринку праці також ґрунтуються на якості професійної підготовки у ракурсі технологічних чинників. Переважна більшість роботодавців першочерговими вважає такі вимоги: вміння працювати на комп'ютері на рівні впевненого користувача, володіння офісними комп'ютерними програмами та системами пошуку інформації в мережі Інтернет, володіння профільними комп'ютерними програмами (напр., бухгалтерська програма 1С, графічний редактор Adobe Photoshop).

У той же час, ІТ сфера переживає дефіцит фахівців. Внаслідок стрімкого розвитку та зростання престижності професій даної сфери, за неофіційним даними, лише 25% випускників можуть реалізуватися в ІТ сфері, решта не відповідає сучасним вимогам за рівнем здобутої кваліфікації.

Отже, розвиток науково-технічного прогресу несе діаметрально протилежні впливи на ринок праці:

1. З одного боку, поява сучасних новітніх інформаційних технологій сприяє збільшенню кількості новітніх технологічних галузей, а, отже, і відповідне збільшення кількості робочих місць.

2. З іншого боку, впровадження нових технологій підвищує продуктивність праці, що в результаті провокує вивільнення працівників, а, отже, веде до підвищення рівня безробіття.

Вплив **внутрішніх чинників** на формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці колосальний. Сучасна молодь під впливом таких

внутрішніх чинників, як рівень та якість освіти, професійна компетентність, мотивація та організаторські здібності, демографічні, етично-моральні чинники та життєві орієнтації, здатна визначити своє місце на ринку праці. Оскільки визначальним критерієм при працевлаштуванні спеціаліста є досвід роботи, який відсутній у переважній більшості молодих людей, молодому спеціалісту варто розраховувати лише на мобілізацію якщо не всіх, то основних особистісних ресурсів. Більшість з роботодавців вважають, що недостатня професійна підготовка – це справа часу. Як правило, молодий спеціаліст легко реалізується на професійному поприщі за умови його бездоганної підготовки у психологічному та соціальному плані.

Одним із суттєвих внутрішніх чинників впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці є *рівень та якість освіти*. Під рівнем освіти варто розуміти ступінь відповідності здобутому освітньо-кваліфікаційному рівню теоретичних знань, вмінь та навичок, набутих у закладі освіти; а під якістю освіти – здатність використовувати на практиці набуті теоретичні, практичні та прикладні знання, а також результативність освітнього процесу.

Проте сучасний соціум вимагає від молоді не тільки наявності максимуму теоретичних знань, але й гнучкості та мобільності у їх застосуванні. Не секрет, що деякі студенти відвідують заняття у ВНЗ лише з метою отримання диплому про вищу освіту. Проте роботодавці, в більшій мірі, зацікавлені у якості та продуктивності праці молодого фахівця, яку не може забезпечити неадекватно кваліфікований працівник. Об'єктивно, у цьому випадку, є суперечність інтересів вищого навчального закладу та потенційних або фактичних роботодавців. Продуктом ефективного навчального процесу є кваліфікація, в той час як потребою роботодавця є компетентність. Даний дисонанс є та має місце бути, проте навчальні заклади повинні адаптовуватися до вимог суб'єктів бізнес-середовища.

Навчання – це надзвичайно складний вид людської діяльності, і задля ефективного засвоєння інформації, молодь, будучи студентами вищих навчальних закладів, повинна оволодіти продуктивними методами засвоєння цієї інформації.

Молодь до навчання у ВНЗ повинна відноситися свідомо і з повною відповідальністю ставити собі цілі та шукати ефективні шляхи їх розв'язання. Якщо на початкових етапах формування своєї конкурентоспроможності (у загальноосвітніх закладах), молодь розвивалася під впливом певних соціальних суб'єктів (сім'ї, школи, гуртка), то у вищому навчальному закладі більша частина відповідальності за ефективність навчання лежить на плечах самої молоді.

Якщо молода людина планує в майбутньому стати висококваліфікованим конкурентоспроможним спеціалістом, то навчання у ВНЗ повинно базуватися на освоєнні нових напрямів теорії та практики управління (в т.ч. управління інтелектуальними ресурсами). А, отже, набуття необхідних знань повинно відбуватися, як безпосередньо на лекціях, практичних чи лабораторних роботах у вищому навчальному закладі, так і в самостійній роботі в бібліотеці чи мережі Інтернет.

Бібліотека у житті студентської молоді все ще залишається активним суб'єктом інформаційного потоку, проте робота в ній дещо видозмінилась під впливом науково-технічного прогресу. Все частіше це постійна потреба в повній та оперативній інформації на сьогоднішній день не може забезпечуватися лише традиційними методами та способами. Тому, попит на застосування електронних ресурсів всесвітньої мережі Інтернет в процесі інтенсивного навчання з кожним роком зростає.

Участь молоді у науковій діяльності навчального закладу – це основа майбутнього професіоналізму та конкурентоспроможності на ринку праці. Адже, цей метод навчальної підготовки не тільки забезпечує набуття та засвоєння корисної інформації, але надає можливість молоді проявити себе,

набути авторитет та отримати заохочення, а також можливість успішного працевлаштування в майбутньому.

Показником якості освіти є *професійна компетентність*, – чинник, що відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Проте поняття «компетентність» інколи ототожнюють з поняттями «компетенція» та «кваліфікація». Попри загальну схожість, вони несуть в собі досить різне смислове навантаження. *Кваліфікація*, за визначенням вільної енциклопедії Вікіпедія, походить від англ. *Quality* - якість, і являє собою: 1) наявність підготовки, професійних знань, навичок та досвіду, які дають можливість особі належним чином проводити певні дії; 2) рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями [56]. *Компетенція*, як показав аналіз довідкової літератури, – це поняття, що стосується кола повноважень, права прийняття рішень та розв’язання професійних завдань відповідного органу або посадової особи, що визначається нормативно-правовими документами, інструкціями або положеннями. Доцільність введення та застосування поняття «*професійна компетентність*» обґрунтоване широтою його значення. Це поняття одночасно поєднує між собою такі поняття як «фахівець», «професіонал», «кваліфікація», «компетенція» та ін. Наприклад, В. Кричевський визначає професійну компетентність як сукупність певних ознак: наявність знань для успішної діяльності; усвідомлення значущості вказаних завдань для майбутньої професійної діяльності; набір операційних умінь; володіння алгоритмами вирішення професійних завдань; здатність до творчості у вирішенні професійних завдань [67, с. 67]. В. Зазикін та А. Чернишова визначають професійну компетентність як наявність спеціальної освіти, глибокої загальної й спеціальної ерудиції, постійне підвищення власної науково-професійної підготовки [38].

Професійна компетентність молоді, на нашу думку, – це професійна готовність та здатність молодого працівника, синергетично поєднуючи професійні знання та особистісно-ділові якості, успішно виконувати професійні функції відповідно до його компетенції, як у стандартних, так і в екстремальних умовах.

Професійна компетентність молодого працівника є основою ефективної самореалізації на ринку праці. Формування професійної компетентності повинно відбуватися в процесі взаємозв'язку та взаємодії навчального процесу у закладі освіти, а також самоосвіти та саморозвитку. Проблемою сучасної молоді на шляху формування професійної компетентності є відсутність у них конкурентоорієнтованості. Тобто, розпочавши навчання у ВНЗ, молодь намагається вирішити тактичні завдання свого навчання – скласти залік або іспит, написати та захистити курсову, бакалаврську або дипломну роботу, не намагаючись підготуватися до вирішення стратегічних завдань майбутнього – працевлаштування та підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці.

У даному випадку, під *конкурентоорієнтованістю молоді на ринку праці*, ми пропонуємо розуміти, цілеспрямовану направленість мислення молодої людини на необхідність набуття високих конкурентних переваг в процесі боротьби за відповідний статус на ринку праці, а також оволодіння ефективними технологіями такої боротьби.

Важливу роль в процесі самореалізації та підвищенні конкурентоспроможності молоді на ринку праці відіграють ***мотивація та організаторські здібності***. Мотивація приховує в собі величезні потенційні можливості успіху та високого рівня конкурентоспроможності молоді.

Мотивація конкурентоспроможності молоді на ринку праці – це, на нашу думку, процес стимулювання молоді до вибору відповідного типу поведінки на ринку праці під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, спрямований на підвищення своїх конкурентних переваг.

Однак, вітчизняний досвід системи мотивації праці молоді значно відрізняється від загальноприйнятого розвиненими країнами світу. Мотивація необхідна для створення сприятливих умов, за яких поведінка молоді на ринку праці буде гарантувати найвищі показники ефективності, при чому забезпечить задоволення потреб молоді, а також формування мотивів до підвищення конкурентного статусу на ринку праці.

Але, на сучасному етапі розвитку економіки, в Україні відсутня ефективна система мотивації молоді, що зумовлює відсутність бажання у молоді не тільки підвищувати рівень своєї конкурентоспроможності, але й працювати взагалі. Трудова апатія, в свою чергу, призводить до неефективного використання та розвитку трудового потенціалу країни.

В Україні найбільш істотний вплив на формування поведінки молоді на ринку праці спричиняє матеріальна мотивація. Це, передусім, зумовлено достатньо низьким рівнем заробітної плати українських громадян, а також рівнем життя населення. Проте в більшості розвинених країнах світу окрім матеріальної винагороди, вагомим стимулом підвищення рівня конкурентоспроможності є відчуття своєї важливості, прагнення до саморозвитку, а також активної участі в житті трудового колективу.

Однак, наш погляд, мотивація, як чинник впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці найефективніше діє, проявляючись у вигляді 4 її основних видів, а саме: матеріальна, метою якої є забезпечення певного рівня добробуту та матеріального достатку; трудова, що має на меті забезпечення молоді конкурентоспроможною та результативною працею; статусна – забезпечення відповідного соціального статусу в суспільстві, а також соціально-економічна – забезпечення ефективної діяльності колективу, регіону, держави. Саме ці види мотивів визначають модель поведінки молоді на ринку праці та особливості її працевлаштування.

Найбільш істотний вплив матиме мотивація конкурентоспроможності молоді на ринку праці, яка буде реалізована на всіх рівнях господарювання. При чому ціллю мотивації повинно бути не просто стимулювання праці, а зацікавлення молоді в якомога більшій продуктивності та ефективності своєї діяльності, а також постійному підвищенні рівня своєї конкурентоспроможності.

XXI століття диктує нові вимоги до конкурентоспроможності молоді. Наш час потребує від молодої людини неординарності мислення, відповідальності, швидкості в прийнятті рішень тощо. Тобто це має бути молодь нової формації. І обов'язковою умовою формування саме такого фахівця є наявність у нього задатків лідера, тобто наявність *організаторських здібностей*.

Ефективним організатором, зазвичай, стає не тільки той, у якого наявні професійні якості керівника, що високо оцінені членами групи, але й особисті достоїнства лідера. Серед найважливіших – вміння ефективного спілкування з людьми; готовність до делегування своїх повноважень; вміння мотивувати не тільки себе, але й інших; забезпечення спільної «командної» роботи колективу.

Функції сучасного молодого організатора, які сьогодні вимагає ринок праці, варто згрупувати у такі три блоки: управлінська, інформаційна та соціально-психологічна функція.

Управлінська функція визначається через вміння створення та підтримки високоефективної системи управління колективом, забезпечення стабільності економічного положення колективу, організації діяльності кожної трудової одиниці.

Суть *соціально-психологічної функції* заключається у вмінні організатора керувати трудовим колективом, забезпечувати сприятливий морально-психологічний клімат та необхідні умови для праці, забезпечувати високу трудову дисципліну. Тобто організатор повинен завжди знаходитись в

контакті з членами колективу, вміло налагоджувати контакт з кожним, а також уникати, або вміло вирішувати наявні конфлікти у колективі.

Інформаційна функція – це здатність організатора бути головним інформаційним центром діяльності колективу. Реалізація цієї функції забезпечується шляхом пошуку необхідної на даний момент інформації, її ефективного опрацювання та відповідне реагування на її зміст.

Окрім зазначених функцій, молодь задля підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці в сучасних умовах повинна розвивати в собі такі організаторські здібності особистісного характеру: вміння тримати себе у руках, вміння управляти своєю поведінкою, знання прийомів організації власної роботи, вміння формулювати цілі та вміння їх ефективно реалізовувати, крім цього: розширення кругозору, розвиток нестандартних прийомів мислення.

З огляду на вищезазначене, організаторські здібності є хоч і не визначальним, але досить впливовим чинником конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Формування та розвиток організаторських здібностей у молоді повинно відбуватись системно, включаючи два основні напрями: самостійний розвиток в собі якостей та вмінь особистісного характеру та набуття досвіду організаторської діяльності.

Вибір професійної діяльності молоді прямо чи опосередковано залежить від *демографічних чинників*, серед яких визначальними є вік, стать, сімейний стан, зовнішність, стан здоров'я тощо. Думка фахівців у сфері працевлаштування однастайна: першочерговим і найбільш вагомим параметром кандидата на певну посаду є наявність професійного досвіду. Проте, для молоді пріоритети на шляху успішного працевлаштування дещо зміщуються.

Відповідно до статистики вакансій порталу SuperJob, *стать* здобувача не має значення в 68% пропозицій. Приблизно на кожній п'ятій вакансії (19%) потрібен чоловік, на кожній восьмій (13%) – жінка [136]. При цьому,

психологи відмічають цікавий факт: зазвичай, жінки досягають вражаючих результатів, обіймаючи суто «чоловічі» посади, і навпаки. Пояснення цьому доволі просте: людина, стикаючись з типовими для своєї статі проблемами, намагається якомога ефективніше подолати існуючі труднощі, а постійна «погоня» за найкращими результатами призводить до бажаних високих професійних досягнень.

Проте гендерна дискримінація як в приватному, так і державному секторі економіки, існує на ринку праці України, та унеможливорює працевлаштування жінок, в порівнянні з чоловіками, на більш престижні високооплачувані посади. Оголошення з конкретизацією роботодавця про бажану стать – поширене явище на порталах та в оголошеннях з вакансіями.

Що стосується *віку*, то результати статистики вакансій порталу SuperJob, значно відрізняються від попередніх. Вік не має значення лише для 12% роботодавців [136]. Ейджизм (дискримінація за віком) – типове явище на ринку праці України. Досить обмежене число роботодавців готові працевлаштувати молодь «з нуля», тобто без досвіду роботи, щоб «виростити фахівця під себе», відповідно до вимог організації. З огляду на невтішні демографічні прогнози і постійне старіння населення, маємо таку ситуацію: 100 працівників фактично утримують 86 осіб пенсійного віку, а це не абияке навантаження на ринку праці.

Сімейний стан та наявність дітей, за даними порталу цікавить кожного сотого роботодавця. Жінок з малолітніми дітьми та дітьми-інвалідами роботодавці неохоче беруть на роботу, через можливість відсутності на робочому місці в зв'язку з хворобою дитини. Працевлаштування та звільнення вагітних жінок є достатньо болючим питанням сьогодення, і саме з ним пов'язане стрімке зниження конкурентоспроможності жінок на ринку праці. Досить часто, явне небажання роботодавців, особливо в приватному секторі, зазнавати витрат, пов'язаних з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною, спонукають

молодих жінок працевлаштовуватись у державному секторі, з дещо нижчим рівнем заробітної плати, проте наявністю вищезазначених компенсацій. Проте й незаміжній статус молодих жінок сприймається роботодавцями негативно через потенційну можливість його зміни та ймовірне поповнення родини. Сімейний стан також є визначальним фактором при прийнятті на роботу, що пов'язана з частими відрядженнями та ненормованим робочим днем.

На думку фахівців у сфері рекрутингу, роботодавці сьогодні є більш вибагливими до кандидатів і висувають дещо нові вимоги до працівника, включаючи другорядні фактори. Одним із таких є *зовнішність*. На ринку праці існують професії, визначальним чинником при працевлаштування на які, є зовнішні дані кандидата (наприклад, стюардеси, продавці-консультанти, працівники рецепції тощо). Проте, й наявність занадто привабливої зовнішності може послужити претенденту «не добру службу». Молоді дівчата з модельною зовнішністю, параметрами чи модельним минулим сприймаються роботодавцями, як «несерйозні» працівники. Посилена увага до своєї зовнішності, на їх думку, знижує ефективність виконання своїх професійних обов'язків.

Стан здоров'я – визначальний чинник впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці, адже молоді люди з наявністю захворювань та обмежених можливостей не можуть в повній мірі використовувати свій потенціал та працювати продуктивно. Професія молодої людини повинна найбільш оптимально відповідати стану її здоров'я. Інакше, професія може викликати професійне захворювання, загострення наявного захворювання, а, в деяких випадках, навіть втрату працездатності. Одні професії потребують від молодих людей підвищеної концентрації зору, гостроти слуху, інші – пов'язані з працею в умовах підвищеного чи пониженого температурного режиму, вібрації, шуму. Тобто вибір трудової

діяльності молоді людини повинен ґрунтуватися з огляду на стан здоров'я та не погіршувати його, а радше коригувати.

Особливої уваги на ринку праці потребують молоді люди з обмеженими фізичними можливостями. Необхідністю для них є не тільки посилення соціального забезпечення з боку держави, але й створення рівних можливостей, порівняно з іншими групами населення, для навчання, праці та зайнятості. Молодь з обмеженими можливостями стикається з неймовірними труднощами в процесі якісного забезпечення професійного навчання, працевлаштування та отримання гідної оплати своєї праці.

Вагомою проблемою на шляху забезпечення конкурентоспроможності молоді з обмеженими можливостями є низький рівень мотивації цієї групи людей до праці. При чому прямої залежності між рівнем мотивації та ступенем інвалідизації немає. Причиною низького рівня трудової мотивації, на нашу думку, є «утриманська» позиція суспільства до людей з обмеженими можливостями. При цьому матеріальна мотивація до праці теж дещо нижча, порівняно з іншими групами населення, через наявність матеріальної допомоги або пенсії по інвалідності. Молода людина з інвалідністю, зазвичай, не розраховує на високий рівень заробітної плати, що пов'язане з неможливістю даної категорії громадян, в зв'язку зі станом здоров'я, у повній мірі виконувати свої функціональні обов'язки, працювати повний робочий день. Співставлення витрат часу та суми заробітку досить часто антимотивує молодь з обмеженими можливостями до праці.

Найефективнішим способом підвищення конкурентоспроможності молоді з інвалідністю на ринку праці є професійне навчання та профорієнтація. При чому задля підвищення рівня конкурентоспроможності даної групи молодих громадян не достатньо орієнтувати їх на здобуття найпростіших професій, а необхідним є врахування потреб ринку, а також забезпечення зайнятості за бажаною професією, враховуючи психофізіологічні можливості людини. Адже, тільки наявність бажаної

професії є найвагомим стимулом до праці молоді з інвалідністю. Професійне навчання молоді з інвалідністю забезпечують професійно-технічні заклади освіти та вищі навчальні заклади, які досить часто не можуть гарантувати належних умов для організації процесу навчання молоді з обмеженими можливостями.

Підвищення конкурентоспроможності молоді з інвалідністю на ринку праці можливе лише за умови системної цілеспрямованої взаємодії державних органів влади, органів місцевого самоврядування, медичних та навчальних закладів, фондів соціального страхування, громадських та молодіжних організацій, волонтерів тощо.

Бажання і можливість забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці потребує від молоді жорсткої концепції особистісного розвитку. Стрімко зростаючий темп життя та рівень конкуренції на ринку праці корегують вимоги до сучасної молоді. В наш час більшість роботодавців значну увагу при прийнятті на роботу приділяють *життєвим орієнтаціям* працівника, його стратегії та прагненню досягти успіху.

Люди сьогодні навчилися обслуговувати та управляти надскладними механізмами, масштабними проектами, громадською думкою і, навіть, законами природи, але не здатні ефективно управляти власним життям. Задля досягнення успіху молодь сьогодні має бути далекоглядною у всіх сферах своєї діяльності. Життя постійно змінюється, розвивається, прогресує, змінює умови, при цьому ключовим моментом успіху життя сучасної молодої людини є вміння формулювати та реалізовувати життєві цілі. Ясність цілей та задач – найважливіший фактор продуктивності людини. Головною причиною, з якої одна категорія молодих людей досягає вищого рівня конкурентоспроможності, ніж інша, при відносно рівних умовах, – це ясність відносно цілей і задач, від виконання яких вони, до того ж, не ухиляються.

Тобто, володіння основами самоменеджменту (самоорганізацією, вмінням управляти собою) та таймменеджменту (технікою раціонального використання власного часу) сприятиме: виконанню роботи молодій людині з меншими затратами часу, кращій організації праці, більшому задоволенню від праці, активній мотивації праці, зменшенню помилок при виконанні своїх обов'язків, досягненню поставлених цілей найбільш коротким шляхом.

Розробка життєвого плану, побудована на ієрархії цілей, де кожен нижчий рівень являється «сходінкою» на шляху до вищої, – є найбільш дієвим інструментом планування та досягнення життєвих цілей, тобто являється, свого роду, «формулою життєвого успіху». Процес розробки життєвого плану для молоді повинен включати такі етапи: постановка та аналіз життєвих цілей; координація життєвих цілей у часі; аналіз засобів та методів досягнення життєвих цілей; розробка етапів професійної кар'єри; прийняття життєвих рішень; організація та реалізація поставлених цілей та завдань; контроль за результатами. Визначальним етапом у розробці життєвого плану людини є планування етапів професійної кар'єри (рис.1.11).

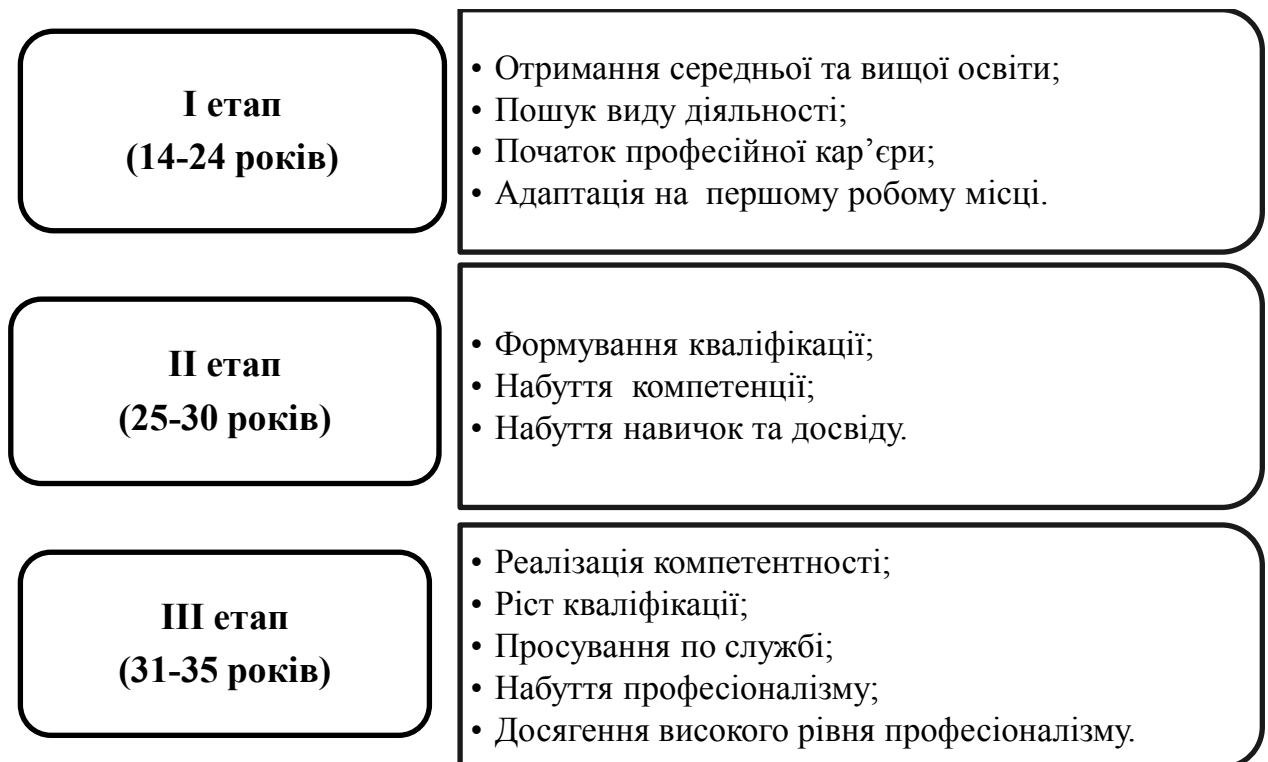


Рис. 1.11. Етапи професійної кар'єри молоді
Джерело: розроблено автором на основі [162]

Важливим при цьому є не тільки професійне становлення молодій людини, але й самореалізація людини як особистості. Кар'єрою прийнято вважати успішне просування сходами службової ієрархії як в межах організації, так і поза її межами в певному виді діяльності.

Просування шляхом професійної кар'єри може відбуватися як в горизонтальному, так і в вертикальному напрямі, характеризуючись як сходженням, так і спадом на сходах кар'єрної драбини. При цьому молодий фахівець повинен підходити до такої траєкторії професійного зростання з розумінням того, що це не є ознакою професійної невдачі чи поразки, а в більшій мірі набуттям досвіду та підвищенням професіоналізму.

На сьогоднішній день для забезпечення власної затребуваності на ринку праці молодому фахівцю замало лише суто професійних якостей. Кожний роботодавець на робочому місці хоче бачити бездоганно вихованого фахівця, стати яким молодій людині не вдасться без наявності **етично-моральних** якостей характеру. Наявність таких характеристик є запорукою успіху у формуванні не тільки конкурентоспроможного фахівця на ринку праці, але й особистості в цілому. Найбільш повно культурно-моральні особливості характеру проявляються у процесі усного спілкування, який займає близько 65% робочого часу людини. Жорстка конкуренція на ринку праці ставить перед молодими людьми альтернативу вибору своєї поведінки: чесність або брехливість; байдужість до думки людей, або ж прислухання; егоїзм або альтруїзм.

Успіх загальновідомої американської компанії ІВМ прийнято пов'язувати з морально-етичним ідеям її засновника Т. Дж. Уотсона-старшого, який об'єднав працівників своєї компанії єдиною спільною метою, для чого розробив та запровадив Кодекс поведінки працівників. Принципами даного Кодексу були: 1) кожна людина заслуговує на повагу; 2) кожний клієнт компанії має право на особливу увагу та найкраще обслуговування; 3) все, що робиться в компанії, повинно постійно вдосконалюватися. Цей

підхід став фундаментом існування та розвитку компанії. Запровадженні, ще під час заснування компанії, принципи є актуальними і по цей день, як для адміністраторів найвищого рангу, так і для підсобників [166, с. 66].

У процесі людської взаємодії та міжособистісних стосунків кожна людина вирізняється як позитивними, так і негативними рисами характеру з огляду на її індивідуальність. Проте відповідність сучасним вимогам щодо конкурентоспроможного фахівця вимагає від нього виховання таких рис етично-морального спрямування:

- у сфері професійної етики: дотримання закону, компетентність, дисциплінованість, відповідальність за виконання професійних обов'язків;
- у сфері ділової етики: наполегливість у виконанні службових обов'язків, дотримання правил коректної поведінки; повага до співробітників; співпраця та взаємодія;
- у сфері особистої етики: пунктуальність, тактовність, справедливість, порядність, чесність, контролювання особистих емоцій;
- у взаємовідносинах з іншими: взаємоповага та дотримання моральних принципів та норм.

Загальноприйнятою практикою у багатьох американських та японських компаніях є, так звані, кодекси етики в бізнесі або професійні кодекси, які до абсолюту регламентують та контролюють поведінку працівників компанії. Наприклад, «Кодекс ділової етики» «Проктер енд Гембл» (Procter and Gambel), «Кодекс принципів ділової етики» «Юнілевер» (Unilever), «Зведення правил ділової етики» (Галф), «Зведення загальних ділових принципів компанії» «Ройял-датч-Шелл» (Royal Dutch Shell), «Кодекс ділової поведінки» «Кока-кола» (Coca-Cola). За оцінкою журналу Fortune в США 450 з 500 кращих американських компаній і майже 50 % інших мають етичні кодекси [21].

Дотримання етично-моральних принципів, що регулюють поведінку та діяльність людини, уможливають досягнення високих результатів як у

особистому житті, так і на професійному поприщі, що є однією з головних цілей людини на сучасному етапі трансформації нашого суспільства.

Отже, як бачимо з вище визначеного, цілий спектр чинників визначає конкурентний статус молоді на ринку праці. Міра впливу даних чинників визначається як економічною ситуацією, політичним становищем, технологічним забезпеченням та соціальною ситуацією в країні, так і внутрішніми чинниками особистості самої молоді людини. Вчора, сьогодні і завтра вимоги до конкурентоспроможного фахівця висувалися і будуть висуватися з огляду на зміни пріоритетів розвитку економіки та суспільства. Однак, реалізація трудового потенціалу молоді та високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці залежить в першу чергу від самої молоді.

Висновки до розділу 1

У результаті проведеного аналізу вітчизняних та зарубіжних підходів щодо визначення теоретико-методологічних основ дослідження конкурентоспроможності молоді на ринку праці була здійснена систематизація та конкретизація понятійно-категоріального апарату дослідження. На основі еволюційних підходів до визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» дана дефініція була окреслена у відповідності до рівнів її формування і реалізації, а саме: нано-, макро- та мезо/макрорівнів.

У роботі було запропоновано структурно-логічну схему основних характеристик конкурентоспроможності молоді на ринку праці, в яку були включені такі поняття: конкурентний потенціал, конкурентний статус, конкурентні переваги та конкурентоспроможність молоді на ринку праці.

У ході дослідження визначено складові (демографічна, освітньо-професійна та особистісно-соціальна), етапи формування (початковий, теоретико-мотиваційний та практично-професійний) та суб'єкти забезпечення (держава, сім'я, підприємство-роботодавець, навчальний заклад) конкурентоспроможності молоді на ринку праці, а також проведено класифікацію видів конкурентоспроможності молоді на ринку праці за такими класифікаційними ознаками: за сферою реалізації (егорівень, мікрорівень, мезорівень та макрорівень, за ознакою можливості реалізації (фактична та потенційна) та за тривалістю дії (постійна та тимчасова).

З метою здійснення комплексної оцінки досліджуваної теми було запропоновано та застосовано методологічну схему дослідження конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

У результаті проведеного аналізу нормативно-правового поля забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці з розбивкою його по складових формування конкурентоспроможності, було виявлено сильні та слабкі його сторони, а також можливості та загрози його подальшого удосконалення за допомогою SWOT-аналізу.

Проведений у дослідженні PEST-аналіз поклав основу для класифікації екзогенних чинників впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Серед ендогенних чинників виділено рівень та якість освіти, професійну компетентність, мотивацію та організаторські здібності, демографічні, етично-моральні чинники та життєві орієнтації, що здатні обумовлювати рівень конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ СКЛАДОВИХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Зарубіжний досвід формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Міжнародна практика підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці має в своєму арсеналі чималу кількість методів, ефективність яких значною мірою залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни. Вивчення зарубіжного досвіду набуває актуального значення для України, особливо на даному етапі реформування економіки. Якщо представники неокласичної економічної школи ХХ століття вважали запорукою стійкого економічного зростання країни інвестиції у інфраструктуру та фізичний капітал, то сучасні приклади найбільш конкурентоспроможних країн світу доводять, що саме людський капітал (освіта, навчання) є фундаментом для макроекономічної стабільності та загального добробуту. Однак процес запозичення, використання та адаптації міжнародного досвіду на українському поприщі повинен бути вибіркоким наслідуванням найбільш успішних результатів та прикладів, а не сліпим копіюванням міжнародного досвіду.

У сучасних умовах досить високих вимог до якості трудового потенціалу особливо важливого значення набуває рівень освіти та професійна орієнтація молоді як найбільш вагомих факторів конкурентоспроможності молоді на ринку праці та конкурентоспроможності країни в цілому. Недарма, одним із показників, що визначає глобальний

індекс конкурентоспроможності країни, що визначається Всесвітнім економічним форумом з 1979 р., є *вища освіта та професійна підготовка*. Даний показник в системі показників, що визначають глобальний індекс конкурентоспроможності країни, оцінюється з огляду на загальну кількість зарахувань до загальноосвітніх шкіл та ВНЗ, а також з огляду на якість системи освіти, визначену суб'єктами бізнес-середовища. Розглянемо місце країн світу та показник вищої освіти та професійної підготовки в них за допомогою табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Рейтинг країн за показником «Вища освіта та професійна підготовка» у
Індексі глобальної конкурентоспроможності у 2013 р. за даними
Всесвітнього економічного форуму [231]**

Країна	Рейтинг країни	Показник	Країна	Рейтинг країни	Показник
Фінляндія	1	6,27	Канада	16	5,46
Сінгапур	2	5,91	Великобританія	17	5,45
Німеччина	3	5,90	Ірландія	18	5,43
Швейцарія	4	5,88	Корея	19	5,41
Бельгія	5	5,83	Барбадос	20	5,29
Нідерланди	6	5,78	Японія	21	5,28
США	7	5,75	Гонконг	22	5,24
Швеція	8	5,69	Естонія	23	5,22
Нова Зеландія	9	5,68	Франція	24	5,21
Норвегія	10	5,67	Словенія	25	5,21
Тайвань, Китай	11	5,65	Україна	43	4,75
Ісландія	12	5,58	Російська Федерація	47	4,66
Австрія	13	5,57	Монтенегро	50	4,61
Данія	14	5,54	Сальвадор	100	3,55
Австралія	15	5,51	Бурунді	147	2,03

Дані таблиці 2.1 свідчать, що Україна у 2013 році посідала невтішне 43 місце серед 147 країн світу за рівнем вищої освіти та професійної підготовки у Індексі глобальної конкурентоспроможності. При цьому за версією щорічного Академічного рейтингу університетів світу на основі даних Інституту вищої освіти Шанхайського університету Цзяо Тун, жоден з українських вищих навчальних закладів не ввійшов до ТОП-500 кращих університетів світу. Даний рейтинг побудований на основі таких основних критеріїв, як кількість випускників-лауреатів Нобелівської або Філдсівської

премії (10%); кількість співробітників-лауреатів Нобелівської або Філдсівської премії (20%); кількість «часто цитованих дослідників в 21 категорії» (20%); кількість статей, опублікованих у журналах Nature або Science (20%); індекси цитування для природничих та гуманітарних наук Інституту наукової інформації, а також індекси провідних журналів Arts and Humanities Citation Index (20%); навчальні площі університету (10%).

Топ-100 даного рейтингу зайняли університети США (17 із 20 найкращих), Великобританії, Японії, Німеччини, Франції, Китаю тощо (табл.2.2).

Таблиця 2.2

Рейтинг університетів світу за даними Інституту вищої освіти Шанхайського університету Цзяо Тун у 2011–2014 рр. [232]

Назва ВНЗ, країна	Місце у рейтингу 2011 року	Місце у рейтингу 2012 року	Місце у рейтингу 2013 року	Місце у рейтингу 2014 року
Гарвардський університет, США	1	1	2	2
Стенфордський університет, США	2	2	4	4
Массачусетський технологічний університет, США	3	3	5	6
Каліфорнійський університет в Берклі, США	4	4	8	8
Кембриджський університет, Великобританія	5	5	7	5
Каліфорнійський технологічний університет, США	6	6	1	1
Прінстонський університет, США	7	7	6	7
Колумбійський університет, США	8	8	9	14
Чиказький університет, США	9	9	10	11
Оксфордський університет, Великобританія	10	10	3	3
Йельський університет, США	11	11	10	9
Каліфорнійський університет в Лос-Анджелесі, США	12	12	12	12

Серед країн пострадянського простору найвище місце у рейтингу посів Московський державний університет імені М.В. Ломоносова (80 місце) [200].

Однак, система освіти та професійної орієнтації різних країн світу істотно відрізняються одна від одної в залежності від історичних, культурно-моральних, соціально-економічних та політичних особливостей держави.

Всесвітній економічний форум визначає **Фінляндію**, як країну з найбільш якісною освітою з-поміж 147 країн світу, при чому цю лідируючу позицію країна займає п'ятий рік поспіль. Особливістю освітньої політики цієї держави є створення максимально рівних умов серед громадян для одержання освіти. Система освіти Фінляндії має на меті забезпечення найвищих навчально-освітніх досягнень населення країни, при цьому обмежень у віці для навчання як на початковому її рівні, так і на вищому, не існує. Всі рівні освіти (дошкільна, молодша шкільна, середня та вища освіта) у Фінляндії, є безкоштовними. Тобто, навчання, харчування, соціальне забезпечення, підручники, навчально-методичні матеріали є безоплатними.

Фінська система освіти включає такі рівні: дошкільна, неповна середня, повна середня (lukio), середня спеціальна освіта (ammattikoulu), а також вища освіта (yliopisto). Закінчуючи навчання у загальноосвітній школі молодь повинна зробити обґрунтований вибір: продовжити навчання у гімназії або у професійному коледжі (термін навчання 3 роки).

Професійна освіта молоді Фінляндії включає в себе не тільки набуття теоретичних знань в обраній професії, але й обов'язкове їх практичне використання у стінах коледжу або ж на місці роботи. У трирічній програмі підготовки фахівців у профтехколеджах 6 місяців відводиться для виробничої практики. Професійно-технічна освіта Фінляндії охоплює близько 75 кваліфікацій. При чому професійне навчання у Фінляндії безкоштовне, його організацією займається муніципалітет, об'єднання муніципалітетів або приватні організації.

У сфері вищої освіти авторитет Фінляндії як країни, що не тільки досягла найвищого рівня якості освіти, але й невпинно підтримує його, є загальноновизнаним у світі. Це стосується як методики викладання та науково-

дослідної роботи, так і забезпечення комфортних умов для проживання студентів та аспірантів у гуртожитках, харчування, проїзду тощо.

Система вищої освіти Фінляндії включає в себе два паралельно-існуючих напрями: *університети*, в т.ч. прирівняні до них ВНЗ, та *професійні ВНЗ*. В університетах студенти здобувають освіту переважно з гуманітарних та фундаментальних спеціальностей, у вищих технічних закладах освіти – з прикладних.

Прикладна система освіти Фінляндії сформувалася ще у 90-х роках внаслідок зростаючого попиту на вищу освіту. Реформа передбачала створення на основі політехнічних коледжів вищих політехнічних закладів, головною метою діяльності яких стало набуття навичок практичної роботи. Сьогодні близько 30% випускників професійних коледжів стають студентами політехнічних університетів.

Система вищих навчальних закладів Фінляндії включає 29 інститутів та 20 університетів, серед яких є як багатопрофільні ВНЗ, так і спеціалізовані (політехнічні, економічні, художні). Програма, за якою навчаються студенти університету Фінляндії, забезпечує їм високий рівень знань та навчальний ступінь магістра, який за бажанням можна підвищити до рівня ліцензіата, продовживши навчання в аспірантурі. Найвищим щаблем у системі освіти Фінляндії є ступінь доктора (2 роки додаткового навчання після закінчення аспірантури) [180].

Конкурентоспроможність ВНЗ, і, як наслідок, молоді Фінляндії досягається країною в значній мірі через автономію закладів вищої освіти. Саме в компетенції університетів та їх факультетів є узгодження навчальних програм, присвоєння вчених ступенів та прийом студентів на відповідні спеціальності. Всі університети та аналогічні їм заклади вищої освіти у Фінляндії є державними та фінансове забезпечення їх діяльності здійснюється за державний кошт, саме тому вища освіта у Фінляндії доступна для будь-кого з бажуючих. Високою популярністю у Фінляндії

користуються, так звані, «літні університети», «відкриті університети», «народні училища», а також учбові центри для безробітних, в яких навчаються близько 600 тис. людей щорічно. Можливо, саме в цьому секрет доволі високого рівня освіти населення Фінляндії (табл.2.3).

Таблиця 2.3

Населення Фінляндії за рівнем освіти (за даними Національної статистики Фінляндії, 2012 р.) [222]

Рівень освіти	Стать					
	Загалом		Чоловіки		Жінки	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Населення віком 15 років та старше	4 535 282	100,0	2 211 066	100,0	2 324 216	100,0
Населення з базовою середньою освітою або без неї (ISCED 2) ¹	1 428 220	31,5	711 384	32,2	716 836	30,8
Населення з освітніми кваліфікаціями	3 107 062	68,5	1 499 682	67,8	1 607 380	69,2
Середня освіта, гімназія (ISCED 3/4)	1 807 322	39,9	941 192	42,6	866 130	37,3
Випускники В-програм (ISCED 5)	462 348	10,2	179 354	8,1	282 994	12,2
Ступінь бакалавра (ISCED 5)	432 504	9,5	191 071	8,6	241 433	10,4
Ступінь магістра (ISCED 5)	366 179	8,1	165 559	7,5	200 620	8,6
Другий ступінь вищої освіти (ISCED 6)	38 709	0,9	22 506	1,0	16 203	0,7

¹ ISCED - Міжнародна стандартна класифікація освіти

Вагому роль у становленні конкурентоспроможності молоді у Фінляндії відіграє Бюро з праці та підприємництва (TE-toimisto), яке є частиною Національної служби зайнятості Фінляндії. Саме на Бюро покладено функції біржі праці, підготовки робочої сили, профорієнтації та інформаційного обслуговування. У бюро з праці та підприємництва молодь Фінляндії може отримати необхідну інформацію про вакантні місця, а особи, що стоять на обліку у бюро, мають право на отримання допомоги по безробіттю [11].

П'яте місце у рейтингу країн за показником «Вища освіта та професійна підготовка» за даними Всесвітнього економічного форуму займає **Німеччина**. Система німецької освіти включає в себе такі три рівні:

початкова освіта – 4 роки, середня освіта – 8-річне училище або 9-річна гімназія, та вища освіта – університети, ВНЗ. Заклади вищої освіти Німеччини поділяються на:

- університети (технічні, класичні, вищі педагогічні, технологічні та медичні школи);
- вищі фахові школи, що готують спеціалістів з фахової підготовки (менеджменту, бізнесу, інженерії);
- вищі школи мистецтв та музики.

Задля вступу до одного із закладів вищої освіти в Німеччині необхідним є атестат про середню освіту, який може бути одним із трьох видів: «загальний» (дає можливість вступу до будь-якого ВНЗ), «фаховий» (дає можливість вступу на окремі фахові спеціальності) та атестат, що дає право вступу до вищих фахових шкіл або на відповідний факультет загальноосвітнього університету. «Фаховий» та «загальний» атестат видається випускникам гімназії чи аналогічного учбового закладу, тривалість навчання в якому складає 13 років. Третій вид атестату видається випускникам професійних шкіл з тривалістю навчання 12 років. Вступ до мистецьких, музичних та спортивних ВНЗ проводиться на основі складання фахових екзаменів. Для вступу до певних ВНЗ інженерного спрямування необхідним може бути певний стаж роботи на виробництві.

У Німеччині навчання у державних закладах вищої освіти є безкоштовним (крім плати за гуртожиток та користування спортивними залами). Для малозабезпеченої категорії студентства на деякий час призначається державна стипендія, половину якої студент повинен повернути державі.

Зацікавленість молоді Німеччини в отриманні якісної освіти демонструють й статистичні дані: кількість студентів в Німеччині у зимньому семестрі 2014/15 навчального року сягнула рекордної позначки –

майже 2,7 млн. чол., а це на 926 044 особи більше, ніж у 1999/00 навчальному році, тобто майже у 1,6 рази (рис. 2.1.).

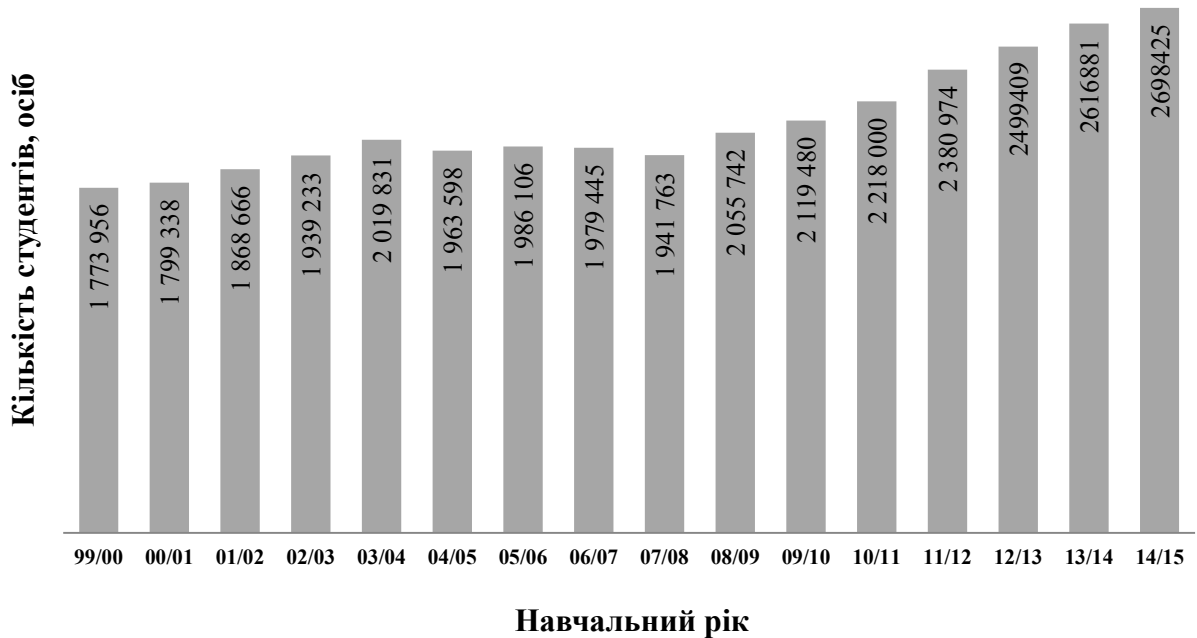


Рис. 2.1. Кількість студентів у ВНЗ Німеччини у 1999–2014 роках [204]

У вищих навчальних закладах Німеччини по закінченню навчання випускники складають Державний іспит (Staatsexamen), та отримують диплом спеціаліста (Diplom) або ступінь магістра (Magister Artium), останній дає право працевлаштування на державну службу, здійснення відповідної фахової діяльності або продовження навчання в аспірантурі. Найвищою кваліфікацією в Німеччині є науковий ступінь доктора (Dr.), який отримують в результаті наукових досліджень протягом 3–5 років, написання та захисту кандидатської дисертації (Promotion). Окрім цього, останнім часом в Німеччині спробували започаткувати нові наукові ступені – «Bachelor» (B.A. або B.Sc. або B.Eng.) і «Master» (Master - M.A., M.Sc., M.Eng.).

У Німеччині існує досить розгалужена система центрів професійної інформації, яка в результаті тісного співробітництва зі школами, підприємствами та профспілками, створена забезпечувати високий рівень зайнятості молоді країни.

Особливу увагу в Німеччині приділяють профорієнтаційній роботі та первинній професіоналізації молоді. Одним із таких варіантів є, так звана, «модель трудового року». Після закінчення загальноосвітнього закладу, випускник має можливість звернутися до органів соціального забезпечення або благодійних організацій з метою працевлаштування в межах соціальних проектів терміном на 1 рік. На основі конкурсного відбору молодь приймає участь у культурних, екологічних, освітніх заходах, отримуючи за це чисто символічну плату, а подекуди й безоплатний найм житла та харчування. Протягом «трудового року» молода людина має можливість ознайомитися з майбутньою спеціальністю, отримати навиків трудової діяльності та загальні для будь-якої професії професійні компетенції.

У Німеччині існують також центри професійної освіти, – заклади, на зразок, наших професійно-технічних училищ. Вони здійснюють підготовку кадрів, в переважній більшості, для підприємств індустрії та аграрного сектору. Тривалість навчання у центрах професійної освіти становить 3 роки, перший з яких носить суто ознайомлювальний характер, тобто молодь має можливість отримати певне явлення про всі напрями навчання даного освітнього закладу, а вже в подальшому (на 2–3 році навчання) вибрати та почати освоювати вибрану спеціалізацію. Така адаптація закладів освіти до потреб ринку праці зменшує кількість «помилково-визначених» в професійному плані молодих людей. Ознайомившись з основами максимальної кількості професій та спеціальностей, молода людина робить вибір більш осмислено, не покладаючись на стереотипи чи рекомендації, а також створює більш сприятливі умови для свого подальшого перенавчання.

Важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності молоді Німеччини відіграє система професійної освіти. Згідно з Федеральним Законом (Berufs bildungs gesetz - BBiG) професійна освіта включає в себе: професійну підготовку (Berufs ausbildung svorbereitung), професійне навчання (Berufs-ausbildung), підвищення професійної кваліфікації (berufliche

Fortbildung) та професійне перенавчання, тобто перекваліфікацію (berufliche Umschulung).

Основною метою *професійної підготовки* є сприяння професійному навчанню молоді. Дана підготовка націлена, в переважній більшості, на ту категорію молодих громадян, що потребують соціально-педагогічного кураторства та підтримки. Це стосується осіб, що мають складнощі в процесі навчання (в т.ч. фізичні вади) та рівень розвитку особистості яких, не дозволяє очікувати від них високих результатів у професійному плані. Професійна підготовка в даному контексті покликана сприяти набуттю професійної дієздатності особи.

Професійне навчання в поєднанні з якісною початковою професійною підготовкою покликане сприяти отриманню базису теоретичних знань та практичних навиків, необхідних для кваліфікованої професійної діяльності.

Підвищення професійної кваліфікації є необхідним для отримання додаткових знань та вмінь на шляху до найвищого щабля майстерності фахівця в умовах науково-технічного прогресу. Доказом підвищення кваліфікації є отримання посвідчення про успішну здачу іспиту у відповідному закладі, що підтверджує отримання нових знань, практичних навичок і виробничого досвіду у відповідності з вимогами економічно-соціального розвитку країни.

Професійне перенавчання (перекваліфікація) забезпечує можливість працевлаштування молоді в іншій професійній сфері. При цьому вид, мета, зміст, тривалість навчання залежить від вимог до відповідної професії.

Система професійного навчання Німеччини включає в себе, як типову, загальноприйняту для більшості країн, професійне навчання у відповідних закладах професійної освіти з наявністю практики в процесі навчання на підприємствах, в установах чи організаціях (schulische Berufsausbildung), так і дуальну або виробничо-професійну систему освіти (betriebliche Berufsbildung). У дуальній системі в процесі навчання приймають участь не дві

сторони – навчальний заклад та студент, а три – підприємство, що надало учбове місце студенту (Ausbildender), професійний учбовий заклад, що забезпечує теоретичні основи майбутньої професії (Berufsschule) та студент (Auszubildender) [157].

Популярність системи освіти **Сполучених Штатів Америки** обумовлена найвищими міжнародними рейтингами. Освіті у США відводиться роль одного з вирішальних факторів соціально-економічного розвитку держави, роль каталізатора у посиленні становища у міжнародній економічній спільноті та загалом національної безпеки. Систему освіти цієї країни прийнято вважати чи не найдемократичнішою у світі. Прагматичність американців віддзеркалюється і в освітній політиці держави.

Вік та тривалість початку навчання у початковій школі відрізняється у різних штатах. У віці близько 6 років американські діти розпочинають початкове навчання (elementary school), що триває до 12–13 років. Після завершення навчання у початковій школі (5–6 клас) учень переходить на другий рівень обов'язкової освіти – середня школа (middle school), який триває до 8 класу. Завершальним етапом обов'язкової освіти у США є вища школа (high school), навчання в якій триває протягом 9–12 класів. Отже, повну середню освіту типовий американець здобуває у віці 18 років.

У США 90 тис. шкіл є державними та 30 тис. – приватними. Приватні школи відносяться до особливо привілейованих закладів освіти та дають значно ширший спектр можливостей для реалізації своїм випускникам.

Середні школи в США можуть бути академічними, професійними або багатопрофільними. Академічні школи готують випускників до подальшого вступу до ВНЗ, в той час як професійні – до практичної діяльності. Рівень знань, достатній для вступу у ВНЗ, дають переважно вищі школи США (high school). Однак деякі приватні школи пропонують альтернативу – навчання за міжнародною програмою International Baccalaureate (IB).

Незважаючи на деякі проблеми у сфері середньої освіти, вища освіта США протягом останніх років займає лідируючі позиції у світових рейтингах. Характерною рисою американських ВНЗ є їх розгалуженість та багатоступеневість. Вищу освіту у США необхідно здобувати протягом 4 років навчання у коледжі або університеті.

У США 3,5 тис. коледжів таких типів: дворічні технічні (Technical Colleges), початкові (Junior Colleges) та місцеві (Community Colleges), а також коледжі чотирирічного навчання, що прирівнюються до університету. Характерними відмінностями коледжів і університетів є наявність або відсутність відповідних науково-дослідних програм, програм аспірантури. Коледжі, в переважній більшості, дають студентам необхідний теоретичний базис і не займаються науковою діяльністю, на відміну від університетів, для яких це є складовою навчально-освітнього процесу.

США – країна із вражаючою кількістю вищих навчальних закладів (1900 коледжів з 4-річними вузівськими програмами та більше 150 університетів). Вищі навчальні заклади США поділяються на приватні та державні, останні фінансуються з бюджетів окремих штатів, проте не з федерального. При цьому найбільш престижні загальнонавчальні у світі університети, такі як Гарвардський, Стенфордський, Каліфорнійський, Йельський, є приватними. Вища освіта у США є платною, вартість навчання диференціюється в залежності від престижності університету, від цього фактора залежать також і умови відбору та вступу абітурієнтів.

В університеті та чотирирічному коледжі по закінченню навчання випускник здобуває ступінь бакалавра (Bachelor's degree). Протягом першого-другого року навчання студент отримує базовий теоретичний фундамент знань загального характеру, протягом третього-четвертого – знання зі спеціальних дисциплін. Другим рівнем вищої освіти США є магістерські програми (Master's degree), термін навчання згідно яких становить 2 роки. Найвищий вчений ступінь у США – доктор філософії (PhD), який здобувають

шляхом поглибленого навчання протягом трьох років та захисту дисертації. На пострадянському просторі це радше ступінь доктора наук, ніж кандидата, адже обсяг дисертації становить 400 сторінок.

У США рівень доходів населення і, як наслідок, приналежність до певного соціального статусу, прямо пропорційно залежить від рівня освіти. Саме цим фактором пояснюється досить високий рівень освіти населення країни. Постійне підвищення рівня освіти констатується у США, починаючи з 1950 року. Тоді випускниками вищих шкіл були близько 50% населення старше 25 років, сьогодні цей показник стрімко прямує до 90% [179].

Важливим кроком на шляху процесу інтелектуалізації молоді в США є отримання бізнес освіти (МВА). Ступінь МВА (Master of Business Administration) вперше був отриманий випускниками Дортмутського коледжу штату Нью Хемпшир більше 100 років назад (у 1901 році). Тому історики вважають саме цю дату початком розвитку епохи МВА-освіти. Аналогічні бізнес-програми у Великобританії з'явилися аж через 66 років. Однак ступінь важливості подібного запису в дипломі перших випускників бізнес програм МВА поступається аналогічному в сучасному підприємницькому середовищі.

Загальноприйнятої систематизації програм МВА не існує, однак найбільш поширеними є:

- *Full-time MBA* – програма очного традиційного навчання, тобто навчання «з відривом від виробництва»;
- *Part-time MBA* – програми навчання, що надають змогу поєднання навчання та роботи, найпоширенішим варіантом Part-time MBA є вечірні заняття;
- *Distance MBA* – програми дистанційного навчання, що характеризуються істотною гнучкістю навчального процесу;
- *Executive MBA (EMBA)* – програми для керівників вищих ланок управління з обов'язковою наявністю достатнього управлінського досвіду;

- *Mini MBA* – програми підготовки та навчання з основоположних питань ведення бізнесу.

MBA сьогодні – це такий кваліфікаційний ступінь управління, що дає змогу претендувати на посаду менеджера середньої та вищої ланки. Кваліфікація MBA, отримана в одній з найбільш впливових бізнес шкіл, – це впевнений шлях до повної реалізації особистого потенціалу та запорука успіху в побудові кар’єри топ-менеджера найвідоміших світових корпорацій. Підтвердженням цього є таблиця 2.4, в якій визначено ранжування найбільш популярних бізнес-шкіл США у 2012–2014 рр., вартість навчання в них, та орієнтована заробітна плата їх випускників.

Таблиця 2.4.

**Рейтинг провідних бізнес-шкіл США за програмою Full-time MBA
у 2012–2014 роках [225]**

Рейтинг у 2012 році	Рейтинг у 2014 році	Назва бізнес-школи	Загальна вартість навчання за програмою, \$	Загальна кількість студентів, осіб	Середня заробітна плата випускників програм, \$ на рік
1	3	Університет Чикаго (Booth School of Business)	111 587	1162	152 585
2	8	Гарвардський університет (Harvard Business School)	126 576	1836	178 249
3	2	Університет Пенсильванії (The Wharton School)	121 610	1687	172 353
4	4	Станфордський університет (Stanford Graduate School of Business)	118 020	803	192 179
5	7	Північно-західний Університет (Kellogg School of Management)	113 100	1064	145 834
6	1	Університет Дьюка (Fuqua School of Business)	109 844	874	139 405
7	13	Корнельський університет (Johnson Graduate School of Management)	107 592	643	141 727
8	9	Університет Мічигану (Ann Arbor Ross School of Business)	100 389	1037	129 649
9	14	Массачусетський технологічний університет (Sloan School of Management)	108 400	795	157 337
10	20	Університет Вірджинії (Darden School of Business)	95 900	637	134 936

Високий рівень та ефективність навчального процесу системи вищої освіти у США досягається за рахунок переоцінки традиційних форм та методів навчання, спрощення умов навчання студентів шляхом індивідуалізації навчальних програм та застосування комплексу новітніх технологій у навчальному процесі.

Необхідною складовою системи освіти США є профорієнтація, яка контролюється безпосередньо державою. Курс Career Development (розвиток кар'єри) покликаний зробити вибір майбутньої професії молоді більш осмисленим. Крім того, в кожній школі США щомісячно проводяться зустрічі учнів з потенційними роботодавцями, тому американська молодь відчуває жорстку конкуренцію на ринку вакансій починаючи ще зі шкільного віку.

Розповсюдженою у Сполучених Штатах Америки є практика вступу до ВНЗ без конкретизації напрямку навчання, тобто студент визначається зі спеціалізацією вже після закінчення першого року навчання [159].

Професійне навчання в США є досить капіталомістким, адже витрати на програми підготовки та перепідготовки персоналу на підприємстві перевищують 100 млрд. дол. У США вважають витрати на освіту інвестиціями та обов'язковою складовою як короткострокової тактики, так і довгострокової конкурентної стратегії [52].

Система освіти **Японії** значно відрізняється від загальноприйнятої в більшості країн світу. Навчальний рік, що традиційно розпочинається в Україні 1 вересня, у Японії бере початок 1 квітня. Шкільна освіта в Японії триває протягом 12 років, шість з яких у початковій, три – у середній та три – у старшій школі. 98% випускників японських загальноосвітніх закладів закінчують повний 12-річний навчальний цикл. Навчальний процес триває протягом 3 триместрів та закінчується 25 березня.

Не дивлячись на те, що ще у 2002 році в Японії на законодавчому рівні було зменшено навантаження японських школярів та започатковано

обов'язковий 5-денний шкільний тиждень в державних закладах освіти, наполегливість в навчанні школярів Японії не зменшилась. Система освіти Японії побудована таким чином, що якісно отримані знання в престижних середніх та старших загальноосвітніх закладах є гарантією вступу у найкращі ВНЗ Японії, які в свою чергу дають можливість молоді працевлаштуватись до відомої успішної компанії чи корпорації. Тобто «принцип довічного найму», що є досить розповсюдженим явищем в Японії, дає лише один шанс для гідної реалізації молодого людини в суспільстві.

Система вищої освіти Японії включає в себе: університети повного циклу, тривалість навчання в яких триває 4 роки, університети прискореного навчання (тривалість навчання – 2 роки), професійні коледжі та технічні інститути. Загалом у країні 750 закладів вищої освіти, 75% з яких є приватними. Найелітніший вищий навчальний заклад Японії – Токійський університет, що у 2012 році увійшов у рейтинг найкращих університетів світу. Його випускники – головні претенденти на ключові посади в управлінні державою.

Після закінчення навчання в японському університеті у випускників є можливість вступу до магістратури (термін навчання 2 роки) чи докторантури (термін навчання 5 років). Суто японською особливістю вищого навчання є наявність інституту «студента-дослідника» (кенсюкей), тобто студент, що має на меті продовження досліджень у певній галузі науки має змогу займатися науково-дослідною роботою протягом від 6 місяців до 1-го року. Наприклад, у Кіотському університеті Японії є навчально-дослідний корпус, де навчались вчені-дослідники, що в подальшому отримали Нобелівську премію.

Вартість навчання у вищих навчальних закладах Японії достатньо висока, при цьому лише третина студентів отримує стипендію, яку після завершення навчання необхідно відшкодувати державі у повному обсязі. Найбільш престижними спеціальностями є правознавство, економіка,

філологія та технічні спеціальності. Вступні іспити та екзаменаційні сесії в Японії також проходять на платній основі, а отже, японська молодь змушена розпочинати своє трудове життя у достатньо ранньому віці.

В Японії досить розповсюдженою є практика тимчасових працівників – «студентів-арубайтерів». Достатньо пристойна погодинна заробітна плата дає можливість студентам підробляти у вільний як денний, так і нічний час [121].

Японія – країна, яка своїм прикладом довела, що економічний прорив держави здійснено в значній мірі за допомогою двох ключових факторів – освіти та науки, і, як наслідок, науково-технічного прогресу. В сучасних умовах науково-технічної революції Японія змогла пристосувати систему освіти до вимог виробництва держави. Особливості національного менталітету японців (повага до старшого покоління, прагнення досконалості та бездоганності виконання обов'язків та завдань, колосальне працелюбство) в поєднанні з різноманітністю форм як середньої та спеціальної, так і вищої освіти, забезпечують лідерські позиції Японії у рейтингу найбільш конкурентоспроможних країн світу.

Заслуговує на увагу і система професійної орієнтації молоді в Японії. Ректор одного з японських університетів професор Фукуяма розробив наукову методику професійної орієнтації молоді, що в його честь отримала назву «F-тест», та успішно застосовується державою вже не одне десятиліття. Суть його полягає у визначенні на основі самоаналізу та збору даних, професійних здібностей молодого людини, а також можливість їх практичної реалізації. Кожен рік учні 7–9 класів мають можливість спробувати себе у деяких із 16 фіксованих галузей праці Японії. Результати професійних здобутків (схильність до взаємодії людина-людина, людина-природа, людина-техніка, людина-знакові системи, людина-художні образи) фіксуються у F-тесті, а в подальшому оброблюються та систематизуються. Отже, по кожному учню школи Японії є інформація щодо його професійних нахилів, вмінь та здібностей, які після закінчення загальноосвітнього закладу,

випускник може вміло використати та основі результатів даного тесту, зробити вибір професійного спрямування [160].

Рівень безробіття молоді Японії є досить низьким. Його рівень є вищим для молоді у віці 20–24 роки, так, у 2013 р. він становив 7,0%, в той час як для молоді віком 15–24 роки та 25–34 років – 6,4% та 5,3% відповідно (рис. 2.2).

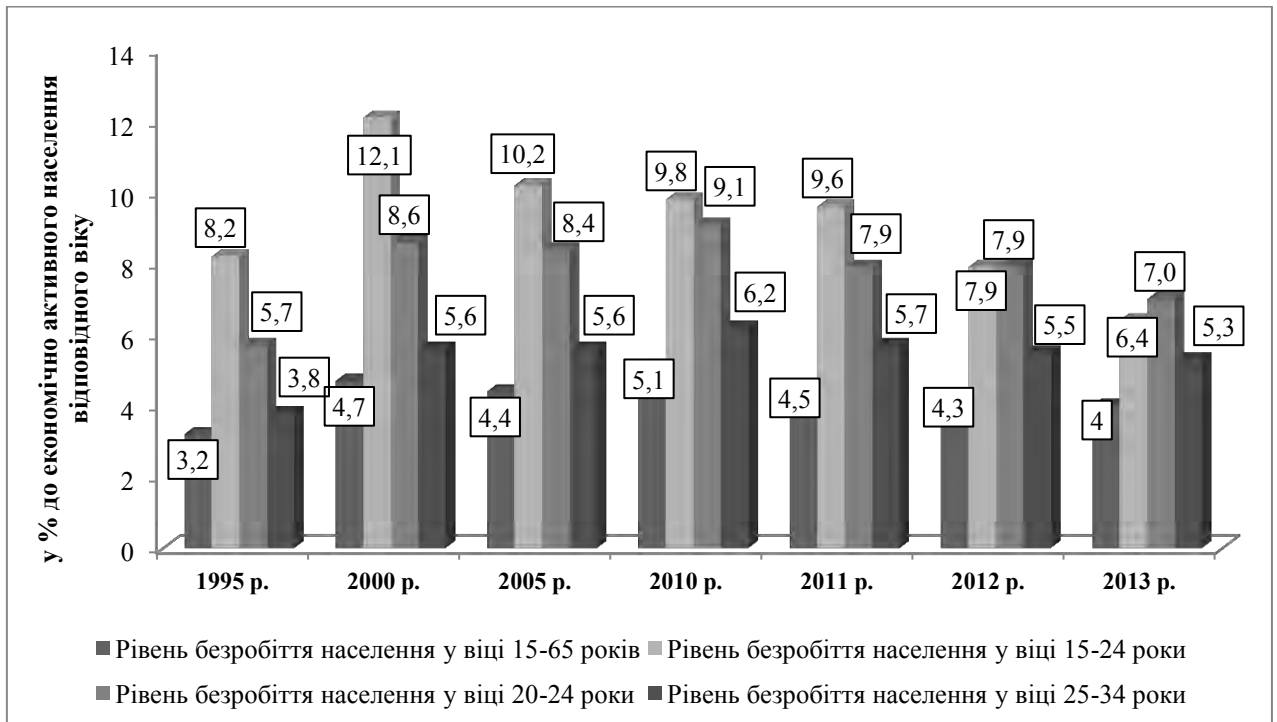


Рис. 2.2. Рівень безробіття населення у віці 15–65 років та молоді віком 15–34 роки в Японії у 1995–2013 рр. [229]

Система освіти **Великобританії** пройшла випробування часом, і тим не менш, залишилася зразковою для більшості країн світу. Політика британського уряду спрямована на підвищення рівня освіченості населення країни. У Великій Британії існує 3 основні види загальноосвітніх шкіл – державні, приватні та спеціальні (для обдарованих дітей, для дітей-інвалідів, балетні та музичні школи). Однак найбільшою гордістю Британії є система вищої освіти. Оксфордський та Кембріджський університети входять до десятки найкращих у світі. 88 випускників Кембріджського університету стали Нобелівськими лауреатами, – це найкращий результат серед університетів світу за цим показником. 8% мільйонерів Великої Британії

випускники Оксфордського університету. Зміни програм підготовки фахівців вищої освіти у Великій Британії відбуваються у відповідності з вимогами світового ринку праці, що підвищує якість вищої освіти країни та відповідно рівень конкурентоспроможності молоді Британії на міжнародному ринку праці [178].

У Великій Британії не існує навчальних закладів, аналогічних українським професійно-технічним училищам. Коледжі подальшої освіти (Further Education), кількість яких близько 600 в країні, є доволі престижними закладами освіти, що надають спектр освітніх послуг та можливість отримання професійних практичних навичок студентам. Отримані під час навчання в коледжі практичні знання та навички мають набагато більше значення, аніж отриманий диплом про закінчення навчання. Підприємці уважно слідкують за освітніми програмами коледжів подальшої освіти та її випускниками, обираючи собі майбутніх працівників. У сфері вищої освіти професійна орієнтація найбільш розповсюджена в університетах. При кожному ВНЗ Британії є спеціальна служба профорієнтації, що має свій штат та надає певні види профорієнтаційних послуг.

Швеція має два основні плюси в системі освіти: доволі висока якість освіти та безоплатність навчання, незалежно від громадянства. У країні систему вищої освіти представляють 11 університетів, 6 з яких є державними і пропонують досить широкий спектр курсів та навчальних програм [114].

Особливістю державної політики на молодіжному ринку праці Швеції є забезпечення повної зайнятості. Витіснені з ринку праці громадяни, згідно з законодавством Швеції, повинні мати можливість або отримати роботу, або підвищити рівень своєї освіти, але ні в якому разі не грошову допомогу. Забезпечення повної зайнятості Швеції лежить в прерогативі трьох взаємопов'язаних між собою систем: системи регулярної (звичайної) перепідготовки, системи організації громадських робіт і системи молодіжної практики, що є суто шведським нововведенням. Щодо системи молодіжної практики, то молоді громадяни, що не змогли працевлаштуватись у

звичайному порядку, забезпечуються робочими місцями, витрати за які компенсуються роботодавцям державою.

Мають місце в Швеції й особливі умови сприяння географічній мобільності молоді шляхом надання кредитів та субсидій на переїзд з родиною з територій з надлишком робочої сили до регіонів, де наявні вакантні робочі місця з гарантованими прийнятними житловими та матеріальними умовами.

Швеція, в особі держави, здійснює фінансування приватних фірм, що працевлаштовують молодь, шляхом погашення протягом півроку витрат на новостворені робочі місця для молодих громадян. Для молоді з особливим потребами на підприємствах встановлюється спеціальне технічне устаткування та обладнання та відбувається виплата субсидій власникам підприємств за прийом даної категорії громадян на роботу.

Таким чином, стимулювання працевлаштування, надання простих соціальних гарантій населення та підтримка розвитку підприємництва створюють сприятливі умови праці для молоді Швеції [120].

Сприяння підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці забезпечуються відповідними організаційними моделями на рівні країни із залученням відповідних державних інститутів. В переважній більшості розвинених країн основний тягар у сфері забезпечення конкурентоспроможності молоді лежить на міністерстві праці та/або зайнятості з делегуванням деяких повноважень на міністерство освіти та/або міністерство у справах молоді (табл. 2.5).

Отже, як показує досвід найрозвиненіших країн світу, в XXI ст. освіта та професійна підготовка, тобто «інвестиції в інтелектуальний потенціал» відіграють головну роль у забезпеченні конкурентних переваг як у межах національної економіки окремої країни, так і світової економіки в цілому. Однак розвиток інноваційної економіки потребує розробки та впровадження кардинально нової концепції підготовки молодих кадрів.

Таблиця 2.5.

Державні органи та нормативно-правові акти зарубіжних країн у сфері підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці [63]

Країна	Державні органи у сфері регулювання конкурентоспроможності молоді на ринку праці	Нормативно-правові акти у сфері підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці
Німеччина	Федеральне міністерство по справам сім'ї, людей похилого віку, жінок та молоді; Федеральне міністерство економіки та праці; Федеральне міністерство охорони здоров'я та соціального забезпечення; Федеральне міністерство освіти та науки; Федеральне міністерство економічної співпраці та розвитку.	Закон про допомогу дітям та молоді; Закон про федеральну соціальну підтримку; Закон про захист молодих людей на робочому місці; Закон про сприяння зайнятості; Закон про професійне виховання; Закон про допомогу в плануванні та вивченні розвитку кар'єри Закон про освітні гранти.
Австрія	Федеральне міністерство охорони здоров'я, сім'ї та молоді Австрії	Федеральний закон про підтримку молоді; Федеральний закон про молодіжне представництво; Федеральний закон про молодіжне благополуччя.
Швейцарія	Федеральна комісія у справах дітей та молоді; Конференція представників кантонів у справах дітей та молоді.	Закон про надання допомоги молоді; Конституція Швейцарської конфедерації.
Франція	Міністерство охорони здоров'я, молоді, спорту та волонтерства; Національна Рада по комунальній освіті та справам молоді.	Закон про перше працевлаштування
Данія	Міністерство освіти та молоді Данії	Спеціалізованого молодіжного законодавства не існує.
Японія	Міністерство освіти, культури, спорту, науки та технологій; Комітет сприянню розвитку молоді.	Директива сприяння молодіжній сфері; Державна програма «Сприяння в виборі кар'єри»
Велико-британія	Міністерство праці та пенсійного забезпечення; Міністерство освіти	Закон про стажування, вміння, дітях та придбанні знань; Закон про дітей та молодь; Закон про освіту та практичні навички
Ізраїль	Міністерство праці та соціального забезпечення Міністерство науки	Закон про працюючу молодь в Ізраїлі
США	Міністерство освіти США Міністерство охорони здоров'я та соціальних служб США Міністерство праці США	Федеральні закони по забезпеченню зайнятості молоді; Закон про заробітну плату та часи; Закони про дитячу працю в США; Закон про безпеку та гігієну праці.

Джерело: розроблено автором

Проведений аналіз досвіду зарубіжних країн у сфері підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці надав можливість виявити низку позитивних моментів, які можуть бути впроваджені в Україні з метою підвищення національної системи підготовки молодих фахівців. Перш за все, заслуговують на увагу: підвищення автономії навчальних закладів (досвід Фінляндії та США); взаємозалежність теоретичних програм та практики їх застосування, розвиток бізнес-шкіл (досвід США, Великої Британії); тісна співпраця суб'єктів бізнес-середовища та молоді, адаптація освітніх програм до вимог роботодавців (досвід Німеччини); гнучкість навчального процесу (досвід США); ефективна система професійної орієнтації молоді (досвід Японії); законодавчо врегульована співпраця закладів освіти та центрів зайнятості (досвід Німеччини) тощо.

Необхідність застосування міжнародного досвіду з метою підвищення власного професіоналізму очевидне. Однак, запровадження певних позитивних аспектів зарубіжного досвіду в Україні має відбуватися з урахуванням ментальності та національних особливостей нашої країни.

2.2. Аналіз демографічних характеристик та освітньо-професійних орієнтацій молоді в Україні

Ключовою передумовою інноваційного розвитку сучасного суспільства та формування модернізованої конкурентоздатної економіки України є забезпечення відповідного рівня відтворення населення та стабільність демографічного розвитку. Однак маємо суттєво протилежну ситуацію: населення України за більше, ніж двадцять років незалежності зазнало суттєвих втрат. Збільшення загальної чисельності населення України було зафіксоване лише у 1991–1994 рр., а відповідно й чисельність молодіжного

контингенту. При цьому вражаюча демографічна тенденція набирає обертів з кожним роком.

За даними Державної служби статистики України, станом на 1 січня 2014 року загальна чисельність населення України становила – 45245,9 тис. осіб, тобто втрати населення України в порівнянні з 1991 роком склали 6377 тис. осіб, що становить 14% загальної чисельності населення. Чисельність молоді країни з 16173 тис. осіб у 1991 році скоротилася до 13774 тис. осіб у 2014 році відповідно. Тобто, від’ємний приріст вікового контингенту 14–35 років склав 2399 тис. осіб. При цьому, якщо з 1993 року загальна чисельність населення скорочувалась систематично з року в рік, то чисельність молодого населення змінювалась хвилеподібно (рис.2.3).

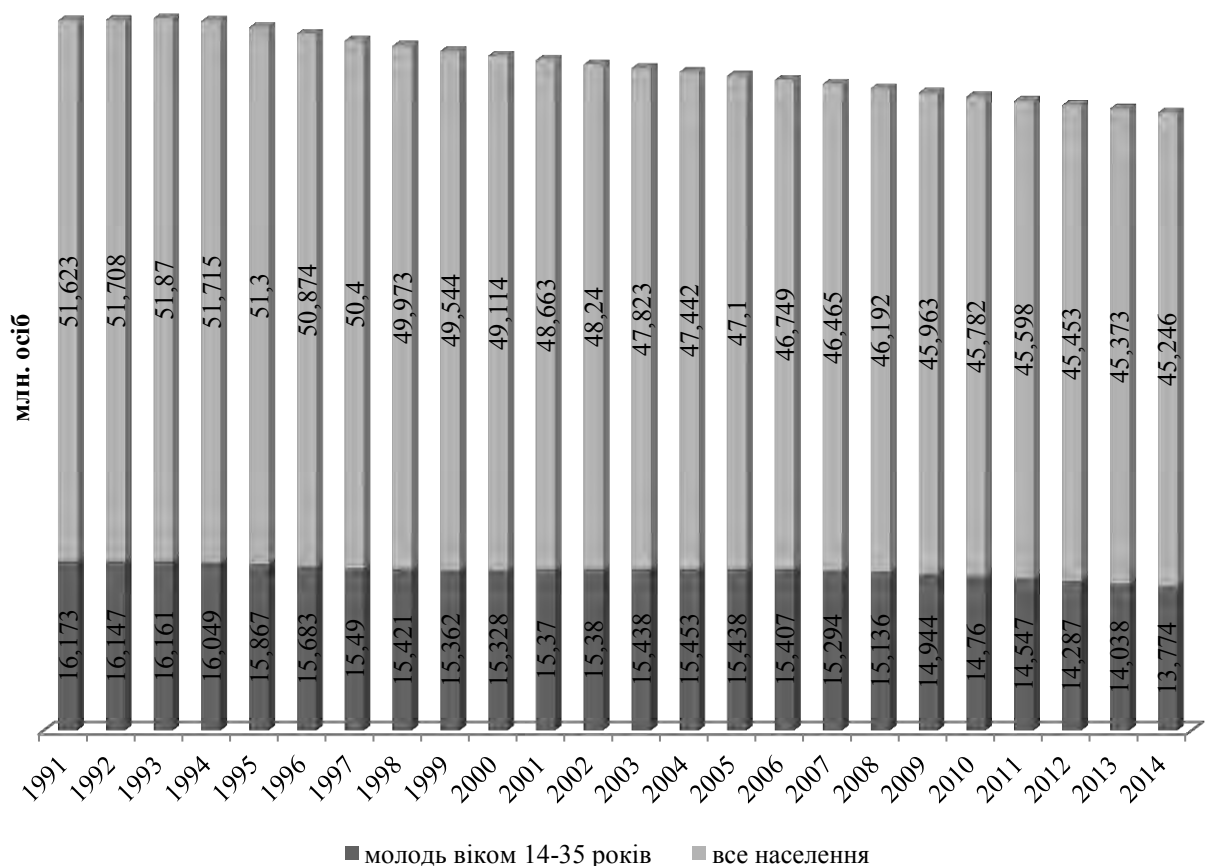


Рис. 2.3. Динаміка чисельності населення України та молоді у віці 14–35 років в Україні у 1991–2014 рр. (станом на початок року) [125]

У період 1993–2000 рр. відбулося зменшення чисельності молоді в країні на більше, ніж 5 %, далі протягом 2001–2004 рр. було зафіксовано

незначне зростання кількості населення (близько 1 %), і, починаючи з 2005 року зменшення кількості молоді в країні набирає систематичного характеру. Незначне покращення демографічної ситуації в країні до 2004 року носить радше локальний характер і не здатне вплинути на радикальні зміни у демографічній картині України у найближчій перспективі

Однак, прогнози щодо подальшої демографічної ситуації в Україні є не надто оптимістичними. Сьогодні скорочення населення стримується відносно сприятливою статевовіковою структурою, що була утворена внаслідок досить високого рівня народжуваності у 80-х роках ХХ століття. Саме ця вікова кагорта останніми роками, досягнувши репродуктивного віку, підвищувала рівень народжуваності в країні. Однак ситуація може змінитися не в кращий бік, коли на зміну молоді, народженої у 80-х роках, прийде молодь кризових 90-х рр.

На тлі зниження чисельності молодого вікового контингенту країни зменшилась відповідно й частка молоді у загальній чисельності населення з 32,9% у 2007 році до 30,4% у 2014 р. Однак, незважаючи на незначні коливання, частка молоді у віці 14–35 років у загальній чисельності населення залишається відносно сталою (табл. 2.6).

Таблиця 2.6.

Чисельність та частка молоді у віці 14–35 років у загальній чисельності населення України у 1991–2014 рр. (станом на початок року) [125]

Рік	Чисельність молоді у віці 14–35 років, тис. осіб.	Частка молоді у загальній кількості постійного населення, %
1991	16,173	31,3
1992	16,147	31,2
1993	16,161	31,2
1994	16,049	31,0
1995	15,867	30,9
1996	15,683	30,8

Продовження табл. 2.6

1997	15,490	30,7
1998	15,421	30,9
1999	15,362	31,0
2000	15,328	31,2
2001	15,370	31,6
2002	15,380	31,9
2003	15,438	32,3
2004	15,453	32,6
2005	15,438	32,8
2006	15,407	33,0
2007	15,294	32,9
2008	15,136	32,8
2009	14,944	32,5
2010	14,760	32,2
2011	14,547	31,9
2012	14,287	31,4
2013	14,039	30,9
2014	13,774	30,4

Позитивним моментом є зменшення демографічного навантаження в країні: якщо у 1991 році на 10 осіб працездатного віку припадало майже 8 осіб непрацездатного, то вже у 2011 році співвідношення становило 10:6,7, тобто на 10 працездатних осіб припадало 6,7 непрацездатних. Щодо структури демографічного навантаження, то за даними Пенсійного фонду України на 13 млн. платників внесків до Пенсійного фонду припадає близько 13,5 млн. пенсіонерів. Тобто кожен платник Пенсійного фонду фактично утримує одного пенсіонера.

Українська молодь є доволі неоднорідною соціально-демографічною групою, адже представлена досить обширним віковим діапазоном – від підлітків (15–18 років) до досить зрілих молодих осіб, сформованих, як в економічному, так і соціальному плані (30–34 років). Динаміка чисельності населення за типом поселення яскраво ілюструє наслідки демографічних коливань та особливості міжпоселенської міграції в країні, яка характеризується масовим відтоком молодих людей із сільської місцевості у міську (рис. 2.4).

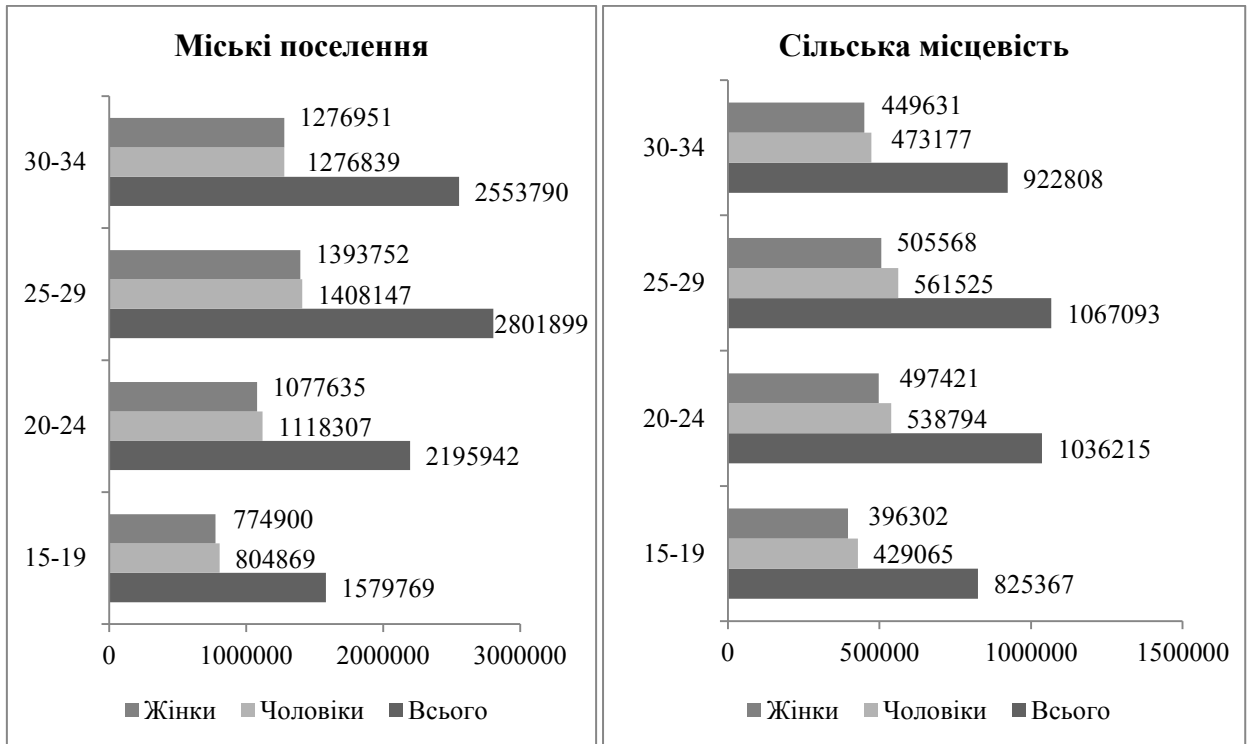


Рис. 2.4. Розподіл постійного населення України за статтю та віком на 1 січня 2014 року (осіб) [167]

Необхідною передумовою позитивних демографічних зрушень є баланс чисельності молодого контингенту за ознакою статі. Якщо декілька десятиріч назад була зафіксована нестача осіб чоловічої статі в порівнянні з жінками, то на сьогоднішній день, маємо більш природну для даної вікової групи ситуацію – надлишок чоловіків над жіночою частиною молодого населення країни. В першу чергу це зумовлене перевагою дітей чоловічої статі при народженні, однак зі зростанням віку, цей розрив дещо скорочується.

Як бачимо, процес старіння торкнувся й окремої категорії населення – молодіжного контингенту. Чисельність більш старших вікових груп у віці 25–29 та 30–34 років переважає над чисельністю молодших, особливо у міських поселеннях. У сільській місцевості найбільш численною є молодь у віці 20–24 років, що, перш за все, пояснюється дещо вищим рівнем народжуваності порівняно з міською місцевістю (рис.2.5).

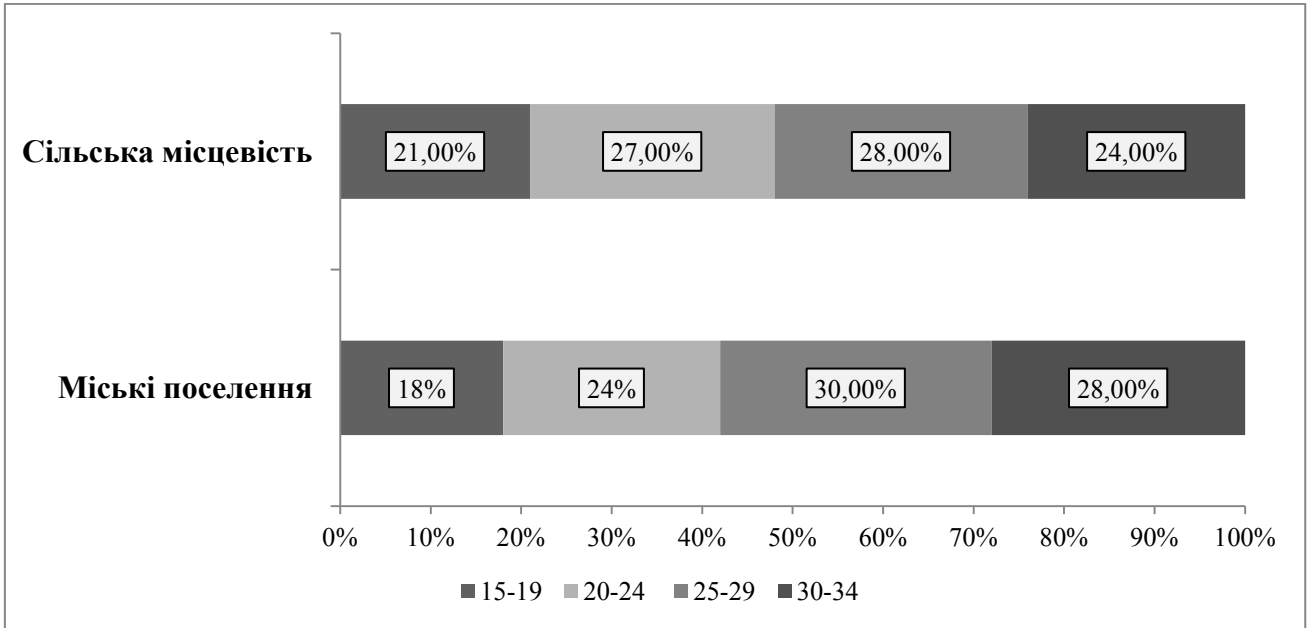


Рис. 2.5. Розподіл постійного населення України за типом поселення та віком (станом на 1 січня 2014 року), % [167]

У регіональному розрізі найбільш вагомий внесок у загальну чисельність української молоді роблять такі густонаселені промислові регіони, як Донеччина, Дніпропетровщина, Харківщина та м. Київ (рис.2.6).

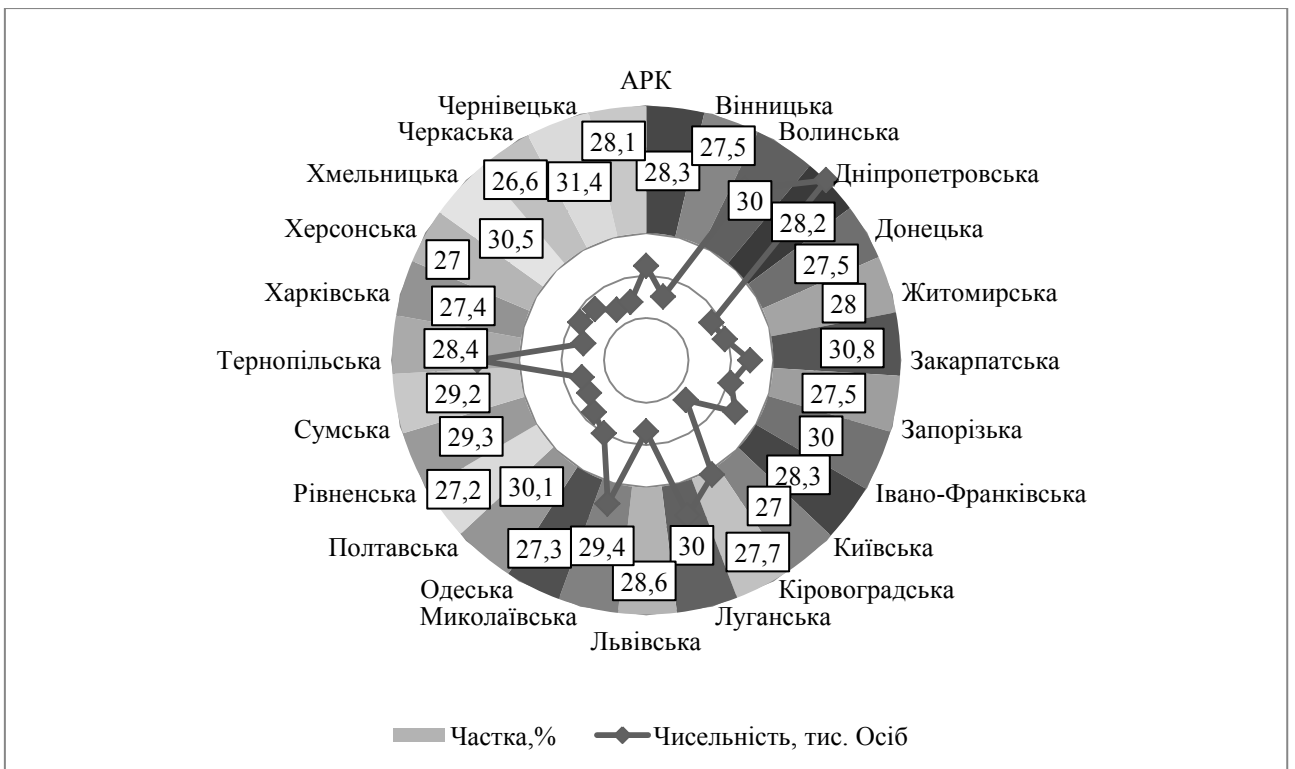


Рис. 2.6. Чисельність та частка молоді віком 15–34 роки у складі населення регіонів України станом на 1 січня 2013 р. [167]

Близько 30% всього молодіжного контингенту країни проживає саме в цих чотирьох регіонах. Доцільно виділити й регіони, чисельність молоді в яких сягає 500 тис. осіб. Це АР Крим, Запорізька, Луганська, Львівська, Одеська та Київська області. Однак, при значному відриві у чисельності молодіжного контингенту окремих територіально-адміністративних одиниць, частка молоді віком 14–35 років у складі загальної кількості населення суттєво не відрізняється у більшості регіонів України у 1991–2013 рр. і тримається позначки близько 30% (додаток А).

Важливе значення в процесі формування молодіжних програм відіграє прогнозування змін у чисельності та статеві-віковому розподілі молодого населення країни.

Оскільки абсолютно точний дискретний прогноз принципово неможливий через наявність прихованих чинників, які досить складно кількісно виміряти, фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи в рамках Комплексного демографічного прогнозу України на період до 2050 р. було розроблено трьохваріантний прогноз чисельності та складу населення України [60].

Згідно з «середнім варіантом прогнозу» загальна чисельність населення України зменшиться до 39007,3 тис. осіб, тобто втрати в порівнянні з 2012 роком становитимуть – 6446,0 тис. осіб. Чисельність осіб віком від 15 до 34 років за даним варіантом прогнозу зменшиться на 24,4 % до 2030 р., далі протягом наступних 15 років буде збільшуватись.

За умови «високого варіанту прогнозу», тобто збільшення народжуваності населення відбуватиметься на фоні позитивних тенденцій зменшення смертності, загальні втрати чисельності населення становитимуть у 2051 році в порівнянні з 2012 р. – 1187,2 тис. осіб.

За «низьким варіантом прогнозу», якщо негативні тенденції в соціальній сфері поєднуюватимуться з доволі низькою якістю медичного обслуговування населення та відсутністю чіткововаженої медичної реформи, чисельність

населення у 2051 році становитиме 32900,7 тис. осіб, що на 14,2% менше, ніж станом на 1 січня 2012 року. Чисельність осіб у віці 15–34 роки при цьому зменшиться на 45,6% (табл.2.7).

Таблиця 2.7

Чисельність населення України за різними варіантами прогнозу (на початок відповідного року), тис. осіб [60]

Рік Варіант	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2051
Усе населення									
Середній	44969,2	44301,6	43637,0	42822,1	41882,5	40964,0	40088,0	39195,0	39007,3
Високий	45112,8	44851,6	44675,4	44430,4	44188,9	44094,4	44144,3	44245,5	44265,8
Низький	44703,9	43193,0	41576,5	39827,8	38076,8	36385,0	34796,5	33223,8	32900,7
Чисельність осіб у віці 15–34 роки									
Середній	12204,0	10469,7	9384,4	9230,0	9576,2	9752,6	9277,3	8646,9	8529,8
Високий	12209,5	10491,9	9341,4	9150,9	9605,3	10100,1	10021,0	9795,7	9762,1
Низький	12182,0	10329,5	9129,4	8857,9	9075,9	9031,6	8281,1	7428,2	7273,2

Як видно з даних таблиці, згідно з усіма варіантами прогнозу відбуватиметься скорочення чисельності населення віком 15–34 роки, проте саме цей віковий контингент формує інтелектуальний потенціал країни та є основним складником середнього класу в країні.

Запорукою матеріального благополуччя країни та її інноваційного розвитку є освіченість населення. За результатами досліджень провідних науковців, рівень освіти населення України є одним з найвищих серед країн Східної та Центральної Європи.

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» (2011 р.), в якій прийняли участь 1002 особи, віком від 14 до 35 років у 24 областях України, АР Крим та м. Києві, серед життєвих пріоритетів молоді 99% виділили сім'ю, 94% – друзів і 84% роботу [199].

Пріоритетне місце в розвитку сучасного суспільства відіграють інтерактивні технології, особливо всесвітня мережа Інтернет, без якої не можливо уявити життя сучасного споживача інформаційних потоків. Дослідження Інтернет-аудиторії України у 2013 році за даними компанії Google виявило, що у віковій групі 16–24 роки регулярними користувачами Інтернету є рекордні 96% опитаних, при чому в опитуваннях взяли участь більше 1000 осіб з вибіркою по всій Україні. Близько 37 % постійних користувачів Інтернету мають вищу освіту [138].

Фундаментальною платформою 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, але й економіки країни в цілому. Недарма рівень освіти населення є одним з ключових складників у індексі людського розвитку, який щорічно розраховується ООН.

Рівень охоплення молоді вищою освітою в Україні досить високий. І це небезпідставно. Адже, наявність диплому про вищу освіту, за даними дослідників у 2,4 рази знижує ймовірність бідності та у 1,5 рази підвищує вірогідність отримання середнього рівня доходів.

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. Якщо у 1990/91 н. р. на 10 тис. осіб припадало 170 студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації, то вже у 2011/12 н. р. їх кількість зросла у 2,5 рази та становила 428 осіб. А у 2013/14 навчальному році кількість осіб, які навчались у ВНЗ III-IV рівнів акредитації знизилась в порівнянні з 2008/09 н. р. на 132 особи в розрахунку на 10 тис. населення (рис.2.7).

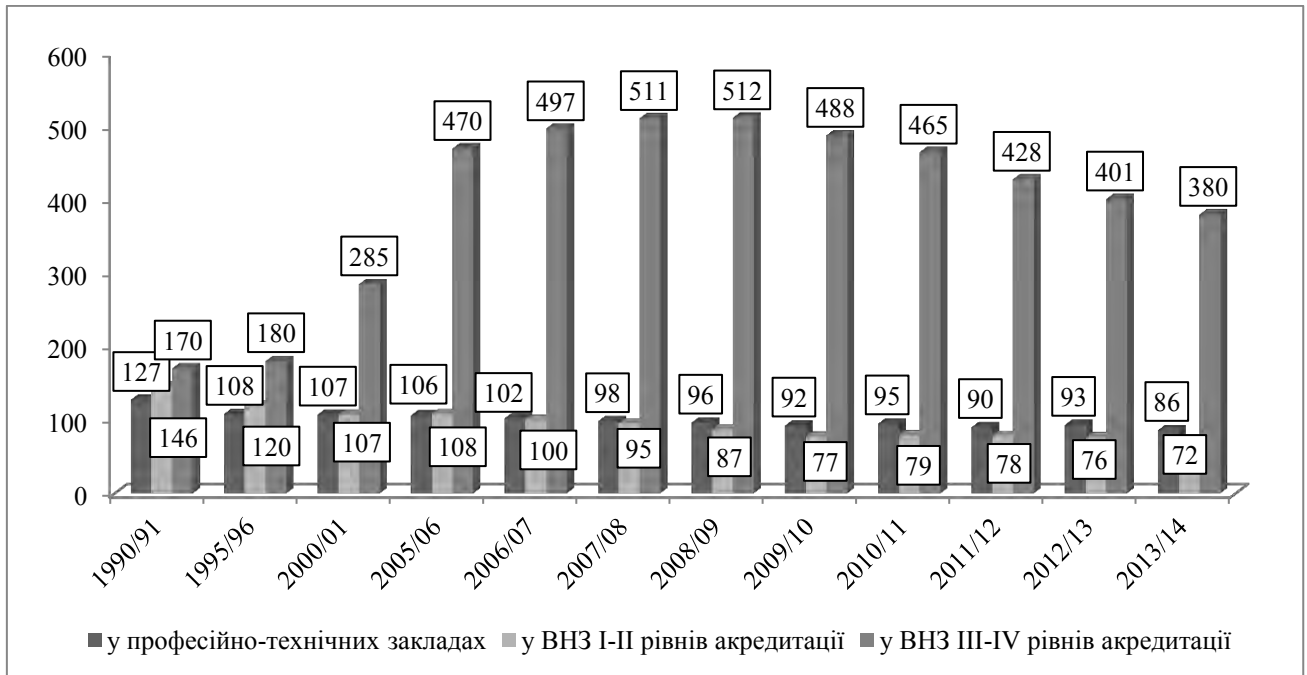


Рис. 2.7. Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах у розрахунку на 10 тис. населення у 1990–2014 рр. [198]

Незважаючи на високий освітній рівень молоді, в Україні існує факт формальності вищої освіти. Прикрістю сьогодення є те, що молодь вступає до ВНЗ не задля отримання певного багажу необхідних в майбутній професії знань та вмінь, а радше задля переваг на ринку праці, набуття однієї з ознак престижності та подекуди «псевдогарантії» високого рівня доходів. Однак суть даної проблеми лежить не тільки в площині покупця на ринку освітніх послуг (випускників ВНЗ), але й продавця. Невідповідність навчальних програм сучасним вимогам інноваційної економіки, хабарництво у ВНЗ, слабка кореляція якості освіти з рівнем матеріально-технічного забезпечення навчального закладу та рівнем кваліфікації професорсько-викладацького колективу – чи не основні причини зниження конкурентоспроможності вищих навчальних закладів країни, і, як наслідок, конкурентоспроможності їх випускників.

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 роки з наявною вищою освітою становила у 2012

році 48,4%, в той час як у Швеції – 42,3%, Швейцарії – 40,1%, Польщі – 37,4%, Латвії – 33,9% тощо (рис.2.8).

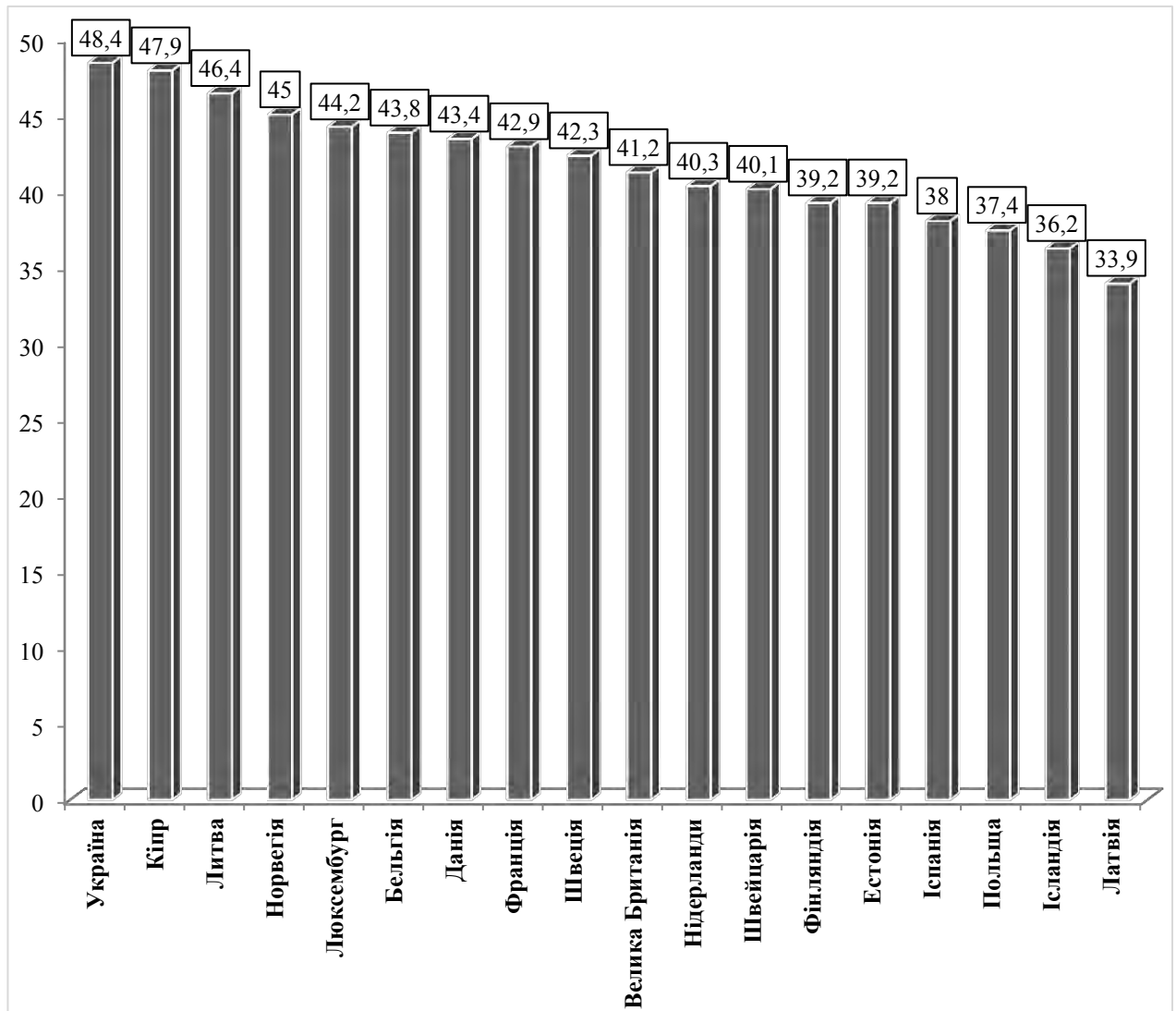


Рис. 2.8. Частка осіб у віці 25–34 роки з вищою освітою в Україні та країнах-членах ЄС у 2012 році, % [224]

За даними Державної служби статистики України у 1990/91 н.р. кількість закладів освіти I-II рівнів акредитації становила 742, в той час як III-IV рівнів – 149. За більше, ніж 20 років, кількість закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації зменшилась майже вдвоє і становила у 2013/14 році 478 закладів, а кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації зросла більше, ніж вдвічі, та у 2013/14 навчальному році становила 325 закладів. Зменшення кількості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації та студентів в них, пов'язане, в першу чергу, з обґрунтованим підвищенням вимог

роботодавців до сучасних випускників, а також націленість самих студентів на більш високий рівень отриманої освіти (рис.2.9).

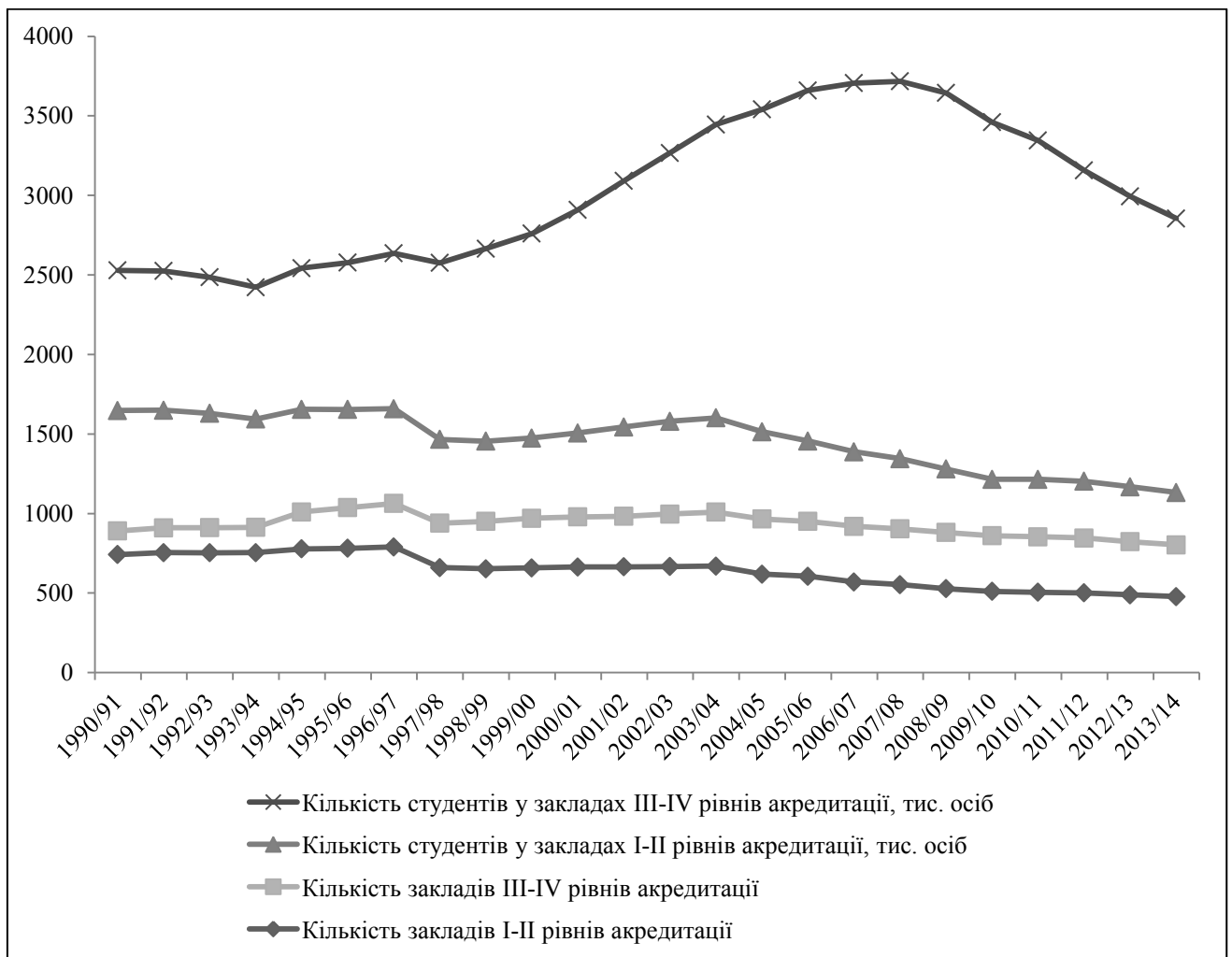


Рис. 2.9. Кількість вищих навчальних закладів та чисельність студентів у 1990–2014 рр. (станом на початок навчального року) [125]

Ситуація, що склалася на сучасному ринку праці є досить суперечливою. Попри нестачу кваліфікованих представників робітничих професій, кількість закладів освіти, що їх готує, невпинно зменшується. Втрат зазнала як кількісна, так і якісна сторона системи професійно-технічної освіти в Україні.

Задля розв'язання даної проблеми недостатнім буде лише удосконалення програм підготовки фахівців у ПТНЗ, необхідна популяризація даного профілю. Адже сучасна молодь під грифом «престижна робота» обирає професії, якими ринок праці України вже вкрай

перенасичений. Підтвердженням цього є опитування на одному з Інтернет-порталів у сфері професійної орієнтації (prof.osvita.org.ua) 26878 респондентів «Щоб досягти успіху, я стану фахівцем у галузі?» (рис.2.10).

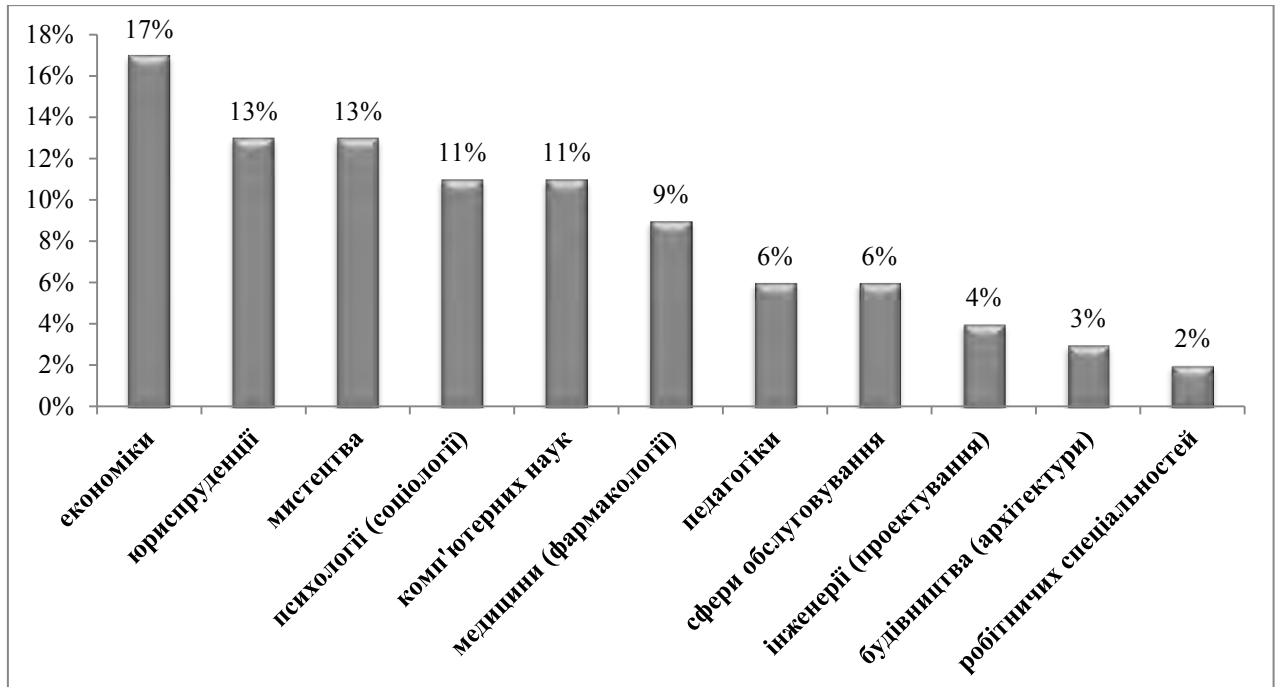


Рис. 2.10. Розподіл респондентів за результатами опитування «Щоб досягти успіху, я стану фахівцем у галузі?» [158]

За даними опитування, рівень престижності професій в галузі економіки та юриспруденції все ще залишається високим, незважаючи на те, що попиту на професії цього напрямку в такій кількості вже немає на ринку праці. Однак вищі навчальні заклади, не дивлячись на насичення ринку праці економістами та юристами, продовжують набори абітурієнтів по цим напрямкам навчання, ще в більшій мірі загострюючи проблеми їх майбутнього працевлаштування.

Пропорційно збільшенню кількості ВНЗ III-IV рівнів акредитації, зростає й кількість студентів даних закладів вищої освіти. Однак слід відмітити, що піком студентської активності даних учбових закладів був 2007/08 рік. У 2013/14 навчальному році кількість студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації у зв'язку із суб'єктивними обставинами та демографічними тенденціями, зменшилась в порівнянні з 2007/08 на 23,1% (табл.2.8).

Таблиця 2.8

**Окремі показники прийому та випуску студентів ВНЗ та
чисельність аспірантів та докторантів у 1990–2014 рр. [125]**

	Прийнято студентів, тис.		Випущено фахівців, тис.		Кількість аспіран- тів	Кількість докторан- тів
	I-II рівнів акре- дитації	III-IV рівнів акре- дитації	I-II рівнів акре- дитації	III-IV рівнів акре- дитації		
1990/91	241,0	174,5	228,7	136,9	13374	...
1991/92	237,5	173,7	223,0	137,0	13596	503
1992/93	212,6	170,4	199,8	144,1	13992	592
1993/94	198,9	170,0	198,0	153,5	14816	765
1994/95	194,0	198,0	204,3	149,0	15643	927
1995/96	188,8	206,8	191,2	147,9	17464	1105
1996/97	183,4	221,5	185,8	155,7	19227	1197
1997/98	166,2	264,7	162,2	186,7	20645	1233
1998/99	164,9	290,1	156,9	214,3	21766	1247
1999/00	170,1	300,4	156,0	240,3	22300	1187
2000/01	190,1	346,4	148,6	273,6	23295	1131
2001/02	201,2	387,1	147,5	312,8	24256	1106
2002/03	203,7	408,6	155,5	356,7	25288	1166
2003/04	202,5	432,5	162,8	416,6	27106	1220
2004/05	182,2	475,2	148,2	316,2	28412	1271
2005/06	169,2	503,0	142,7	372,4	29866	1315
2006/07	151,2	507,7	137,9	413,6	31293	1373
2007/08	142,5	491,2	134,3	468,4	32497	1418
2008/09	114,4	425,2	118,1	505,2	33344	1476
2009/10	93,4	370,5	114,8	527,3	34115	1463
2010/11	129,1	392,0	111,0	543,7	34653	1561
2011/12	105,1	314,5	96,7	529,8	34192	1631
2012/13	99,8	341,3	92,2	520,7	33640	1814
2013/14	93,9	348,0	91,2	485,1	31482	1831

Позитивною динамікою у сфері підготовки фахівців незалежної України є постійне, починаючи з 1991/92 н.р., збільшення кількості кадрів найвищої кваліфікації. Так, у 2013/14 навчальному році чисельність аспірантів з 1991/92 року збільшилась у 2,3 рази, але у порівнянні з 2010/11 роком скоротилась на 3171 особу і склала 31482 особи. Чисельність докторантів з кожним роком збільшується, так у 2013/14 році їх чисельність становила 1831 особи в цілому по Україні, а це у 3,6 рази більше, ніж у 1991/92 рр. (рис 2.11).

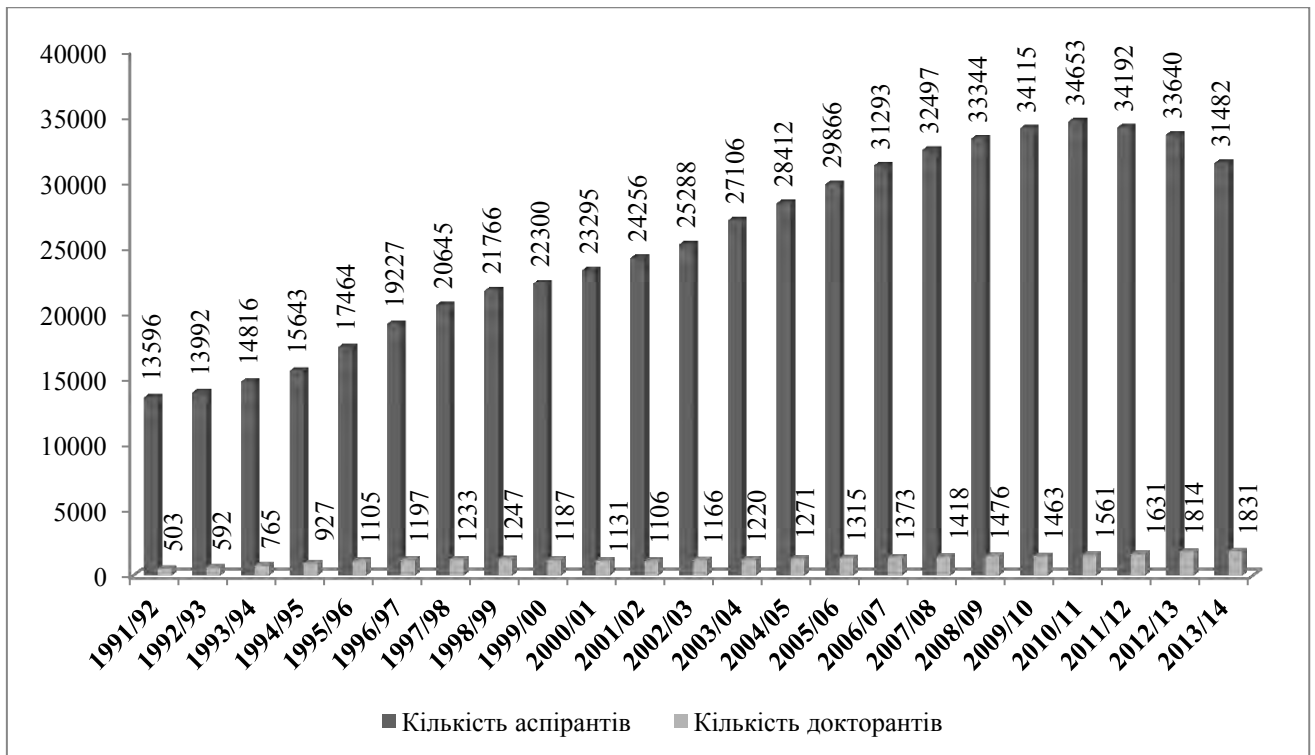


Рис. 2.11. Чисельність аспірантів та докторантів у 1991–2014 рр. [125]

Результатом закінчення навчання а аспірантурі та докторантурі є захист дисертації. Останніми роками зафіксована тенденція до збільшення питомої ваги випускників аспірантури/докторантури із захистом (у 2013 р. це 26% – для кандидатських дисертацій та 32% – для докторської) [109].

Проте очевидністю є те, що не всі аспіранти та докторанти «захищаються» та отримують ступінь кандидата або доктора наук, проте навчання в аспірантурі та докторантурі не проходить безслідно в плані набуття, розширення та поглиблення освітньо-професійних навичок.

За даними Державної служби статистики переважна більшість аспірантів та докторантів навчаються у аспірантурах вищих навчальних закладів (85%), і лише 15% – у аспірантурах науково-дослідних інститутів. Щодо вікової диференціації аспірантів та докторантів, варто зазначити, що 88,9% аспірантів входить у вікові межі молодого контингенту населення, тобто аспіранти України – це, в переважній більшості, молоді люди віком від 20 до 35 років. Серед докторантів чисельність молодих людей віком до 35

років становить 25% від загальної кількості докторантів, що є беззаперечно національним здобутком. Найбільша кількість аспірантів припадає на вікові межі 23–26 років, і це цілком обґрунтовано, оскільки саме у цьому віці молодь завершує навчальний процес у ВНЗ та визначається з подальшими діями у освітньо-професійному напрямі та/або трудовому житті.

Регіональний розподіл чисельності аспірантів станом на 1 січня 2014 року досить нерівномірний. У порівнянні з 2010 роком їх кількість на території всієї країни зменшилась, однак, найбільша чисельність у 2013 році була зафіксована у м. Києві (10957 осіб). У Харківській області кількість аспірантів становила 3603 особи, але це й не дивно, адже саме Харківська область є передовою в Україні за кількістю закладів, що здійснюють підготовку аспірантів (63 заклади), поступаючись по даному показнику лише м. Києву, в якому кількість навчальних закладів з підготовки аспірантів становить – 219 закладів [109, с.17].

За галузями наук, найвищою кількістю аспірантів у 2013 році була у галузі технічних наук (6289 осіб), економічних (5284 осіб), педагогічних (2560 осіб), юридичних (2132 особи) та фізико-математичних (1848 осіб) (додаток Б).

За чисельністю докторантів у регіональному розрізі у 2013 році лідирує м. Київ (800 осіб). Достатньо високим показник чисельності докторантів є також у Харківській (222 особи), Львівській (101 особа), Одеській (100 осіб) та Донецькій (82 особи) областях. Закарпатська та Чернігівська області – це області з найменшою кількістю докторантів, зафіксованою станом на 1 січня 2014 року – 2 та 3 особи відповідно, з яких жодної, віком до 35 років [109, с. 22]. Проте, в цілому, в Україні спостерігається загальна позитивна динаміка збільшення кількості докторантів, починаючи з 1991 року їх кількість збільшилась у 3,2 рази в порівнянні з 2013 роком (503 докторанти – у 1991–92 н.р. проти 1831 у 2013–14 н.р.

Варто відзначити, що у можливості продовження навчання в аспірантурі/докторантурі жінки використовують право на рівні з чоловіками, тобто Україною додержано право гендерної рівності у сфері підготовки наукових кадрів. Так, станом на 1 січня 2014 року питома вага жінок у загальній чисельності аспірантів становила 60,6%, а докторантів – 52,6 % [109, с.27]

Задля більш детальної характеристики рівня наукової активності молоді країни в регіональному ракурсі пропонуємо розрахувати відносний показник питомої ваги наукових кадрів у віці 20–35 років у загальній чисельності молоді регіону:

$$P_{НА} = \frac{Ч_а + Ч_д}{Ч_м} * 100\%; \quad (2.1)$$

де $P_{НА}$ – рівень наукової активності молоді, %;

$Ч_а$ – чисельність аспірантів у віці 20–35 років;

$Ч_д$ – чисельність докторантів у віці 20–35 років;

$Ч_м$ – загальна чисельність осіб віком від 14 до 35 років.

Рівень наукової активності молоді – відношення аспірантів та докторантів у віці до 35 років до загальної чисельності осіб віком від 14 до 35 років в Україні.

За нашими підрахунками, найбільш науковоактивними областями є Харківська (0,276%), Львівська (0,211%) та Одеська (0,180%) області. Найменшим показник рівня наукової активності молоді зафіксований станом на 1 січня 2014 року у Рівненській області, в якій лише 0,039% молоді зайняті в науковій сфері (рис.2.12).

Достатньо ґрунтовним та корисним з точки зору отримання інформації щодо поточного стану ринку праці, особливо молодіжного його сегменту, та розробки моніторингу молодіжної політики зайнятості було дослідження проблем молоді на етапі переходу від навчання до стабільної роботи (School-to-Work Transition Survey – SWTS), проведене Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Українським

центром соціальних реформ (UCSR) та Центром соціального моніторингу за підтримки Міжнародної Організації Праці у 2014 році.

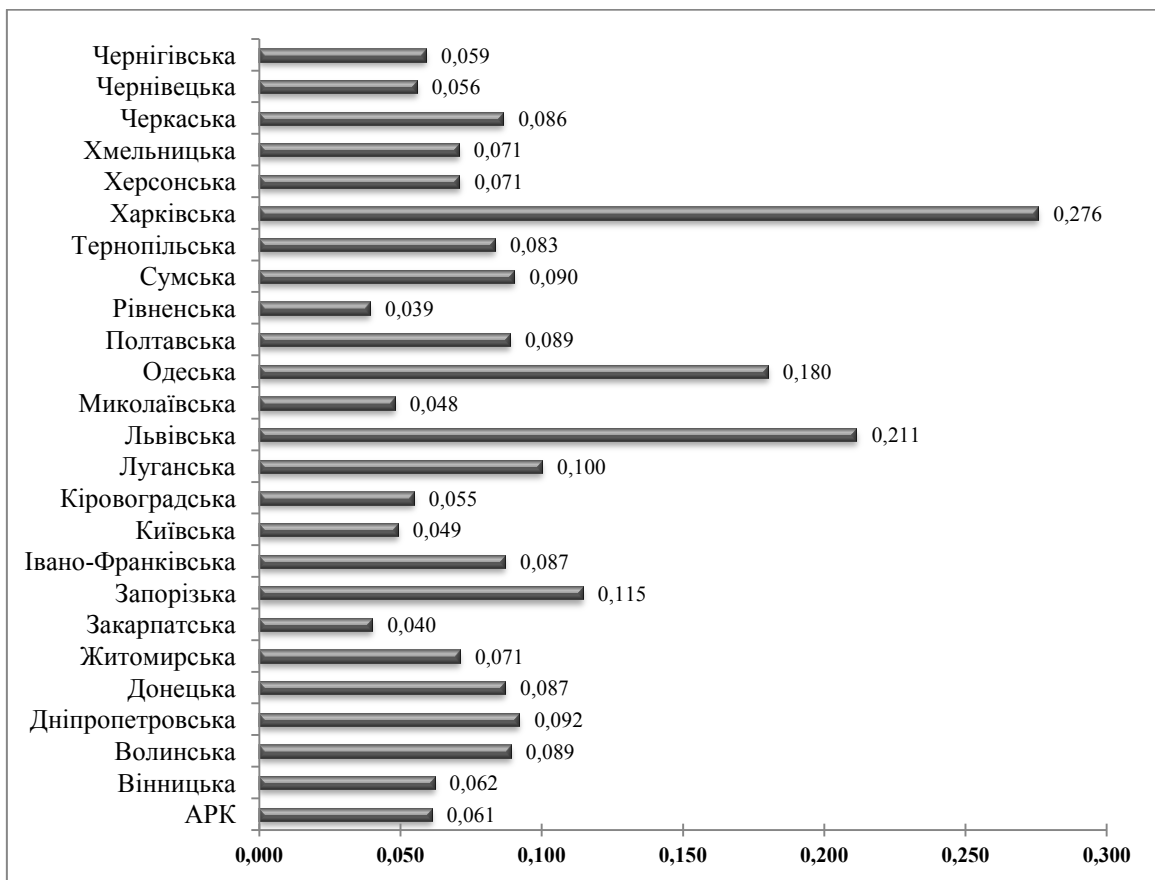


Рис. 2.12. Регіональний рівень наукової активності молоді станом на 1 січня 2014 року, %

Дане дослідження проводиться у 28 країнах, зокрема в РФ, Албанії, Македонії, Косово, Єгипті, Китаї, Монголії тощо. Результати даного дослідження для України показали, що українська молодь зорієнтована в переважній більшості на отримання вищої освіти, аргументовуючи це тим, що шанси знайти високооплачувану престижну роботу з наявністю диплому про вищу освіту значно збільшуються. Однак, вища освіта не є гарантією захищеної зайнятості відповідної кваліфікації та сподіванням молоді людини, а надмірна освіченість молоді призводить до загрози втрати віри в цінність системи освіти, обмежує можливості професійного зростання молоді, не окупує витрати на освіту та знижує престиж вищої освіти в цілому [127].

Дані дослідження свідчать, що професійно-технічна освіта є більш доступною у порівнянні із вищою: 83,4% студентів ПТНЗ навчаються за рахунок Державного бюджету, в той час як серед студентів ВНЗ таких менше половини – 43,8%. Дослідження також підтвердило гіпотезу прямої залежності рівня освіти молоді та матеріального стану домогосподарства. Із зростанням добробуту домогосподарства зростає й відповідно частка молоді із вищою освітою та зменшується – із професійно-технічною та середньою [127].

Основною причиною небажання молоді отримати професійно-технічну освіту 42,8% молодих людей вважають, що робота, якою вони дійсно хочуть займатися потребує вищої освіти (рис.2.13).

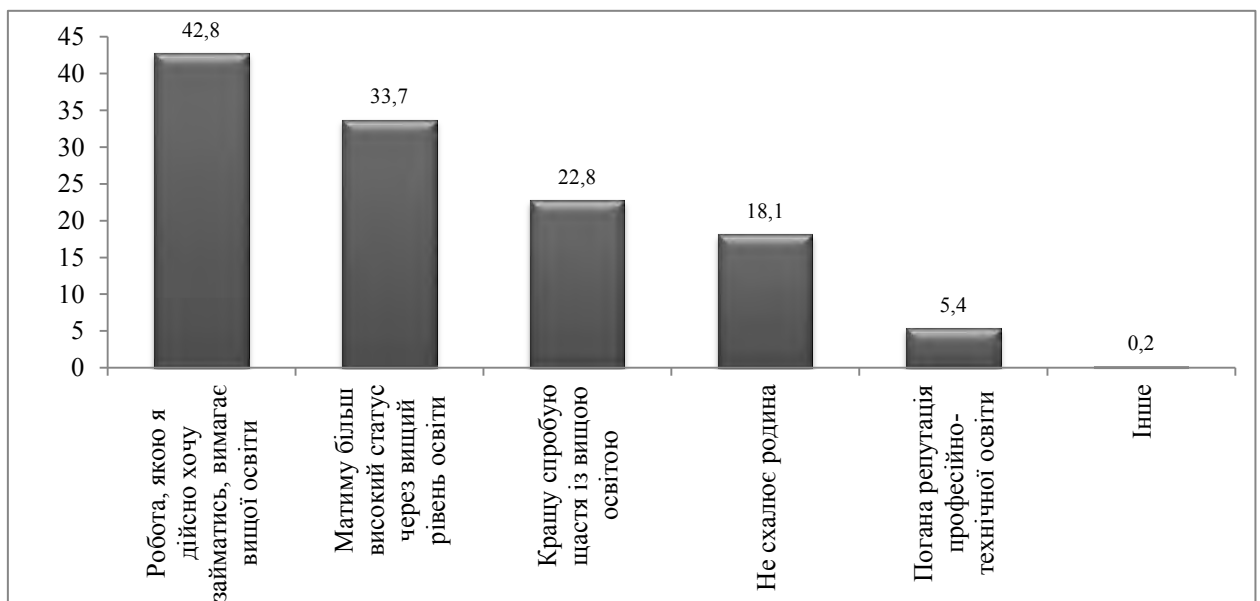


Рис. 2.13. Причини небажання здобувати професійно-технічну освіту, % [127]

Підсумовуючи вищевикладене, Україна за роки своєї незалежності в напрямі освітньої діяльності досягла певних позитивних зрушень, а саме: підвищення рівня освіти серед молодого населення, в тому числі жінок; підвищення кількості молоді з вищою освітою; участь країни у рейтингах оцінки якості освіти національного та міжнародного масштабу. Проте, високий рівень освітньо-професійної та наукової активності молоді України

не є запорукою ефективної зайнятості та високого рівня її конкурентоспроможності на ринку праці. Для України необхідним є удосконалення освітньої системи, в тому числі діяльності ВНЗ, випускники яких зможуть в повній мірі реалізуватися на сучасному ринку праці та мати впевненість в адекватності отриманих знань сучасним вимогам.

2.3. Сучасний стан та тенденції економічної активності молоді та молодіжного ринку праці в Україні

Високий рівень конкурентоспроможності національної економіки та забезпечення її інноваційного розвитку, як показує досвід високорозвинених країн світу, не можливий без активної участі молоді в суспільних трансформаціях держави. При цьому серед цілого спектру обставин, що в перспективі обумовлюють становлення та розвиток країни, визначальними є ті, що пов'язані з економічною активністю молоді. Жодні суттєві зміни суспільно-політичного, соціально-економічного або технологічного характеру не можливі без активної участі в них трудового потенціалу молоді.

Найбільш актуальними проблемами сучасного ринку праці країни та суспільства в цілому є нездатність забезпечити повну та продуктивну зайнятість молоді. Молодіжний сегмент ринку праці України є його слабким місцем. Не зважаючи на доволі високий рівень освітньо-професійної підготовки сучасної молоді напруженість на ринку праці посилюють невідповідність якості отриманих знань сучасним вимогам ринку праці, відсутність досвіду роботи, проблеми першого працевлаштування, зайнятість молоді у неформальному секторі економіки тощо.

Вивчення та аналіз існуючих проблем у сфері формування та ефективної реалізації трудового потенціалу молоді, особливостей молодіжного сегменту ринку праці та мотивації її економічної активності мають стати фундаментом для розробки та впровадження ефективної державної молодіжної політики України.

Економічна активність молоді в Україні залишається стабільно високою протягом останніх років. За даними Державної служби статистики кількість економічно активних молодих людей віком 15–35 років становить 8,5 млн. осіб, а це близько 40% загальної кількості економічно активного населення країни (у віці 15–70 років).

Традиційно найвищим є рівень економічної активності молоді у віковому діапазоні 30–35 років, а найнижчий – у віці 15–24 роки (рис.2.14).

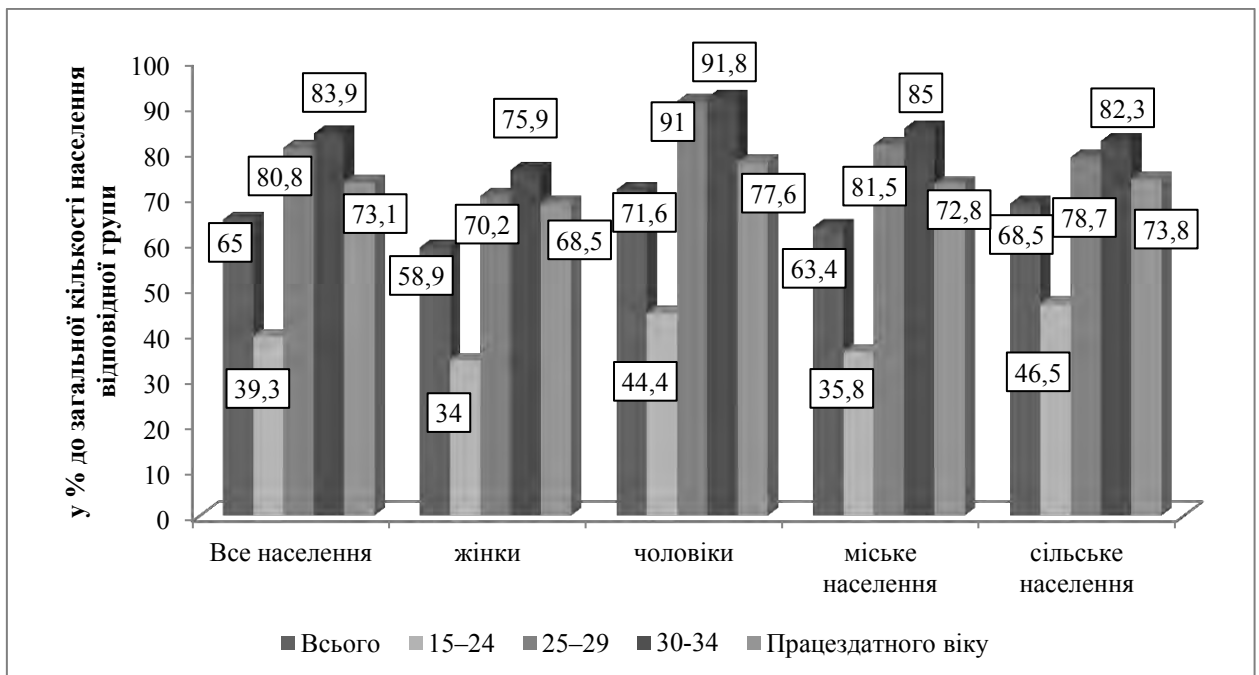


Рис. 2.14. Рівень економічної активності населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2013 році, % [34]

Низький рівень економічної активності молоді у віці 15–24 роки обумовлена тим, що саме у цьому віковому проміжку більшість молоді досягає піку своєї освітньої активності. В той час як у віці 30–35 років, більшість молоді закінчивши професійне навчання, активно вступає в стадію

ефективної економічної діяльності. Проте варто відмітити, що протягом останніх 10 років відбулося зниження рівня економічної активності серед молодого контингенту у віці 25–29 та 30–35 років та стабілізація рівня економічної активності для молоді у віці 15–24 роки [34].

Рівню зайнятості молоді протягом останніх трьох років характерна тенденція до зниження. Підвищення рівня зайнятості молоді у віці 15–24 та 25–29 років спостерігалось лише протягом 2001–2008 рр., протягом яких він зріс на 7,2% та 2,8% і становив у 2008 році 37,3% та 76,5% відповідно для даних вікових груп. Фінансово-економічна криза 2008 року стала на перешкоді його подальшого зростання у 2009–2010 рр. Поступове підвищення рівня зайнятості молоді спостерігається лише останніми звітними роками (2011–2013 рр.), проте воно є несуттєвим 72,4 у 2011 р. до 73,8% у 2013 р. (рис. 2.15).

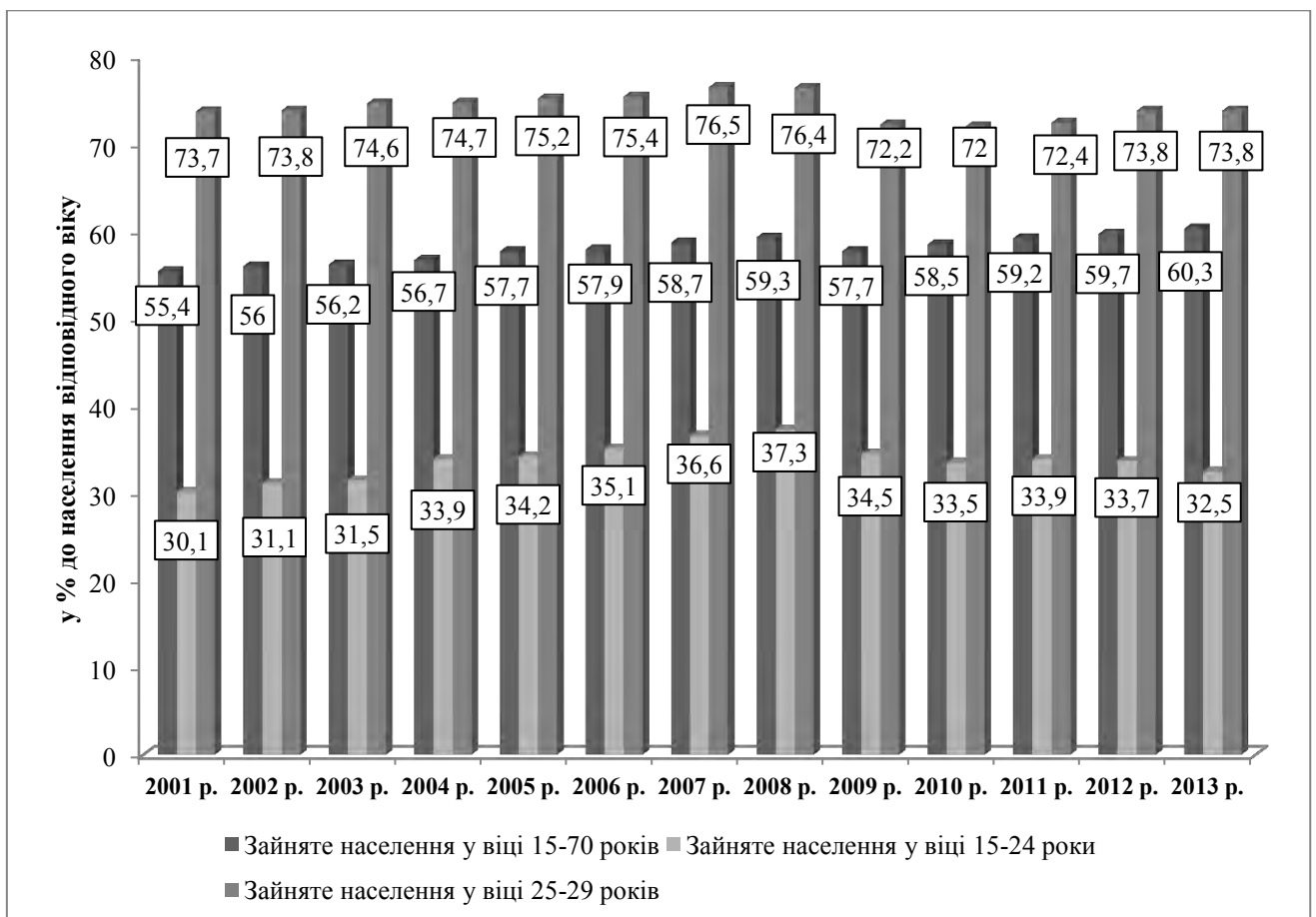


Рис. 2.15. Рівень зайнятості населення у віці 15–70, 15–24 та 25–29 років, у середньому за 2001–2013 рр. [124]

Однак аналіз динаміки рівня молодіжної зайнятості протягом останніх років показав пряму її залежність від демографічної ситуації в країні. На фоні депопуляції, постаріння населення та збільшення чисельності осіб старше працездатного віку, підвищення рівня зайнятості молоді є очевидним фактом.

Низький рівень економічної активності молодшої вікової групи (15–24 роки) пояснюється, по-перше, тим, що у віці 15–17 років молодь продовжує навчання у загальноосвітніх школах, гімназіях, ліцеях, училищах, технікумах тощо. По-друге, за чинним законодавством України (КЗпП) вік початку трудової діяльності становить 16 років (як виняток 15 років). Тому економічна активність даної вікової групи не може бути доволі високою.

Безпосередній вплив на рівень зайнятості молоді мають загальні тенденції у сфері зайнятості населення країни, відрізняючись лише окремими характеристиками, що залежать від віку, статі, рівня освітньо-професійної кваліфікації, сімейного стану, стану здоров'я тощо.

Актуальним для України є питання забезпечення продуктивної зайнятості молоді з обмеженими можливостями. Саме ця вразлива категорія молодих громадян держави стикається з рядом проблем, що пов'язані з неможливістю доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування, професійного навчання; недостатністю зі сторони держави належних заходів, спрямованих на сприяння найму людей з інвалідністю та пристосування до робочого місця; недосконалістю системи надання податкових пільг підприємствам організацій інвалідів, що зробило можливим використання корупційних схем.

Характерною для більшості розвинених країн є ситуація, коли рівень зайнятості молодих чоловіків перевищує рівень зайнятості молодих жінок. Для вікової групи 15–24 роки гендерна різниця у рівні зайнятості у 2013 році становила 7,8%, для вікової групи 30–34 роки – 12,8%, але найбільшою вона була зафіксована для вікової групи 25–29 років (17,2%) (рис. 2.16).

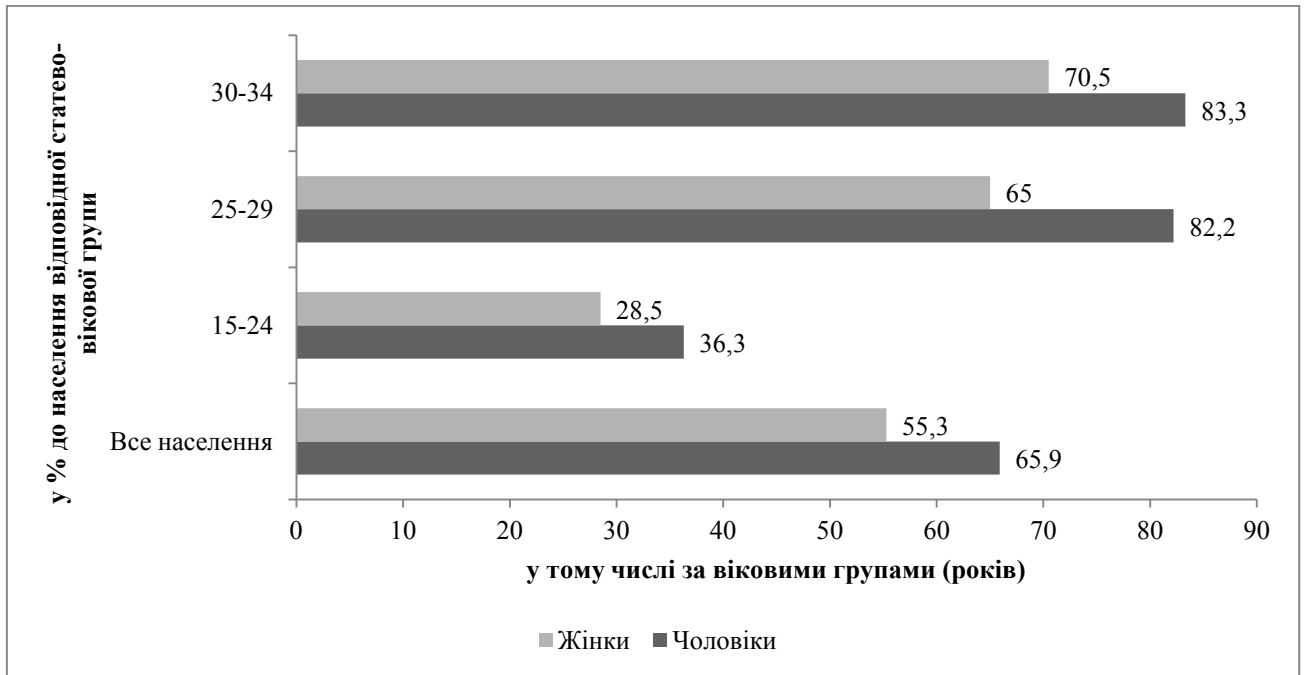


Рис. 2.16. Рівень зайнятості молоді у віці 15–34 роки за статтю в середньому у 2013 році [124]

Поясненням наявних тенденцій є те, що саме у цьому віковому проміжку молода жінка знаходиться у своєму репродуктивному віці та характеризується найвищою дітородною активністю. Ще однією причиною низького рівня зайнятості молоді є наявність гендерної диспропорції у пропозиції робочих місць на ринку праці в зв'язку з наслідками економічної кризи.

Достатньо високими є показники рівня зайнятості молоді у неформальному секторі економіки. Найбільш залученою до неформальної зайнятості (в переважній більшості в особистих селянських господарствах) є сільська молодь. За офіційними даними Державної служби статистики України у 2013 році 57,7% молоді віком 15–24 роки та 41,2% віком 25–29 років була залучена до неформальної зайнятості в сільській місцевості [125].

Проблема безробіття серед молоді є актуальним питанням сьогодення не тільки для України, але й для більшості країн Європейського Союзу. За даними Міжнародної організації праці, щорічно на ринок праці вступає 40 мільйонів молодих людей. Відсутністю роботи у світі сьогодні

страждають понад 75 мільйонів молодих людей у віці від 15 до 24 років, що на 4 мільйони більше, ніж було на початку економічної кризи у 2007 році. Понад 6 мільйонів з цього числа вже закінчили спроби знайти роботу взагалі. Експерти Міжнародної організації праці відмічають, що вірогідність стати безробітним серед молоді в три рази вище, ніж серед відповідної частини дорослого населення. Не випадково в Давосі на Всесвітньому економічному форумі і у Брюсселі на першому в 2012 році саміті Євросоюзу досить уваги було акцентовано на обговоренні питання зайнятості молоді (рис.2.17).

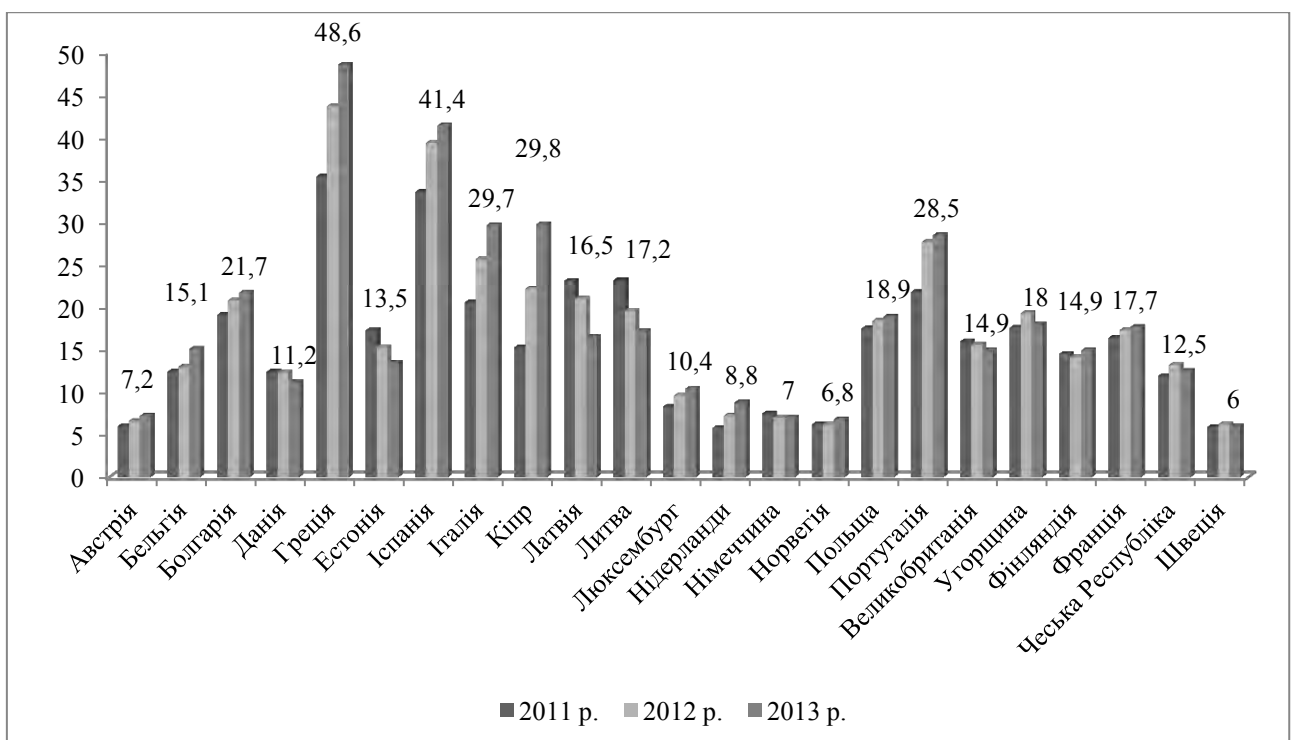


Рис. 2.17. Рівень безробіття молоді віком 15–29 років в країнах-членах ЄС у 2011–2013 рр. (у % до економічно активного населення відповідного віку) [224]

Щодо України, то фінансово-економічна криза погіршила позиції молоді на ринку праці як в більшості країн світу, так і в Україні зокрема, знизивши докризові успіхи у цьому напрямку. Якщо до 2008 року відбувалося відчутне скорочення рівня безробіття з 22,3% у 2001 році для молоді у віці 15–24 роки до 13,3% та з 11,8% для молоді у віці 25–29 років до 7 % у 2008 році, то наслідки економічної кризи наступних років не відзначаються докризовою оптимістичністю. Так, за даними Державної служби статистики

України, рівень безробіття молоді віком 15–24 роки у 2013 році становив 17,4%, а молоді віком 25–29 років – 8,7%. Якщо протягом останніх трьох років рівень безробіття більш старшої вікової кагорти молоді знизився до рівня 2004 року, то для більш молоді категорії (молоді у віці 15–24 роки) відбулося зростання у порівнянні з 2009 р. на 0,8% (рис. 2.18).

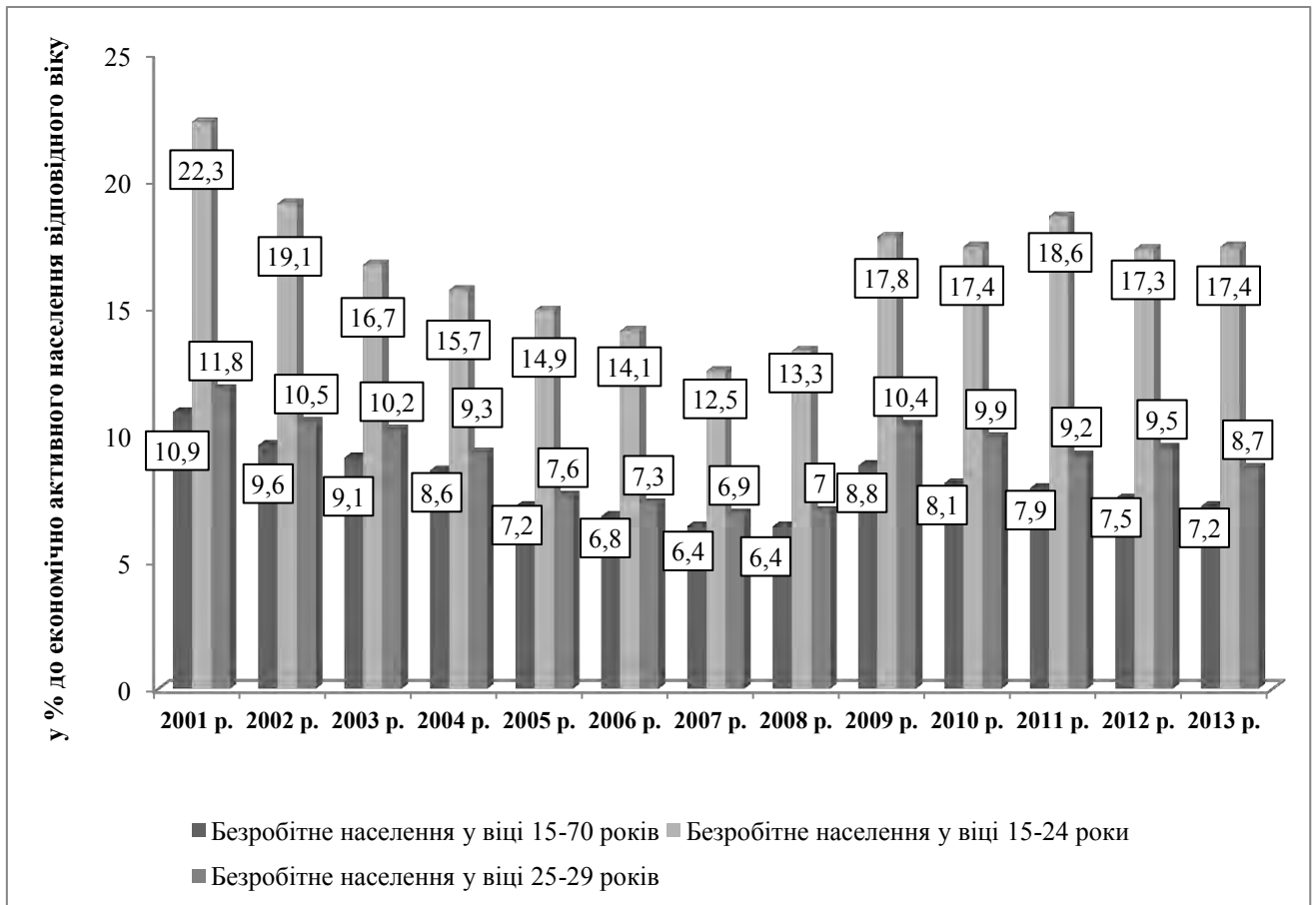


Рис. 2.18. Рівень безробіття населення у віці 15–70, 15–24 та 25–29 років, у середньому за 2001–2013 рр. [124]

Причини безробіття молоді віком до 25 років цілком зрозумілі: переважна більшість з них – це випускники навчальних закладів (в т.ч. ВНЗ), що працевлаштовуються вперше. Саме на цьому етапі виникає найбільше проблем у молоді щодо реалізації їх трудового потенціалу. Через недоліки в сучасному державному механізмі сприяння працевлаштуванню молоді спостерігається підвищення рівня молодіжного безробіття, що спричиняє небажані наслідки – зниження трудової мотивації, затримка формування

способу життя працюючої людини у тих молодих людей, чиє трудове життя починається з безробіття.

Старші групи молодого покоління хоча й впевненіше почувуються на ринку праці, проте їх проблеми пов'язані з реалізацією свого трудового потенціалу в більш повній мірі та задоволення власних амбіцій. У старших вікових групах спостерігаються особливості трудової мотивації, що проявляються у бажанні займати кращі робочі місця, мати достойні умови праці та адекватну заробітну плату.

Рівень безробіття серед молодих чоловіків більш старших вікових груп молоді (25–29 років та 30–34 роки) є вищим у порівнянні з жінками, в той час, як для вікової групи молоді віком 15–24 роки гендерна різниця є несуттєвою – рівень безробіття серед чоловіків віком 15–24 роки становить 18,6%, а серед жінок – 18,7% (рис. 2.19).

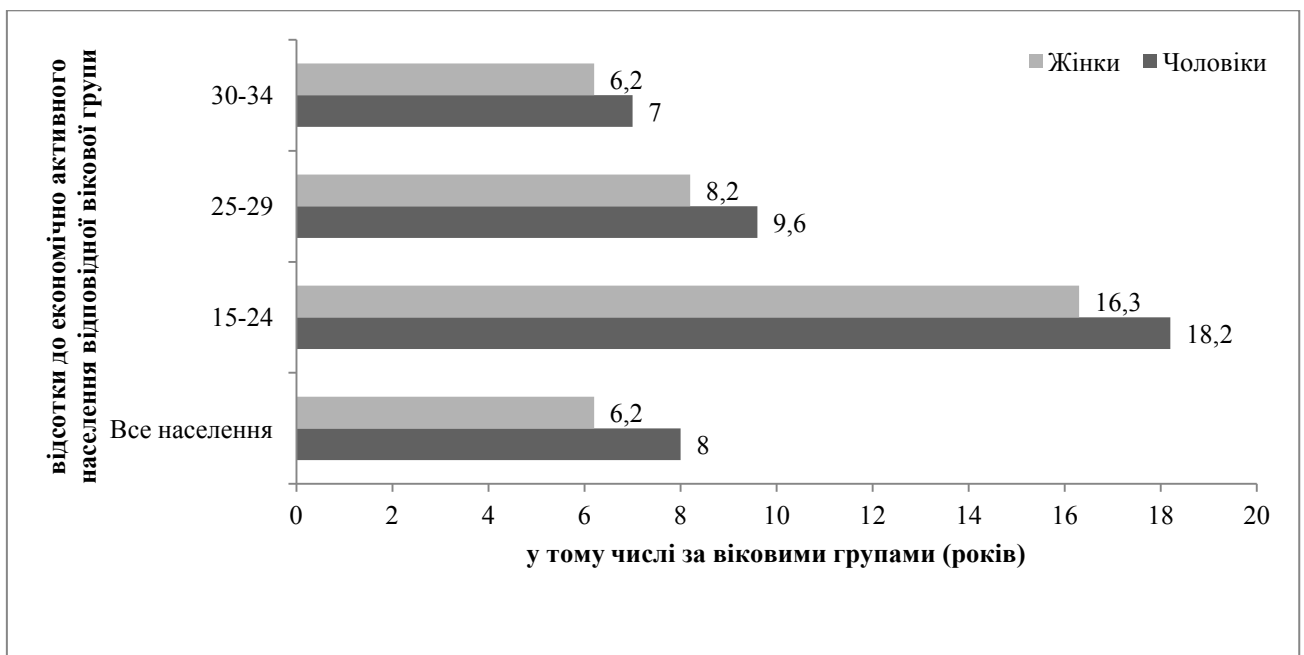


Рис. 2.19. Рівень безробіття молоді у віці 15–34 роки за статтю у середньому за 2013 рік, у % [34]

Традиційно рівень безробіття сільської молоді є нижчим за відповідний рівень міської. Але пояснення цього факту доволі просте – молоді селяни в переважній більшості або залучені до неформальної зайнятості, або зайняті в

особистих селянських господарствах, проте поза їх межами працевлаштовуються доволі непросто.

За даними Державної служби зайнятості у 2014 році статус безробітних мали 669,1 тис. осіб віком до 35 років або 46% загальної кількості безробітних усіх вікових груп. Кожен п'ятий безробітний у віці до 35 років, що мав професійний досвід працював у сфері оптової та роздрібної торгівлі, а також у сільському, лісовому та рибному господарстві, 16,5% молодих людей працювало в переробній промисловості, 9,5% – у сфері державного управління та оборони та 7,1% – у фінансовій та страховій діяльності (рис. 2.20).

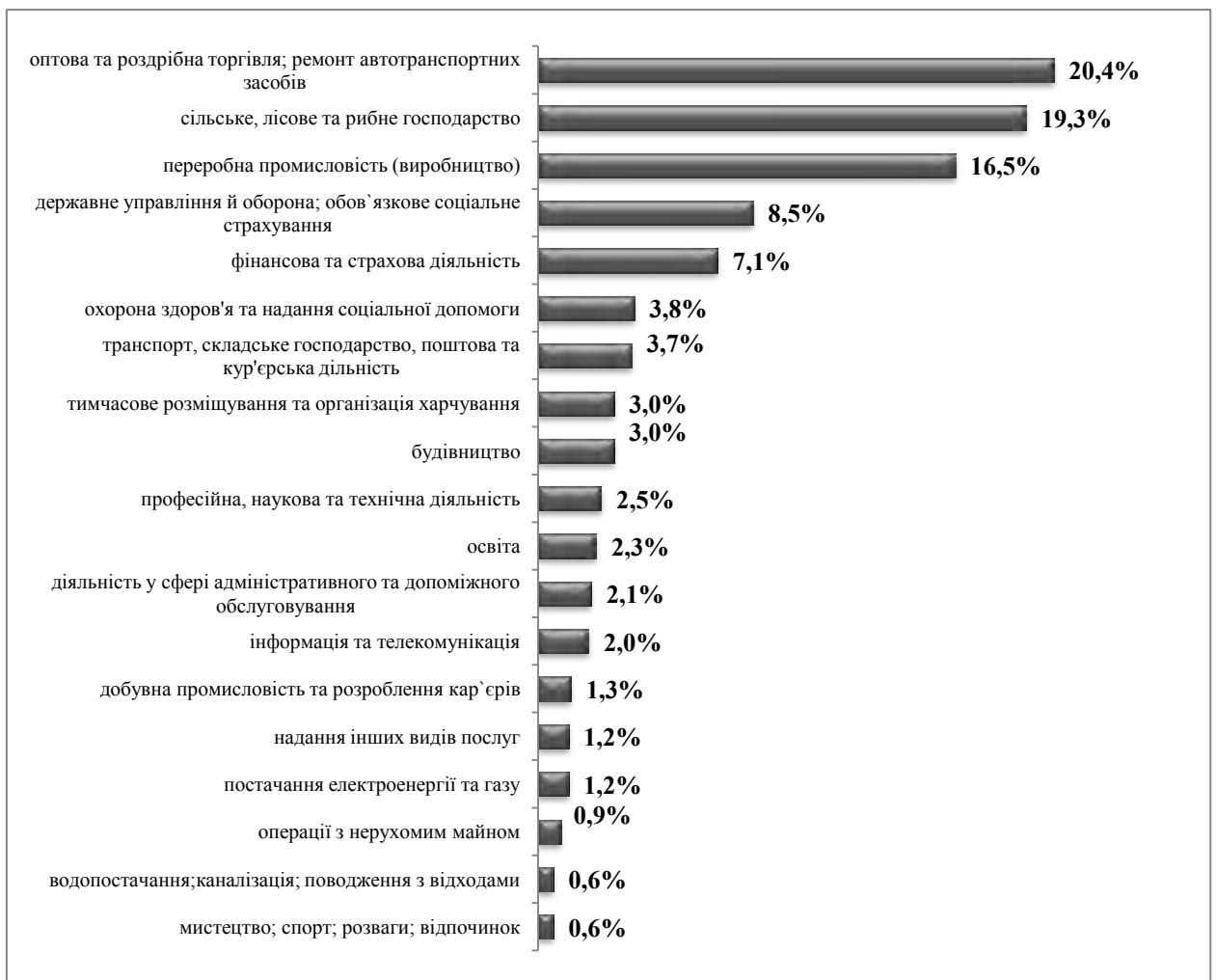


Рис. 2.20. Структура чисельності зареєстрованих безробітних у віці до 35 років, на кінець 2014 року за видами економічної діяльності, % [124]

Обстеження «Перехід від навчання до роботи (SWTS), проведене Українським центром соціальних реформ, Центром соціального моніторингу та Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України виявило, що 28,3% безробітної молоді шукають роботу понад 1 рік, що знижує потенційні можливості їх швидкої адаптації на робочому місці та працевлаштування в цілому. Також було виявлено, що при працевлаштуванні молодь в більшому степені покладається на допомогу так званих «третіх осіб», а чотири із п'яти молодих безробітних не зверталися за допомогою до Державної служби зайнятості України [127].

Так, найвищим рівень безробіття є серед молодих жінок з вищою освітою (51,2%) та молодих чоловіків з вищою освітою (32,8%), а також чоловіків з професійно-технічною освітою (на базі 11 класів) – 25,3% та чоловіків з повною загальною середньою освітою (22,7%) (рис. 2.21).

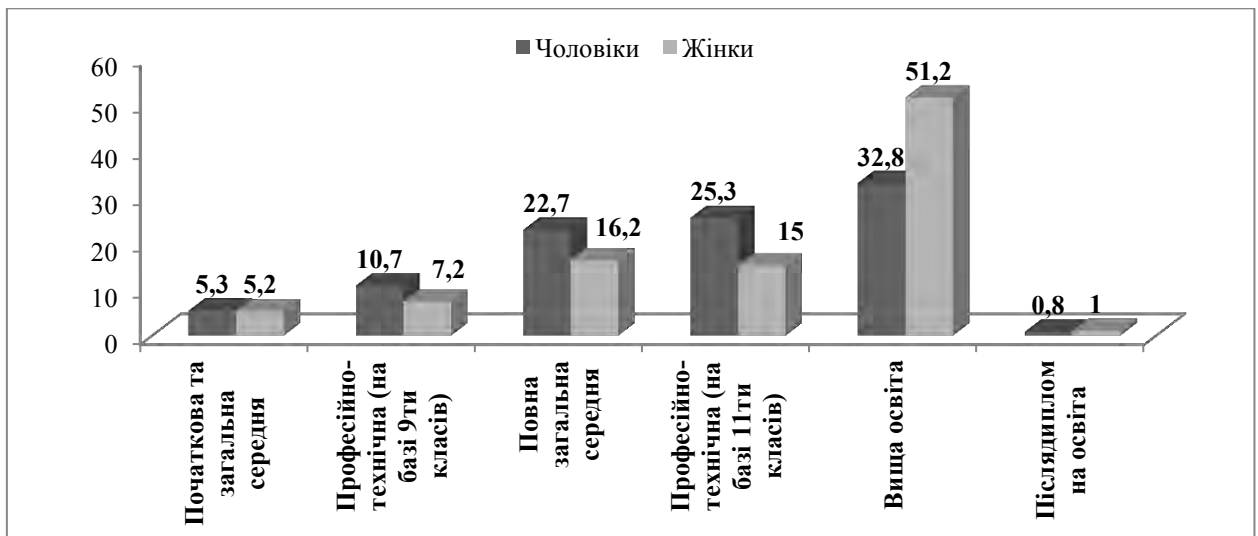


Рис. 2.21. Безробіття молоді, за статтю та рівнем освіти, % [127]

Особливе значення у питанні підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та зниження рівня безробіття серед даної соціально-вразливої на ринку праці демографічної групи відіграє Державна служба зайнятості України. Варто відмітити, що протягом останніх років саме молодь є тією частиною населення, що активно залучається Державною службою зайнятості до перепідготовки та перенавчання.

З одного боку, дана тенденція є ознакою низької якості професійної підготовки молоді у навчальних закладах; з іншого – демонструє готовність молодих громадян до отримання або удосконалення набутих знань у відповідності з вимогами інноваційного суспільства, освоєння новітніх технологій, залучення до нових професій, а, отже, й до підвищення рівня своєї конкурентоспроможності на ринку праці.

З метою подолання молодіжного безробіття Державною службою зайнятості України здійснюються ряд заходів активної політики сприяння зайнятості молоді, а саме: надання консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг, пошук необхідних вакансій, сприяння в працевлаштуванні молоді, в т.ч. шляхом залучення молоді до організації підприємницької діяльності, організації профпідготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних, організації оплачуваних громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю. Так, у 2014 році за направленням Державної служби зайнятості України було працевлаштовано 343,8 тис. молодих людей, з них 211,4 тис. безробітних [124].

У 2014 році профорієнтаційними послугами було охоплено 1,0 млн. осіб у віці до 35 років, у т.ч. 636,7 тис. безробітних. Професійне навчання проходили у 2014 року 80,4 тис. безробітних віком до 35 років (рис. 2.22).

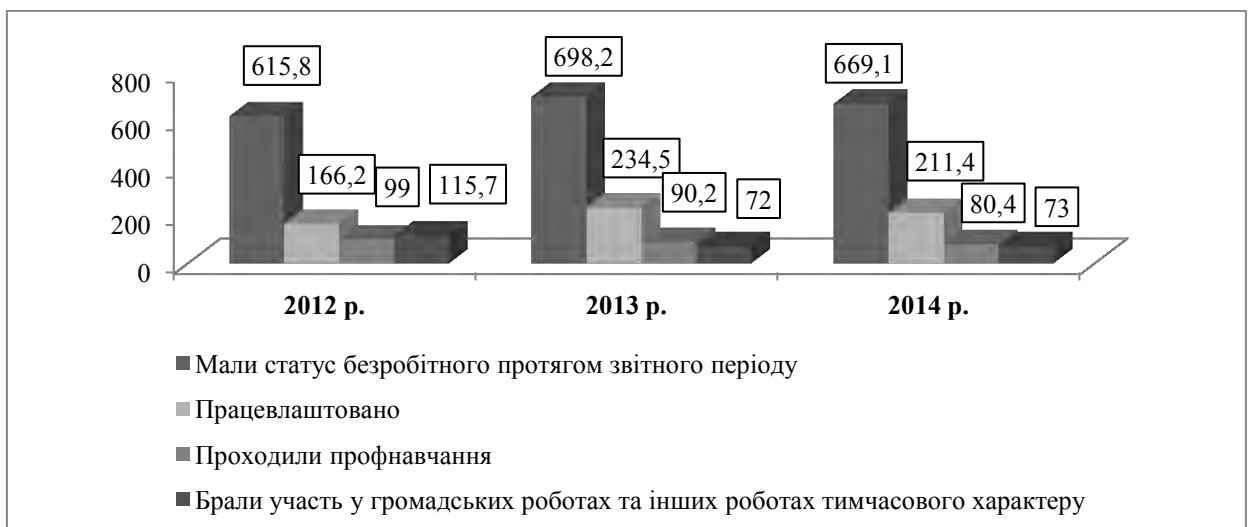


Рис. 2.22. Чисельність зареєстрованих безробітних у віці до 35 років, охоплених заходами активної політики сприяння зайнятості у 2012–2014 рр., тис. осіб [124]

З метою підтримки підприємницької ініціативи безробітної молоді Державною службою зайнятості здійснюється фінансування одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. У 2014 році цією можливістю скористалися понад 9,4 тис. молодих осіб та організували підприємницьку діяльність за рахунок виплати допомоги по безробіттю одноразово, що на 1 тис. осіб більше, ніж у 2013 році [124].

Рівень працевлаштування безробітних віком до 35 років, охоплених заходами активної політики сприяння зайнятості в Державній службі зайнятості у 2012–2013 рр. у розрізі регіонів представлена у додатку В. Офіційна статистика свідчить, що найбільша чисельність зареєстрованих безробітних до 35 років, охоплених заходами активної політики сприяння зайнятості у 2014 році була зафіксована переважно в густонаселених областях України, зокрема, в Донецькій (49270 осіб), Дніпропетровській (48875 осіб), Львівській (41152 особи) та Харківській (38214 осіб) областях [124].

Значну частину випускників, що перебувають на обліку, становлять випускники вищих навчальних закладів. Наявність вищої освіти надає певні переваги молоді на шляху до працевлаштування та зниження ризику бідності. Проте низький рівень заробітної плати та сумнівні трудові перспективи спонукають українську молодь до міграції за кордон з метою тимчасового або постійного працевлаштування. Особливо актуальним питання працевлаштування за кордоном є для молодих громадян західних областей України в силу географічного розташування регіону.

Важливим мотивом активізації економічної активності молоді є рівень доходів. Сформовані в період становлення сучасної молоді прагнення до інтеграції в Європейське Співтовариство нерозривно пов'язані з європейським рівнем життя та високим рівнем доходів. За даними Інституту соціальних досліджень основним критерієм вибору робочого місця для 95% молоді є рівень заробітної плати.

Рівень середньої заробітної плати протягом останнього десятиріччя зростає. У 2012 році вона становила 3026 грн., що на 15% вище, ніж у попередньому 2011 році (рис. 2.23). Однак попри зростання рівня середньомісячної заробітної плати з кожним роком, розрив між життєвими стандартами та реальним рівнем життя величезний. Низькі, в порівнянні з європейськими, стандарти оплати праці дісталися у спадок від економічної системи Радянського Союзу та її адміністративно-командних принципів. Проте, в той період розвитку економіки вони були адекватними загальній ціновій політиці держави: дешева робоча сила існувала поряд з фіксованими цінами на більшість найнеобхідніших товарів, безкоштовною освітою та медициною, мізерними тарифами за житлово-комунальні послуги.

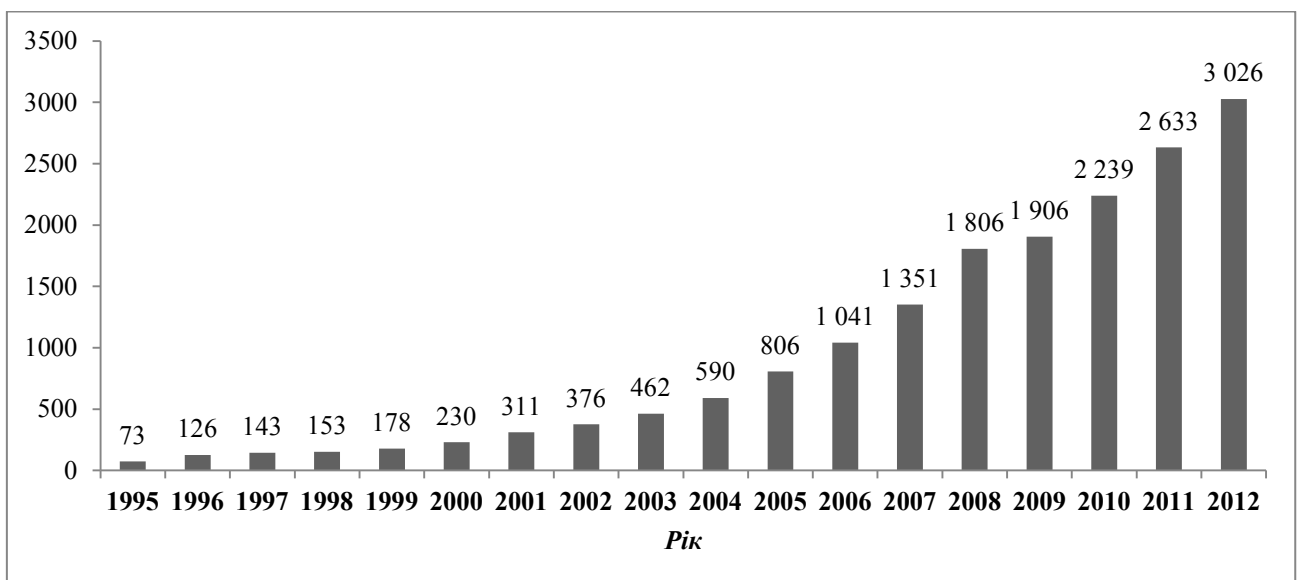


Рис. 2.23. Динаміка середньомісячної заробітної плати у 1995–2012 рр., (в розрахунку на одного штатного працівника, грн. [48]

Обстеження департаменту статистики праці Державної служби статистики України спільно з фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, проведене за результатами 2012 року, засвідчило, що найвищий рівень оплати праці мали працівники віком від 25 до 44 років (21 грн. за годину), а найнижчий – працівники віком до 25 років (15,9 грн.) [48].

У рамках даного дослідження виявлено, що оплата праці жінок значно нижча, ніж чоловіків. Наприклад, середня заробітна плата у 2012 році у віковій групі до 25 років становила 1977 грн., при цьому жінок – 1720 грн., а чоловіків – 2209 грн. При чому дана тенденція спостерігається у всіх без винятку вікових групах (рис. 2.24).

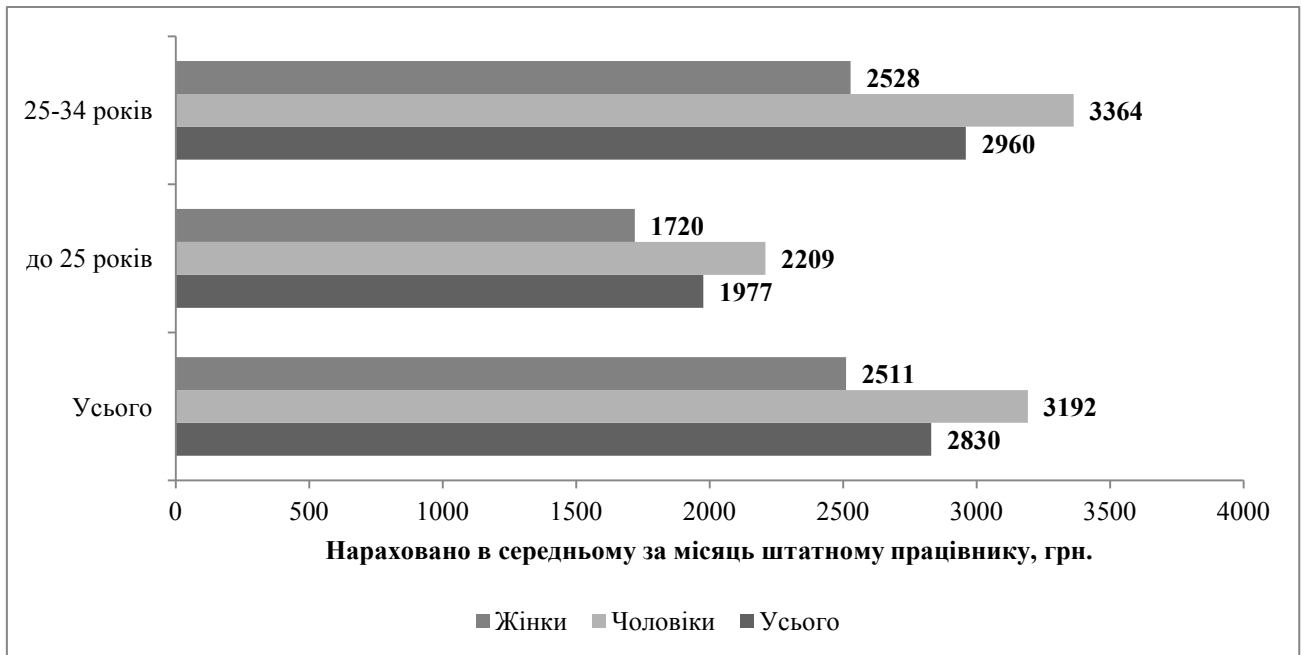


Рис. 2.24. Середньомісячна заробітна плата працівників, які підлягали обстеженню на підприємствах у 2012 році [48]

Аналіз сучасного стану економічної активності молоді та її становища на сучасному ринку праці вкотре підтвердив наявність цілої низки проблем, що пов'язана з працевлаштуванням молодих громадян та рівнем їх конкурентоспроможності на ринку праці України. В умовах жорсткої конкуренції, що панує на сучасному ринку праці пріоритетним завданням української соціально-орієнтованої економіки є забезпечення соціальної захищеності населення, особливо тих, хто не може конкурувати на рівних. До цієї вразливої категорії, насамперед, відноситься молодь. З одного боку, молодь має ряд соціальних переваг: вона здатна креативно мислити, опановувати нові технології та професії, продукувати принципово нові ідеї; а з іншого – стикається з цілим рядом проблем, пов'язаних з першим після закінчення вищих навчальних закладів працевлаштуванням, відсутністю

досвіду роботи, проблемами професійного росту, пропонованою низькою заробітною платою.

Проблеми молоді набувають специфічних рис та відзначаються тяжкими наслідками, що віддзеркалюються не тільки на економічній стабільності держави, але й на її економічній безпеці. Саме тому молодь на ринку праці повинна стати визначальним об'єктом збалансованої, виваженої молодіжної державної політики. Стратегічна перспектива нашої країни повинна будуватися на цілому ряді тактичних заходів, спрямованих на досягнення головної мети – підвищення конкурентоспроможності молодого населення нашої держави, і, як наслідок, країни в цілому. З цією метою актуального значення набуває оцінка якості підготовки та рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці, на що більш детально сконцентруємо увагу у п. 2.4.

2.4. Оцінка рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці України

Питання забезпечення високого рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці набуває особливого значення в контексті підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили, регіонів та держави в цілому. Важливою проблемою у даному контексті є формування та розвиток методики кількісного та якісного оцінювання рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Однак в Україні відсутня методика її оцінки, необхідність розроблення якої на даному етапі розвитку економіки гостро назріла.

Визначення рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці полягає в отриманні достовірних даних, на основі яких відбувається формування й прийняття управлінських рішень на різних рівнях (виявлення негативних чинників, що впливають на рівень конкурентоспроможності, визначення напрямів підвищення рівня конкурентоспроможності).

Багатоаспектність, багатокритеріальність та неоднозначність поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» значно ускладнює її оцінку. Саме тому оцінку рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці пропонуємо здійснювати на трьох основних її рівнях: нанорівні (індивідуальному), мікрорівні (на рівні підприємства) та макрорівні (державному).

Комплексну оцінку рівня конкурентоспроможності молоді на *нано- та мікрорівні* доцільно провести опираючись на результати дослідження в межах проекту «Рейтинг ВНЗ України «Компас-2012» щодо якості підготовки сучасних ВНЗ, працевлаштування та професійних якостей українських випускників. Дослідження було проведене у 2012 році за участі провідних 845 роботодавців – представників середніх і великих компаній та 1156 випускників із понад 200 ВНЗ країни із застосуванням методу телефонного, онлайн опитування та опитування за допомогою електронної пошти [55].

На індивідуальному рівні оцінка конкурентоспроможності (конкурентних переваг) на ринку праці може бути лише суб'єктивною, тобто побудованою на основі самооцінки самої молоді. Результати дослідження свідчать про значну різницю у поглядах роботодавців та випускників стосовно необхідних навичок для успішного працевлаштування та реалізації на ринку праці. Так, близько 46% випускників вважають, що знання іноземних мов є однією з ключових компетенцій, якої їм не вистачає, для ефективною реалізації особистісного потенціалу (рис. 2.25).



Рис. 2.25. Які навички (знання, вміння, компетенції) є для Вас недостатніми? (опитування випускників) [55]

Попри це, роботодавці найголовнішими якостями своїх майбутніх працівників визначають практично-професійні навички, вміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами (рис.2.26). Саме цих знань та вмінь зазвичай не вистачає молодим фахівцям, на думку роботодавців.



Рис. 2.26. Яких навичок (знань, вмінь, компетенцій) не вистачає випускникам українських ВНЗ незалежно від здобутої спеціальності? (опитування роботодавців) [55]

Актуальною залишається проблема невідповідності набутих випускниками теоретичних знань та їх практичним застосуванням в реальних умовах. Нестача професійних навичок відчутна більшою мірою роботодавцями – представниками технічних спеціальностей, а також бухгалтерії та аудиту. Однак, якщо в бухгалтерській сфері виникає загроза фінансовій діяльності компанії, то у технічній – під загрозу підпадають безпека життя працівника та його колег. Відтак роботодавці намагаються вирішити дану проблему самостійно – або шляхом залучення випускників до додаткового навчання, або шляхом тісного співробітництва із вищими навчальними закладами.

Дані проведених опитувань роботодавців свідчать про зниження загального рівня знань випускників. У даному випадку, річ іде не стільки про фахові знання, як про якість отриманих знань у сфері загальноосвітніх предметів, ерудиції та недостатній рівень грамотності молоді.

Знання іноземних мов, яку вважають пріоритетною навичкою майже половина випускників, на думку роботодавців часто не виправдовують себе. Тобто, попри наявність певних знань в галузі іноземної мови, їх подекуди виявляється недостатньо для активного використання у професійній діяльності.

Отже, як свідчать результати проведених опитувань, випускники зазвичай не досить адекватно оцінюють свій рівень конкурентоспроможності на ринку праці та ті навички, що їм необхідні задля його підвищення. На думку роботодавців, особливо відзначаються «амбіційністю» випускники престижних вищих навчальних закладів країни, які характеризуються завищеною самооцінкою та відсутністю бажання до навчання безпосередньо на робочому місці. Вони недостатньо вмотивовані на отримання стартового досвіду та вважають, що повинні гарантовано отримати найкращі умови праці та гідну заробітну плату.

Експерти також відмічають відсутність у випускників навиків швидкої обробки великого обсягу інформації, що є суттєвим недоліком сучасних молодих фахівців особливо у сучасних умовах збільшення інформаційних потоків.

За даними дослідження, за останні 5 років якість підготовки випускників не змінилась (так вважають 30% роботодавців), при цьому 26% опитаних експертів відзначили погіршення і близько 20% – покращення якості підготовки молодих фахівців.

Беззаперечно, головними чинниками, що сприяють працевлаштуванню молодих спеціалістів, на думку роботодавців, є розумові здібності (54%), особистісні якості характеру (51%), здатність до самоосвіти, навички роботи за фахом (47%) та комунікативні навички (37%). Лише для 13% роботодавців важливим фактором є наявність додаткової освіти, для 21% – досвіду роботи під час навчання у вищому навчальному закладі та для 20% – престижність вищого навчального закладу, випускником якого є молодий спеціаліст [55].

Більшість компаній – учасниць проведеного дослідження, вбачають своїм пріоритетом співробітництво із профільними навчальними закладами. Така співпраця є вигідною не тільки для компаній, які починаючи з перших курсів готують фахівців для подальшого працевлаштування, але й для професійно-технічних та вищих навчальних закладів, які гарантовано забезпечують першим робочим місцем своїх випускників. Дані програми можна умовно поділити на презентаційні та конкурсні.

Головною метою *презентаційних програм* є інформування про можливості працевлаштування в компанії та профорієнтація молоді. Широкого застосування набувають такі заходи проведення презентаційних програм, як організація лекційних, семінарських та практичних занять за участю співробітників компанії із можливістю вирішення конкретних реальних практичних задач та ситуацій.

Конкурсні програми направлені головним чином на відбір претендентів на майбутнє працевлаштування в компанії. Потенційно-перспективна молодь має можливість проявити себе у межах конкурсного відбору і, починаючи з перших курсів, отримувати стипендію від компанії-замовника, приймати участь у стажуванні та проходженні практики, а також здобувати додаткове навчання, що є необхідним для подальшої роботи у компанії-гаранта працевлаштування.

Вибір методів оцінки конкурентоспроможності молоді на ринку праці на *макрорівні* є досить дискусійним питанням. Аналіз існуючих методик оцінки дає підстави поділити їх на 3 групи: якісні методи (методи експертних оцінок), методи бальних оцінок або ранжування та методи інтегральної оцінки.

В якості об'єктивного критерію конкурентоспроможності на ринку праці є, безперечно, здатність молодої людини подолати конкурсний відбір на вакансію і отримати певну роботу. Проте набагато важливіше мати змогу оцінити здатність зайняти робоче місце, яке відповідає вимогам гідної зайнятості. Гідна зайнятість є концепцією, просуванню якої Міжнародна організація праці приділяє багато уваги останніми роками. Зокрема в центрі її уваги – надання робочих місць, що мають ознаки гідних, для молодих людей. Так, у 2001 році на 89-й сесії МКП міжнародній спільноті була презентована Програма гідної праці, що «декларує право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, заснований на свободі асоціацій [223, с. 174]», тобто гідна зайнятість включає чотири компоненти – безпосередньо зайнятість, права, захист, діалог. Таким чином, оцінивши можливість зайняти гідне робоче місце можна отримати кількісно-якісний критерій конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Сьогодні в Україні ведеться активна робота по створенню методологічного і статистичного інструментарію, що робить можливим проведення об'єктивної оцінки перспектив молодої людини на ринку праці.

А саме йдеться про обстеження «Перехід від навчання до стабільної роботи» [127] (SWTS), яке надає можливість проаналізувати специфіку транзиту молодих людей на ринок праці. Обстеження SWTS в Україні було проведено у 2013 році за фінансової та технічної підтримки Міжнародної організації праці (МОП). Проект W4Y спрямований на розширення шляхів отримання інформації щодо ринку праці, а саме його молодіжного сегменту.

Основною метою SWTS є збір докладної інформації щодо проблем, відносин і стану, в якому опиняються молоді люди віком 15–29 років на етапі входження та закріплення на ринку праці. Результати обстеження SWTS можна використовувати і для виявлення тих індивідуальних характеристик молодих людей, що визначають успішність чи неуспішність на ринку праці. Ці відомості є важливими для розробки та впровадження політики попередження ризику незайнятості, а також під час заходів щодо елімінації тих факторів, які негативно впливають на перехід молоді до гідної зайнятості [127, с. 12].

Наголосимо ще раз, що на нашу думку, етапи, що характеризують шлях переходу молодих людей до ринку праці є об'єктивним індикатором їх конкурентоспроможності. Перехід молоді на ринок праці може бути оцінений не тільки за допомогою часу між закінченням навчання (з дипломом чи без його отримання) та знаходженням будь-якого першого робочого місця, але й за допомогою якісних характеристик.

Так обстеження переходу молоді на ринок праці спирається на більш жорстке визначення того, що можна вважати гідним завершенням пошуку роботи – стабільну зайнятість, ніж звичайно. Традиційним визначенням завершення переходу на ринок праці є отримання першого робочого місця. Методологічні засади дослідження [127] пропонують якісно новий підхід, за якого вважається, що людина не завершила «перехід» на ринок праці до того часу, поки не отримає роботу, яка відповідає базовим критеріям стабільності та тривалості трудового договору. З іншого боку, досить поширеною є

ситуація, коли не всі молоді люди в Україні досягли стабільної зайнятості, хоча їхня «кінцева мета» щодо місця на ринку праці досягнута. Можливо, підхід до формування категорій виключно під кутом параметрів стабільності, оцінюваних, так би мовити, «з боку», є занадто вузьким. З цієї причини, МОП радить звернути увагу на критерії задоволення роботою та врахувати їх у концепції переходу на ринок праці.

Таким чином, перехід на ринок праці визначається як переміщення молоді людини від кінця навчання (або першої економічної активності), або до першої стабільної роботи, або такої, що дає задоволення. Стабільність зайнятості визначається з точки зору юридичної гарантованості трудового договору (письмового чи усного) та терміну його дії (понад 12 місяців). Наявність трудового договору автоматично виключає самозайнятість, коли трудові відносини не трактуються як відносини найму. Протилежністю стабільній зайнятості є тимчасова зайнятість та наймана праця на термін менше 12 місяців. Задоволеність зайнятістю виступає суб'єктивним критерієм, заснованим на самооцінці зайнятої особи. Це означає, що респондент вважає свою зайнятість такою, що у даний момент відповідає її вимогам та меті зайнятості. На противагу, незадовільною є зайнятість, коли респондент не задоволений нею [127].

Виходячи зі змісту терміна «перехід на ринок праці», стадії переходу класифікують таким чином [127]:

1. Особи, які перейшли – молоді люди, що на теперішній час зайняті як:
 - наймані працівники на стабільній роботі, незалежно від того, задоволені вони чи незадоволені роботою;
 - наймані працівники на тимчасовій роботі, які задоволені своєю роботою;
 - самозайняті, задоволені своєю роботою.
2. Особи, які знаходяться в процесі переходу – молоді люди:
 - безробітні в широкому розумінні (згідно послаблених критеріїв);

- наймані працівники на тимчасовій роботі, які не задоволені нею;
- самозайняті, незадоволені своєю зайнятістю;
- економічно неактивна молодь, яка ніде не навчається, але має на меті шукати роботу пізніше.

3. Особи, перехід яких ще не розпочався, – молоді люди, які належать до одного зі статусів економічно неактивної молоді:

- ще навчаються;
- ніде не навчаються та не мають на меті шукати роботу пізніше.

Два аспекти цієї класифікації заслуговують на увагу. По-перше, тривалість переходу між протилежними полюсами економічної активності визначається за стандартною методологією концепції робочої сили. Категорія «особи, які завершили перехід» включає в себе виключно ту молодь, що класифікується як зайнята. Інші зайняті входять до категорії «в процесі переходу» – це безробітні і та частина економічно неактивної молоді, яка не має роботи, але готова приступити до неї, хоча й активно роботу не шукає, а також ті неактивні, які ніде не навчаються, не шукають роботу, але мають на меті робити це пізніше. До категорії «особи, які ще не розпочали перехід» входять ті неактивні, які не віднесені до інших категорій. По-друге, етапи переходу є науковою класифікацією, яку, поки не використовують як нормативну чи безальтернативну. Через включення молоді, яка задоволена самозайнятістю та тимчасовою зайнятістю, не можна говорити, що всі молоді люди в категорії «особи, які завершили перехід», отримали максимально якісну зайнятість. Насправді, багато молодих самозайнятих, членів сім'ї, що працюють безоплатно, та навіть тих найманих працівників, чия зайнятість є неформальною, складають помітну частку нестабільно зайнятих. І все ж вони висловили задоволення своєю роботою, та, ймовірно, закінчили свій перехід у тому сенсі, що хочуть залишатися самозайнятими ще певну частину свого трудового життя.

Важливо відзначити, що класифікація етапів переходу націлена на запровадження в дослідженнях ринку праці концепції потоку. Людина знаходиться в процесі переходу до того часу, поки вона не досягла стабільного становища на ринку праці; ті, хто закінчили перехід, отримав роботу, яку, ймовірно, будуть намагатися втримати, незалежно від того, задовільна вона чи ні.

У роботі пропонується підхід до оцінювання конкурентоспроможності молоді, спираючись на категорії транзиту від навчання до гідної зайнятості та відповідні дані обстежень, згідно якого в зоні конкурентоспроможних опиняються молоді люди, які завершили транзит (його графічна інтерпретація наведена на рис. 2.27.).

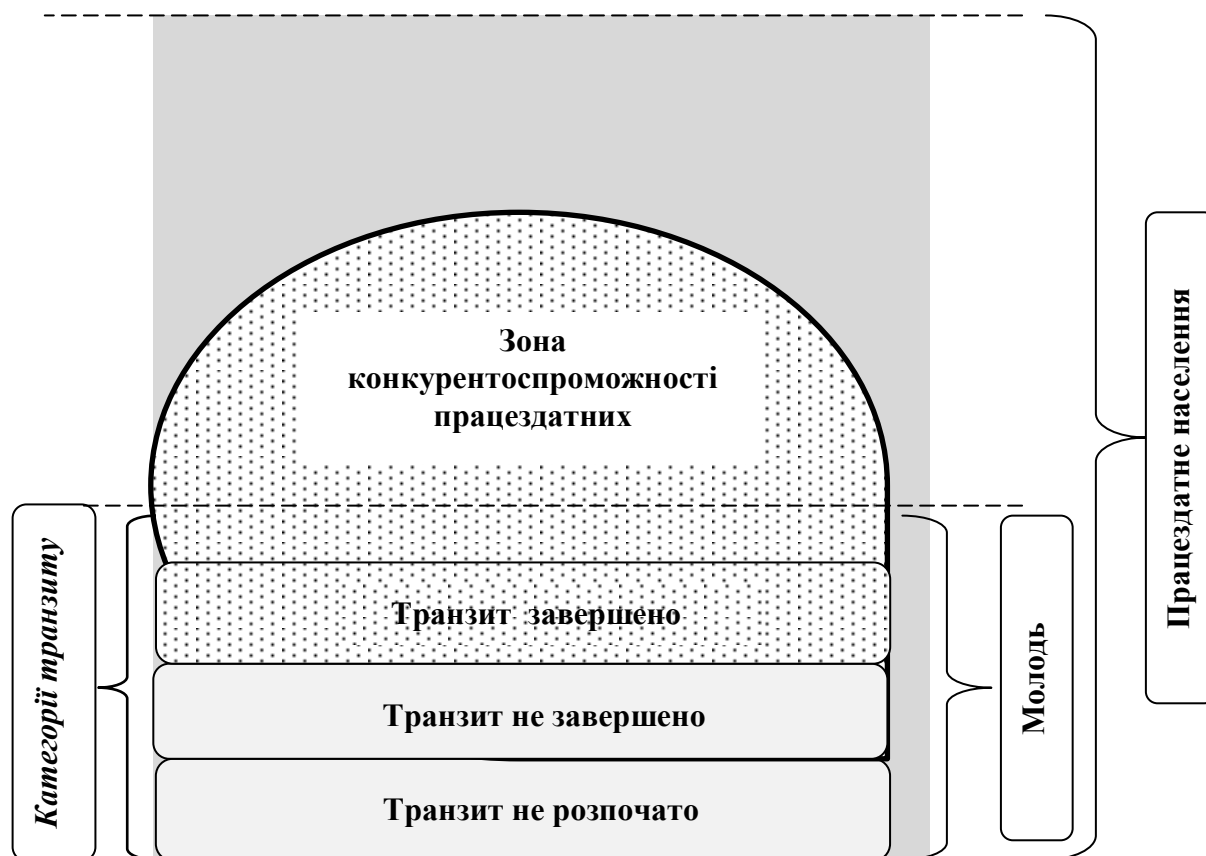


Рис. 2.27. Оцінювання конкурентоспроможності молоді з урахуванням процесу транзиту від навчання до зайнятості

Досягаючи працездатного віку молоді люди мають ряд альтернативних варіантів поведінки на ринку праці, які включають в себе сценарії навчання

за пропонованим системою професійної освіти переліком спеціальностей за визначеними професійно-освітніми рівнями, трудової діяльності або поєднання навчання і праці. Кінцевою метою для молодої людини є повноцінне завершення переходу на ринок праці. На нашу думку, процес транзиту як сукупність епізодів навчання, переходів від одного робочого місця до іншого, а також безпосередньо трудової діяльності є відображенням процесу формування конкурентоспроможності. Тобто, завершивши транзит, молода людина має сформовану первинну конкурентоспроможність, підтверджену за кількісно-якісним критерієм. При цьому вона долучається до конкурентоспроможних дорослих в сукупності працездатних.

Таким чином, якщо в якості критерію конкурентоспроможності на ринку праці визначити факт завершення транзиту від навчання до гідної зайнятості, то можливо оцінити конкурентоздатність молоді у віці 15–29 років за кількісно-якісним критерієм.

Аналіз бази даних проекту «Перехід на ринок праці молоді України» дозволяє сформувати статистичну базу для дослідження конкурентоспроможності молоді за регіонами України з метою їх класифікації на групи за кількісно-якісним критерієм звершення переходу на ринок праці. Специфікою вище названої бази даних є переважання в її структурі номінальних даних, що є природнім для результату соціологічного обстеження, проте ускладнює їх аналіз з погляду виявлення статистичних зв'язків між ними. Найбільш адекватним інструментом для виявлення зв'язків між номінальними даними є аналіз частотних таблиць або таблиць спряженості, ґрунтуючись на якому можна скласти уявлення про сполученість (як спільну зустрічальність) певних значень одних ознак з деякими значеннями інших ознак. Оскільки окрім частот як величин, що спостерігаються, в структурі таблиці спряженості можливий розрахунок очікуваних значень для кожної клітинки таблиці, це очікуване значення

розраховується, виходячи з припущення про незалежність двох номінальних змінних.

Порівнюючи очікувані частоти з тими, що спостерігаються, можливо будувати висновки про те, чи дійсно дві номінальні ознаки є незалежними. Чим більшим є розходження частот, що спостерігаються і очікуються, тим сильнішим є зв'язок між ознаками. Задля встановлення ступеня відповідності між значеннями, що спостерігаються, і очікуваними застосовується критерій "Хі-квадрат" (χ^2), який визначається як сума відношення квадратів відхилень величини, що спостерігається (f_0), від тієї, що очікується (f_e), у кожній клітинці таблиці [106]:

$$\chi^2 = \sum[(f_0 - f_e)^2 / f_e] \quad (2.2).$$

Як можна бачити з формули при великих відхиленнях значень f_0 від f_e величина χ^2 також стає великою. Разом з χ^2 розраховується p -рівень значимості. При $p > 0,05$ вважають, що різниця між значеннями, що спостерігаються і очікуються є незначною. У протилежному випадку припущення про незалежність двох номінальних змінних відкидається і доходять висновку щодо того, що дві змінні залежать одна від одної [106].

Скориставшись цим аналітичним інструментарієм проведемо дослідження щодо наявності ряду залежностей. По-перше, сформуємо уявлення щодо відповіді на питання: чи існує зв'язок між фактом завершеністю переходу і фактом проживання в окремо взятому регіоні. У додатку Д наведено відповідну таблицю спряженості між двома змінними «Транзит завершено» і «Області». Окремо зазначено, що змінну «Транзит завершено» було синтезовано в структурі бази даних і піддано процедурі дихотомізації (тобто перетворенню на бінарну змінну).

Виділивши в структурі даних окрему змінну «Транзит завершено» і піддавши її процедурі дихотомізації (тобто перетворивши її на бінарну змінну), було сформовано ряд таблиць пов'язаності, які дозволяють проаналізувати наявність зв'язку між номінальними даними. Обробка даних і

розрахунки здійснювалися в середовищі статистичного пакету для обробки соціологічних даних IBM SPSS Statistics 20.

Аналіз результатів протоколу дослідження (додаток Д) дозволяє зробити висновок про зв'язаність змінних «Транзит завершено» і «Області»: розрахунковий $\chi^2 = 265725,7$, а його критичне значення при 44,31410 (при $n=25$ і $p=0,01$), тобто є значно меншим, що дозволяє відкинути нульову гіпотезу про незалежність. Таким чином, принципово наявність зв'язку між фактом завершеністю транзиту і проживанням в певному регіоні підтверджена, але статистичну оцінку цього зв'язку можна визначити як дуже слабу – значення коефіцієнтів Фі і Крамера дорівнює 0,165, відкинувши при цьому припущення про наявність лінійного зв'язку.

Аналізуючи українську базу даних [127] щодо транзиту молодих людей від навчання до гідної зайнятості, можна визначити, що загалом по Україні за даними 2013 року транзит завершило 42,8% молодих людей у віці від 15 до 29 років (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Стадія переходу в залежності від статі, віку, місця проживання та здобутого рівня освіти (у відсотках) [207]

Показник	Перехід завершено	У процесі переходу	Перехід не розпочато	Разом
Разом	42,6	22,8	34,3	100,0
Стать				
Чоловіки	47,9	18,7	33,1	100,0
Жінки	37,1	27,0	35,5	100,0
Вікова група				
15–19 років	7,1	15,0	77,9	100,0
20–24 роки	42,5	26,6	30,9	100,0
25–29 років	68,6	24,8	6,6	100,0
Місце проживання				
Міські поселення	44,9	20,5	34,3	100,0
Сільська місцевість	37,3	28,0	34,2	100,0
Освіта (тільки ті, хто закінчили освіту)				
Початкова та загальна середня	18,2	81,8	0,0	100,0
Повна загальна середня	44,5	47,9	7,6	100,0
Професійно-технічна	63,6	33,7	2,7	100,0
Вища освіта	73,2	24,6	2,2	100,0
Післядипломна освіта	75,9	24,1	0,0	100,0

На думку авторів роботи [207, с. 22] найбільш суттєвими чинниками завершення транзиту на ринок праці є рівень освіти, матеріальний стан домогосподарства, стать та місце проживання. При цьому молоді чоловіки мають більше шансів завершити перехід: їхня частка становить 47,9 %, а жінок, які завершили перехід — 37,1 %. Молодь у містах має вищу ймовірність завершити перехід на ринок праці, ніж молодь у сільській місцевості (44,9 та 37,3 %, відповідно).

У регіональному розрізі найбільш успішними на ринку праці (табл. 2.10) є молоді люди, що проживають у Чернігівській, Київській, Сумській, Харківській, Вінницькій областях.

Таблиця 2.10

Регіони України за стадіями переходу молоді від навчання до зайнятості

Область	Стадія переходу			Всього
	перейшли	в процесі переходу	перехід ще не розпочався	
АР Крим	32,9%	20,9%	46,2%	100,0%
Вінницька	49,8%	19,9%	30,3%	100,0%
Волинська	47,3%	21,8%	30,8%	100,0%
Дніпропетровська	48,7%	21,2%	30,1%	100,0%
Донецька	44,6%	16,5%	38,9%	100,0%
Житомирська	48,6%	21,0%	30,4%	100,0%
Закарпатська	27,6%	33,0%	39,4%	100,0%
Запорізька	38,5%	29,6%	31,9%	100,0%
Івано-Франківська	25,0%	41,2%	33,9%	100,0%
Київська	56,4%	17,2%	26,3%	100,0%
м. Київ	44,1%	23,9%	32,0%	100,0%
Кіровоградська	37,5%	23,1%	39,3%	100,0%
Луганська	38,1%	22,5%	39,5%	100,0%
Львівська	34,9%	22,6%	42,4%	100,0%
Миколаївська	37,4%	36,5%	26,1%	100,0%
Одеська	41,4%	24,9%	33,6%	100,0%
Полтавська	46,3%	16,2%	37,5%	100,0%
Рівненська	49,3%	16,6%	34,1%	100,0%
Сумська	52,9%	7,5%	39,6%	100,0%
Тернопільська	25,4%	41,2%	33,4%	100,0%
Харківська	52,3%	19,1%	28,6%	100,0%
Херсонська	35,6%	37,7%	26,6%	100,0%
Хмельницька	49,7%	20,0%	30,3%	100,0%
Черкаська	39,8%	16,3%	43,9%	100,0%
Чернівецька	44,7%	31,3%	24,0%	100,0%
Чернігівська	57,9%	11,6%	30,5%	100,0%
Всього	42,8%	22,8%	34,4%	100,0%

Джерело: складено автором на основі [127]

Замикають рейтинг Миколаївська, Херсонська, Львівська, АР Крим, Закарпатська, Тернопільська, Івано-Франківська області. При цьому як можна бачити з графіка, наведеного на рис. 2.28, регіони діляться на дві майже однакових за чисельністю групи по відношенню до значення середнього показника по Україні.

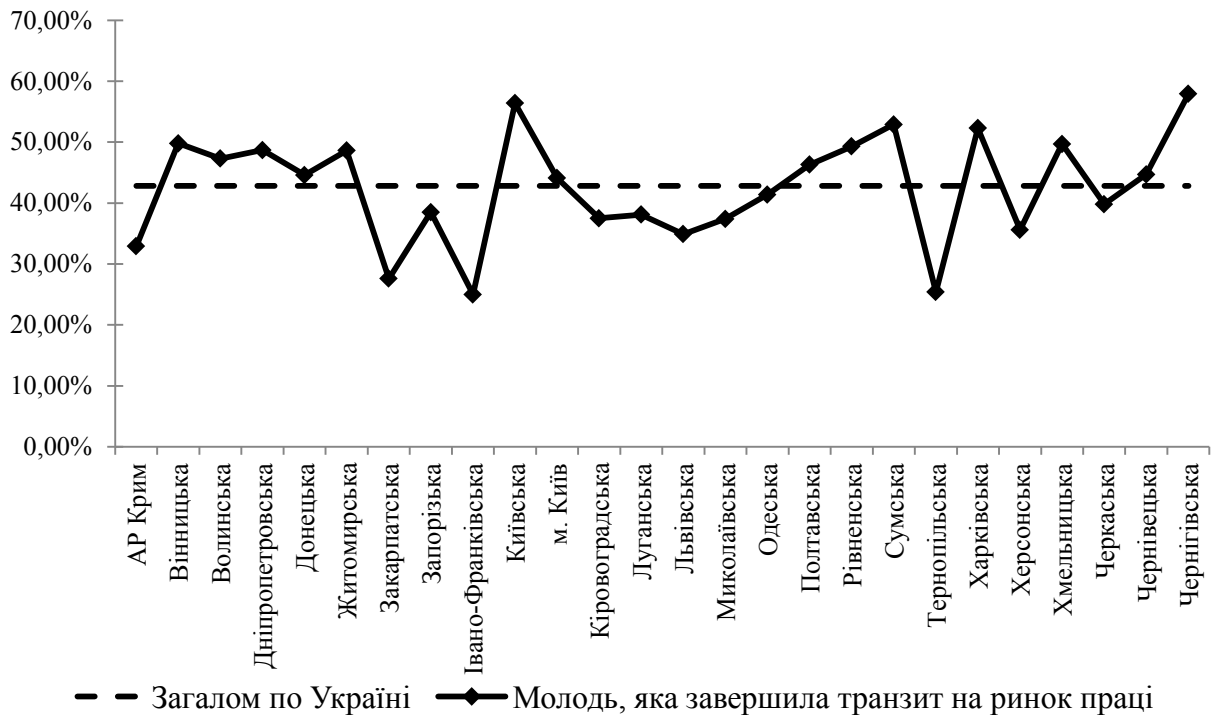


Рис. 2.28. Кількість молодих людей у віці 15-29 років, що завершили перехід на ринок праці за регіонами України

Джерело: складено автором на основі [127]

Для формалізації оцінки регіонів України за конкурентоспроможністю молоді на ринку праці здійснимо таке перетворення: надамо процентному значенню молодих людей, що завершили перехід на ринок праці значення бальної оцінки конкурентоспроможності, отримавши таким чином відповідні оцінки K_i конкурентоспроможності молоді на ринку праці за регіонами, де i – підстрочний індекс, що позначає певний регіон ($i=1...26$). Визначимо рейтинги регіонів України та надамо характеристику відповідної оцінки. Для інтерпретації отриманих оцінок конкурентоспроможності використаємо інтервальну шкалу, яка розбиває отриманий діапазон оцінок на 3

відокремлені групи, виділяючи регіони з низьким, середнім і високим рівнем оцінки (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Шкала оцінки конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Інтервал оцінок	Характеристика оцінки конкурентоспроможності
від K_i^{min} до $K_i^{min} + h$	низький рівень
від $K_i^{min} + h$ до $K_i^{min} + 2h$	середній рівень
від $K_i^{min} + 2h$ до $K_i^{min} + 3h$	високий рівень

Джерело: розроблено автором

При цьому розмір інтервалу обчислимо як різницю між максимальним і мінімальним значенням отриманої оцінки серед всіх регіонів поділену на кількість відокремлюваних груп, а саме:

$$h = \frac{(K_i^{max} - K_i^{min})}{r}, \quad (2.3)$$

де: h – розмір інтервалу; K_i^{max} – максимальне значення інтегральної оцінки; K_i^{min} – мінімальне значення інтегральної оцінки; r – число відокремлених груп, ($r=3$).

До групи регіонів з високим рівнем оцінки потрапляють Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Житомирська, Київська, Рівненська, Сумська, Харківська, Хмельницька, Чернігівська області. Низьким рівнем охарактеризовано показники АР Крим, Закарпатської, Івано-Франківської, Львівської, Тернопільської, Херсонської областей. Показники решти регіонів відповідають середньому рівню оцінки конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Завершеність транзиту від навчання до зайнятості визначається, з одного боку, як готовністю (підготовленістю) молоді людини зайняти відповідне робоче місце і продуктивно, ефективно працювати, так і, з іншого боку, наявністю відповідних робочих місць, які за своїми характеристиками

мають бути привабливими і бажаними для працівників. Результати розрахунків наведено в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Оцінка конкурентоспроможності молоді на ринку праці за регіонами України

№ з/п (i)	Регіон	Оцінка конкурентоспроможності молоді на ринку праці		
		Бальна оцінка (K_i)	Ранг	Характеристика оцінки
1.	Одеська	32,90	23	низька
2.	Вінницька	49,80	5	висока
3.	Волинська	47,30	10	висока
4.	Дніпропетровська	48,70	8	висока
5.	Донецька	44,60	13	середня
6.	Житомирська	48,60	9	висока
7.	Закарпатська	27,60	24	низька
8.	Запорізька	38,50	17	середня
9.	Івано-Франківська	25,00	26	низька
10.	Київська	56,40	2	висока
11.	м. Київ	44,10	14	середня
12.	Кіровоградська	37,50	19	середня
13.	Луганська	38,10	18	середня
14.	Львівська	34,90	22	низька
15.	Миколаївська	37,40	20	середня
16.	Одеська	41,40	15	середня
17.	Полтавська	46,30	11	середня
18.	Рівненська	49,30	7	висока
19.	Сумська	52,90	3	висока
20.	Тернопільська	25,40	25	низька
21.	Харківська	52,30	4	висока
22.	Херсонська	35,60	21	низька
23.	Хмельницька	49,70	6	висока
24.	Черкаська	39,80	16	середня
25.	Чернівецька	44,70	12	середня
26.	Чернігівська	57,90	1	висока

Джерело: розроблено автором

З огляду на це, вважаємо за необхідне дослідити регіони за характеристиками робочих місць, перебування на яких визначило стан завершення молоді людиною переходу від навчання до зайнятості,

виокремивши при цьому близькі за характеристиками групи регіонів, тобто здійснимо кластеризацію. В якості таких характеристик нами було обрано – розподіл спеціальностей за класифікацією КВЕД, освітньо-кваліфікаційний рівень, який виявився затребуваний для здійснення відповідної професійної діяльності, а також розподіл робочих місць за типом місцевості.

Для реалізації цього завдання необхідно сформувати відповідну базу даних для кластеризації. Подальший аналіз бази даних обстеження SWTS дозволяє виокремити сукупність спостережень, які відповідають категорії завершеного транзиту і дослідити їх окремі характеристики в регіональному розрізі. Для цього спочатку побудуємо ряд таблиць спряженості, зокрема: 1) «Області» – «Спеціальність за КВЕД» за міткою «Транзит завершено» (додаток Ж); 2) «Області» – «Рівень освіти» за міткою «Транзит завершено» (додаток З); 3) «Області» – «Тип поселення» за міткою «Транзит завершено» (додаток К); 5) «Області» – «Офіційна посада» за міткою «Транзит завершено» (додаток Л); 6) «Області» – «Вид діяльності» за міткою «Транзит завершено» (додаток М).

Згрупуємо отримані дані, які відповідають спостереженням, класифікованим завершеним транзитом, в єдину базу даних за областями і м. Києвом. Оскільки всі отримані дані є частотами, тобто мають однакову розмірність, стандартизація отриманих показників не проводилася. Кластерний аналіз здійснено за використання програмного комплексу IBM SPSS Statistics 20. Аналіз показав, що найбільш наочно структура зв'язків та близькість між окремими регіонами репрезентується при проведенні ієрархічної кластеризації методом «дальнього сусіда» (Complete linkage method (farthest neighbor)), тобто так званім методом повних зв'язків: включення об'єкта в кластер проводиться при наявності міри подібності не меншої певного критичного значення, а дистанція між двома кластерами визначається як відстань між найвіддаленішими значеннями спостережень, при цьому кожне спостереження беруть із свого кластера. Кластеризація

проводилася за використання при відповідних розрахунках Евклідової відстані між об'єктами (Euclidian distance). Протокол кластеризації наведено в додатку Н згідно отриманих результатів розрахунків.

Дендрограма розбиття регіонів України на кластери за характеристиками робочих місць, перебування на яких визначає завершення транзиту, представлено на рис. 2.29.

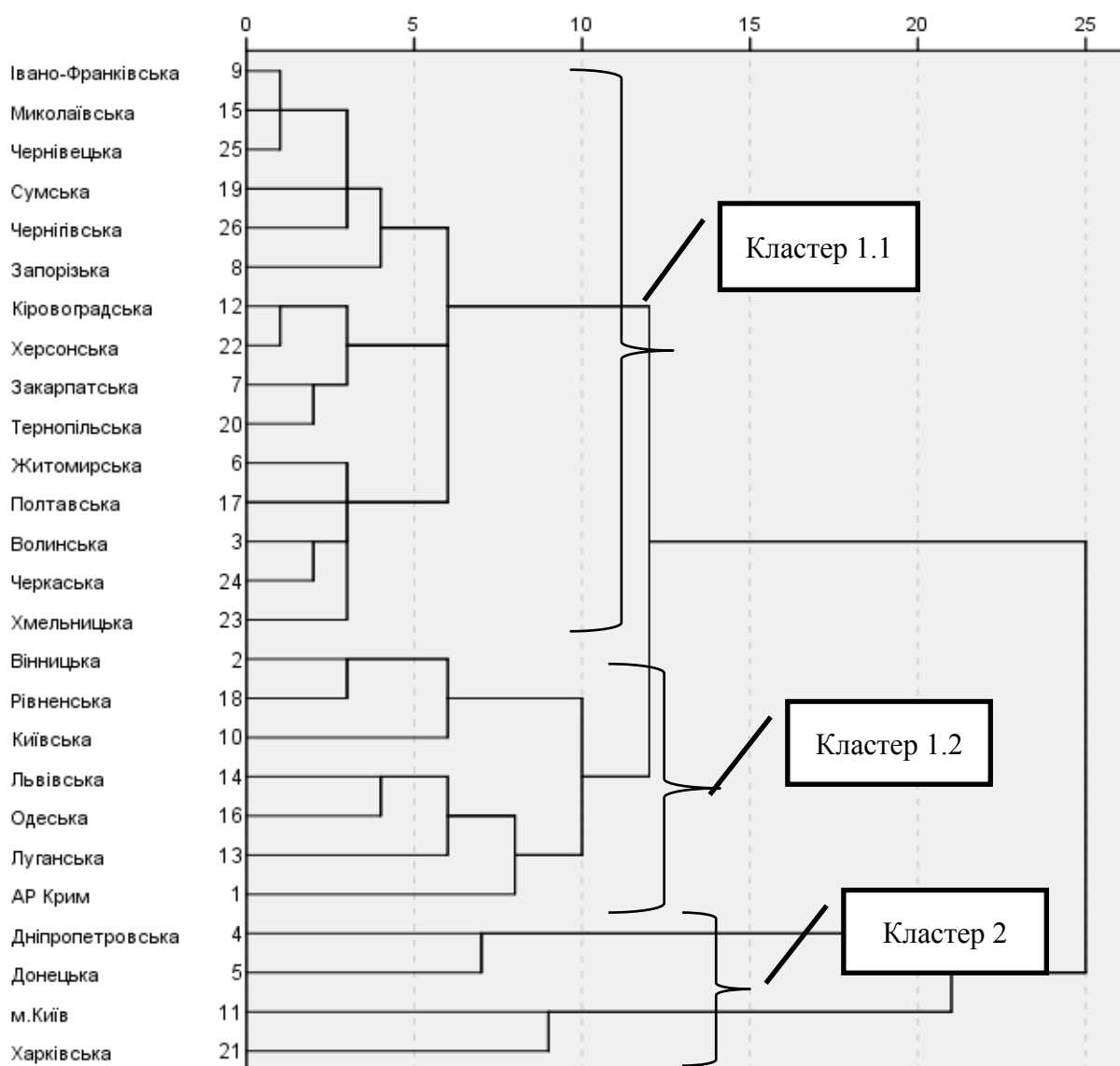


Рис. 2.29. Дендрограма ієрархічної кластеризації регіонів України

Із графічного відображення результатів аналізу можна бачити, що регіони України утворили два нерівних за розміром кластери: великий кластер 1, який можна поділити на два підкластери: кластер 1.1, до складу якого увійшли:

Івано-Франківська, Миколаївська, Чернівецька, Сумська, Чернігівська, Запорізька, Кіровоградська, Херсонська, Закарпатська, Тернопільська, Житомирська, Полтавська, Волинська, Черкаська, Хмельницька області і кластер 1.2 у складі Вінницької, Рівненської, Київської, Львівської, Одеської, Луганської областей та АР Крим. А також кластер 2, до якого входять решта три області: Дніпропетровська, Донецька, Харківська та м. Київ.

У складі кластеру 1.1. найбільш близькими за характеристиками робочих місць, зайняття яких дозволило молодим людям вважати свій транзити завершеним, є Івано-Франківська, Миколаївська і Чернівецька області. Ще одним ядром кластеризації виступили Кіровоградська і Херсонська області, близькими за відповідними характеристиками є Закарпатська і Тернопільські області, а також Волинська і Черкаська.

Утворення кластеру 1.2 починається із об'єднання Вінницької і Рівненської областей, а також Львівської і Одеської – ці дві пари є найближчими і схожими за характеристика об'єктами у складі цієї групи. Кластер 2 починається з об'єднання Дніпропетровської і Донецької областей, проте це не такі близькі між собою області як названі вище. Загалом, можна зробити висновок, що до кластеру 2 входять економічно найбільш розвинуті регіони, при цьому кластеризація виявила їх своєрідність як в середині цієї групи, так по відношенню до решти регіонів України. Відповідно можна припустити, що для областей, які входять до другого кластеру слід застосовувати більш диференційовані стратегії розвитку ринку праці, а ніж до решти регіонів. Загалом, при більш детальному аналізі на основі проведеної класифікації можна сформулювати основні типи стратегій розвитку щодо отриманих груп регіонів.

Отже, запропонована методика оцінки конкурентоспроможності в регіональному розрізі дала змогу здійснити комплексний аналіз, моніторинг та ранжування регіонів України за рівнем конкурентоспроможності молоді на ринку праці, а також визначити пріоритетні напрями та завдання розвитку як регіональних, так і державного, ринку праці молоді та підвищення її конкурентоспроможності.

Висновки до розділу 2

У ході дослідження проаналізовано зарубіжний досвід підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Виявлено, що сприяння підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці в більшості розвинених країн забезпечують відповідні організаційні моделі із залученням відповідних державних інституцій. Доведено, що розвиток інноваційної економіки потребує розробки та впровадження кардинально нової концепції підготовки молодих кадрів. Проведений аналіз досвіду зарубіжних країн у сфері підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці надав можливість виявити низку позитивних моментів, які можуть бути впроваджені в Україні з метою підвищення національної системи підготовки молодих фахівців.

Здійснено аналіз демографічних характеристик та освітньо-професійних орієнтацій молоді в Україні та їх вплив на формування пропозиції робочої сили. Визначено, що особливе значення в процесі формування молодіжних програм відіграє прогнозування змін у чисельності та статеві-віковому розподілі молодого населення країни.

Виявлено, що сучасна ситуація на ринку праці є досить суперечливою. Попри нестачу кваліфікованих представників робітничих професій, кількість закладів освіти, що їх готує, невпинно зменшується. При цьому питома вага молоді з наявною вищою освітою в Україні вища, ніж в Норвегії, Люксембурзі, Бельгії і становить 48,4%. Проте, незважаючи на достатньо високий освітній рівень молоді, в Україні доведене існування факту формальності вищої освіти.

Проведено аналіз сучасного стану та тенденцій економічної активності молоді та молодіжного ринку праці, виявлено причини молодіжного безробіття. Встановлено, що економічна активність молоді в Україні залишається стабільно високою протягом останніх років. За даними Державної служби статистики України кількість економічно активних

молодих людей віком 15–35 років становить 8,5 млн. осіб (близько 40% загальної кількості економічно активного населення країни). Виявлено, що рівню зайнятості молоді протягом останніх років характерна тенденція до зниження. За офіційними даними у 2014 році статус безробітних мали 669,1 тис. осіб віком до 35 років.

Запропоновано авторський підхід до оцінювання конкурентоспроможності молоді на основі категорії транзиту молоді від навчання до гідної зайнятості та проведено кластеризацію регіонів України з метою їх класифікації на групи за кількісно-якісним критерієм звершення переходу на ринок праці. Результати проведених розрахунків передбачено використовувати для аналізу стану забезпечення регіонів конкурентоспроможною робочою силою та з метою обґрунтування політики соціально-економічного розвитку регіонів України.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

3.1. Удосконалення системи освіти як ключового напрямку підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України

В умовах трансформаційних перетворень в сучасній ринковій економіці удосконалення системи освіти є важливим вектором змін та тенденцій освітнього простору, розширення меж доступності навчання та вибору майбутньої професії, формування інтелектуального капіталу як основи соціально-економічного розвитку країни. Адже нове інформаційне суспільство («суспільство знань») вимагає якісно нової, адаптованої до сучасних умов, освітньої системи, модернізованої у відповідності з глобалізованими викликами сьогодення.

Формування, забезпечення та підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та побудова ефективних соціально-трудова відносин у сучасних умовах глобалізації економіки, становлення «економіки знань», розвиток новітніх інформаційних технологій та технологічних змін, вимагає зміщення орієнтирів в освітній системі країни. Потребою сьогодення є ефективний перехід від освітньої моделі, притаманної індустріальному та постіндустріальному суспільству до інноваційної, що відзначається можливістю та здібністю швидко та точно реагувати та адаптуватися до мінливих сучасних змін.

Аналіз сучасної ситуації на ринку праці та ринку освітніх послуг свідчить про наявність між ними дисбалансу попри потребу їх взаємозв'язку та взаємодії. Всупереч потребам сучасного ринку праці в Україні триває так

званий «бум отримання вищої освіти». Масове отримання вищої освіти, з одного боку, свідчить про високий рівень освітньо-професійної активності молоді, але, з іншого, кількість не завжди означає якість. Орієнтація ВНЗ не на реальні потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на популярні та престижні спеціальності, створює проблеми молоді з працевлаштуванням та загрози залишитися за межами ринку праці.

Отримання вищої освіти в Україні не є запорукою вдалого, а подекуди й будь-якого, працевлаштування, змушуючи молодь «шукати кращої долі» за межами батьківщини, або працювати в неформальному секторі економіки. Причинами цього є необізнаність випускників шкіл, професійно-технічних закладів освіти, абітурієнтів про реальну ситуацію на ринку праці, затребуваність професій, попит та пропозицію на обрані спеціальності, перспективи працевлаштування після закінчення навчання.

Певні коригування системи освіти у відповідності до сучасних реалій та вимог ринку праці здійснено, однак їх доволі важко назвати системними та кардинально змінюючими її зміст. Дисбаланс ринку освітніх послуг та ринку праці проявляється в переважній більшості у одному з двох варіантів. В першому випадку, молодь формально отримавши диплом про вищу освіту може виконувати лише невідповідну отриманому освітньо-кваліфікаційному рівню роботу. У другому ж, молодь просто не може знайти роботу за спеціальністю в результаті відсутності затребуваності таких спеціалістів. Тобто, людський капітал, сформований сучасною системою освіти виявляється недовикористаним, або й зовсім нереалізованим на ринку праці країни.

Причини наявного дисбалансу між підготовкою фахівців та їх затребуваністю на ринку праці є досить відомими широкому загалу, проте потребують пояснень.

1. Попри сталий протягом останніх декількох років надлишок спеціалістів юридичного та економічного профілю на ринку праці та нестачу

спеціалістів технічного, інженерного та хімічного профілю, як державні, так і приватні ВНЗ продовжують підготовку фахівців так званих «модних» спеціальностей. При чому після закінчення навчання, за даними Державної служби зайнятості, у 55% випускників, що здійснили підготовку за такими напрямками, як «Менеджмент організацій», «Облік і аудит», «Економіка підприємств», «Фінанси», «Правознавство» виникають проблеми з працевлаштуванням. Система вищої освіти, яка внаслідок тісної співпраці з ринком праці, має бути підґрунтям високого рівня конкурентоспроможності молодих спеціалістів, Зорієнтована лише на задоволення потреб у необґрунтованому попиті абітурієнтів та їх платоспроможності.

2. Навіть всупереч достатньої поінформованості про ситуацію на ринку праці, молодь обирає професії зі «штампом престижності». Попри внутрішні схильності до однієї професії, молодь часто обирає іншу, покладаючись на профорієнтацію родичів, близьких чи знайомих.

3. Рівень підготовки фахівців не відповідає вимогам сучасного ринку праці внаслідок відсутності узгодженості навчальних програм ВНЗ з вимогами роботодавців. Кількість вищих навчальних закладів III- IV рівнів акредитації зростає прямо пропорційно бажаним отримати диплом про вищу освіту, залишаючи питання її якості на другорядному місці.

4. Відсутність інтеграції наукових досягнень у сферу вищої освіти, знижує конкурентоспроможність вищих навчальних закладів, і як результат, рівня конкурентоспроможності їх випускників. Завданням науково-педагогічних кадрів у сучасних умовах інноваційної економіки є не тільки володіння достатнім об'ємом знань та навичок, а також здатність швидко та ефективно їх поповнювати та оновлювати. Попри все, деякі ВНЗ використовують застарілу навчально-методичну літературу, яка давно втратила свою актуальність.

5. Низький рівень ефективності державного замовлення призводить до ситуації, коли держава витрачає кошти спершу на підготовку

неконкурентоспроможного фахівця, а згодом ще й на виплату йому соціальної допомоги або перенавчання.

6. Втрата престижності робітничих професій на фоні зниження чисельності випускників професійно-технічних закладів освіти, ще в більшій мірі збільшує попит на робітничі професії.

Однак, окрім внутрішніх чинників взаємозв'язку цих двох сфер – освіти та ринку праці, існуюча проблематика відображена й через зовнішні. Нерозривний зв'язок між рівнем освіти та очікуваним рівнем майбутнього доходу важко недооцінювати. Відсутність конкурентної оплати праці спонукає обдаровану молодь країни до еміграції та застосуванні своїх знань, вмінь та навичок на теренах країн Західної Європи, США, Канади та країн Азії.

Необгрунтовано низький рівень оплати праці певних професій (наприклад, лікарів та вчителів), попри державне замовлення та наявність попиту, відзначається дефіцитом на ринку праці. Навчаючись за державний кошт, майбутні педагоги та лікарі, результатом навчання бачать не реалізацію за фахом, а лише формальність отримання диплому про вищу освіту.

У даних умовах беззаперечною необхідністю є розробка та впровадження нової концепції змісту системи освіти та професійного навчання молоді. Удосконалення системи освіти має бути реалізоване таким чином, щоб випускники ВНЗ, вперше виходячи на ринок праці були впевнені в затребуваності набутих знань та вмінь, а також власній конкурентоспроможності на ринку праці.

Тобто, метою удосконалення системи освіти є підвищення її якості та конкурентоспроможності у відповідності до сучасних вимог розвитку економіки в цілому, та молоді зокрема.

У XXI столітті більшість високорозвинених країн світу визначили реформи в освітній сфері – пріоритетними. Не виключенням є і Україна.

25 червня 2013 р. Указом Президента України була ухвалена Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, в якій чітко визначені проблеми, ризики, основні завдання та напрями, а також механізми її реалізації (рис.3.1).



Рис. 3.1. Удосконалення системи освіти в контексті Національної стратегії розвитку освіти в Україні до 2021 року [193]

У контексті даної Національної стратегії розвитку освіти спробуємо визначити напрями удосконалення системи освіти в Україні:

1. Удосконалення нормативно-правового регулювання системи освіти.

Необхідність створення правового поля, яке адаптоване до вимог сучасного інноваційного шляху розвитку економіки та суспільства є однією з умов побудови конкурентоспроможної національної системи освіти. Її удосконалення передбачає як ухвалення нових нормативно-правових актів, так і внесення змін у вже існуючі (чинні).

Потребує нової редакції низка функціонуючих нормативно-правових актів у галузі освіти: Закон України «Про освіту», Закон України «Про дошкільну освіту», Закон України «Про професійно-технічну освіту». Актуальною проблемою є відсутність належних умов для виконання положень нормативно-правових актів в повному обсязі, а також державне фінансування системи освіти.

Навіть попри прийняття Закону України «Про вищу освіту» у новій редакції (2014 р.) необхідним для України залишається удосконалення освітньої системи з метою збалансування та взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці, підвищення конкурентоспроможності навчальних закладів та їх випускників, які матимуть можливість в повній мірі реалізувати свій потенціал в конкурентних умовах та мати впевненість в адекватності отриманих знань сучасним вимогам ринку праці.

У сфері вищої освіти основними стримуючими факторами її розвитку є: відсутність обґрунтованих нормативів стосовно фінансового та матеріально-технічного забезпечення ВНЗ, а також неефективність системи державних замовлень на підготовку фахівців. Відсутність нормативно-правових актів у аспектах післядипломної освіти не найкращим чином відображається на її якості. Тобто, оновлення потребують ключові аспекти нормативно-правового регулювання системи освіти, а саме:

- безпосередньо система освіти (загальна структура національної системи освіти, питання автономії навчальних закладів, порядок їх створення та реорганізації);
- управління системою освіти (питання якості освіти, державних стандартів системи освіти);
- фінансово-економічне забезпечення діяльності закладів освіти;
- соціальний захист науково-педагогічних кадрів (удосконалення регулювання оплати праці, забезпечення соціальних гарантій та пільг).

2. Удосконалення структури та модернізація змісту системи освіти у відповідності з європейськими стандартами.

Система освіти у сучасних умовах потребує створення такої концепції розвитку, яка виходить за межі традиційного її сприйняття. Основне завдання модернізації змісту системи освіти є забезпечення зростання її загальнодержавної значущості на фоні зменшення її відставання від реальних потреб економіки. Удосконалення структури та модернізація змісту системи освіти повинна стати одним із ключових факторів економічного зростання та впливовим чинником підвищення конкурентоспроможності не тільки молоді, але й держави в цілому.

Невідповідність освітньої галузі вимогам і потребам національного ринку праці – головна проблема, яку можливо вирішити лише шляхом модернізації змісту системи освіти.

Удосконалення структури та модернізація змісту системи освіти передбачає такі основні її напрями:

- ***дошкільна освіта:***
 - оптимізація кількості дошкільних навчальних закладів у відповідності з вимогами населення;
 - стовідсоткове забезпечення дошкільною освітою дітей п'ятирічного віку шляхом розгалуження форм і методів її здобуття (сімейні

дитячі навчальні заклади, дошкільні заклади зі скороченим режимом навчання);

- забезпечення необхідних умов для впровадження новітніх інформаційно-комп'ютерних технологій у навчальний процес дошкільних закладів;

- впровадження системи виявлення професійних нахилів у дітей дошкільного віку;

- забезпечення багатостороннього розвитку дитини дошкільного віку у відповідності з принципами індивідуального підходу, виявлення особливих нахилів та здібностей;

- **загальна середня освіта:**

- забезпечення 100% дітей та молоді обов'язковою загальною середньою освітою;

- вдосконалення навчально-виховного процесу на основі інноваційних впроваджень;

- застосування у навчальному процесі сучасних засобів інформаційно-комп'ютерних технологій;

- організація розробки та застосування навчальних посібників та підручників нового покоління згідно з вимогами сучасного суспільства;

- створення сприятливих умов для розвитку і впорядкування мережі недержавних загальноосвітніх навчальних закладів;

- удосконалення системи професійної орієнтації дітей та молоді шкільного віку, організація допрофільного та профільного навчання;

- організація ефективної роботи з обдарованою та талановитою молоддю у загальноосвітніх навчальних закладах;

- **позашкільна освіта:**

- сприяння розвитку та розширення мережі позашкільних навчальних закладів;

- підвищення рівня програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення позашкільних навчальних закладів;
- підвищення обсягів фінансування позашкільних навчальних закладів в тому числі шляхом застосування міжбюджетних трансфертів;
- удосконалення форм та методів навчально-виховного процесу позашкільних навчальних закладів;
- **професійно-технічна освіта:**
 - оптимізація кількості професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням демографічних тенденцій, регіональних особливостей та стану ринку праці;
 - сприяння розвитку професійно-технічних закладів різних форм та типів;
 - удосконалення системи управління професійно-технічною освітою;
 - удосконалення матеріально-технічної бази для підготовки кваліфікованих працівників за професіями, що відповідають вимогам сучасного ринку праці;
 - створення дієвого механізму взаємодії професійно-технічних навчальних закладів та замовників робітничих кадрів ;
- **вища освіта:**
 - оптимізація кількості ВНЗ у відповідності з вимогами ринку праці та національної економіки;
 - удосконалення навчальних програм у відповідності з вимогами роботодавців;
 - активна взаємодія вищих навчальних закладів з провідними науковими установами держави з метою розвитку та впровадження новітніх наукових розробок у сферу вищої освіти;
 - удосконалення системи мотивації та взаємодії ВНЗ та роботодавців, сприяння їх активній участі у формуванні навчальних програм;

- розробка системи стандартів вищої освіти з урахуванням Національної рамки кваліфікацій;
- удосконалення системи фінансування ВНЗ;
- продовження удосконалення системи зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти;
- реформування системи управління вищою освітою;
- ***післядипломна освіта:***
 - удосконалення цілісної системи післядипломної освіти шляхом модернізації системи підвищення кваліфікації, перенавчання та стажування працівників;
 - сприяння розвитку концепції безперервної освіти протягом усього життя.

3. Впровадження сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій у навчальний процес.

У сучасних умовах розвитку інформаційних технологій особливого значення набуває їх впровадження у навчальний процес, що сприяє удосконаленню навчально-виховного процесу, формуванню високого рівня інформаційної культури молодого покоління та підготовці молоді до безпроблемного існування в сучасному інформаційному суспільстві.

Основними напрямками забезпечення інформатизації системи освіти є:

- оснащення сучасними інформаційно-комп'ютерними технологіями та програмними засобами навчальних закладів всіх рівнів (починаючи від дошкільних, закінчуючи ВНЗ), що передбачає створення сучасних мультимедійних класів, телекомунікаційних локальних мереж з вільним доступом до всесвітньої мережі Інтернет;
- модернізація застарілих інформаційно-комп'ютерних засобів;
- забезпечення сучасною комп'ютерною технікою дистанційного навчання молоді з особливими потребами;

- забезпечення державної підтримки у сфері виробництва вітчизняних засобів інформатизації та програмних продуктів;
- сприяння безперебійному постачанню ліцензованого, сертифікованого, уніфікованого програмного забезпечення до навчальних закладів;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення рівня кваліфікації педагогічних кадрів у сфері використання інформаційно-комп'ютерних технологій;
- створення загальнодержавної системи освітніх бібліотечно-інформаційних ресурсів із електронним поданням усіх її наявних фондів з можливістю виходу до всесвітньої мережі Інтернет.

4. Підвищення рівня професійного кадрового потенціалу закладів системи освіти.

Сучасний рівень конкурентоспроможності наданих освітніх послуг є в прямій залежності з рівнем професійної підготовки науково-педагогічних кадрів закладів освіти. При цьому проблемним питанням є не використання молодими науково-педагогічними кадрами новітніх інформаційно-комунікаційних та Інтернет-технологій, а, в більшій мірі, сформованих, за часів відсутності засобів інформатизації, педагогічних кадрів з відповідним науково-освітнім статусом та схильних до традиційних засобів організації своєї професійної діяльності.

У контексті побудови інформаційного суспільства, потребує удосконалення зміст навчальних програм у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів; модернізації організація навчальної діяльності вищих навчальних закладів педагогічного спрямування; реформування система післядипломної освіти.

Забезпечення високого рівня кадрового потенціалу потребує ефективної політики відбору науково-педагогічних кадрів, основним

критерієм якого є компетентність, практичні вміння та навички. Потребує уваги й система управління кар'єрним зростанням викладачів.

З метою підвищення попиту на педагогічну освіту потребують удосконалення:

- система оплати праці педагогічних, науково-педагогічних кадрів та працівників освітньої сфери;
- система забезпечення житлом науково-педагогічних кадрів сільської місцевості та сприяння поліпшенню житлових умов міських;
- якість праці педагогічних кадрів на підставі її оцінки в контексті вимог кваліфікаційних характеристик.

5. Сприяння науковій та інноваційній діяльності в освітній сфері.

Модернізація системи освіти у відповідності з вимогами європейського та міжнародного співтовариства вимагає більш раціональних, оновлених та ефективних заходів з організації наукової та інноваційної діяльності. У даному напрямі пропонується:

- створення сприятливих умов для стимулювання інноваційної діяльності науково-педагогічних кадрів;
- забезпечення системи мотивацій викладачів до здобуття наукового ступеню;
- створення організаційних умов для безперервного навчання науково-педагогічних працівників;
- створення системи мотивування молоді до активної участі у генеруванні інноваційних ідей шляхом впровадження грантів та стипендій;
- активне застосування інформаційно-комп'ютерних технологій у навчальному процесі з метою підвищення його ефективності;
- удосконалення тематики проведення наукових семінарів та конференцій у відповідності з інноваційними вимогами сучасності;

- поглиблення наукової складової програм підготовки освітньо-кваліфікаційних рівнів.

6. Підвищення рівня матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи освіти.

Важливою передумовою отримання високоякісної освіти в Україні, підвищення рівня фахівців, що її здобувають, а також її відповідність сучасним вимогам інноваційної економіки є високий рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення системи освіти.

Проблема матеріально-технічного забезпечення системи освіти має дві ключові складові:

- відсутність концептуальних підходів до визначення матеріально-технічного забезпечення навчального процесу;
- відсутність конкретних показників для практичної оцінки рівня матеріально-технічного забезпечення і його відповідності високоякісній підготовці фахівців.

Державна регламентація діяльності ВНЗ, наприклад, проводиться на основі процедур комплексної оцінки ВНЗ, тобто їх ліцензування, атестації та акредитації. У нормативно-правових документах, що регламентують порядок ліцензування, атестації та акредитації ВНЗ в частині матеріально-технічного забезпечення, необхідними є кількісні показники, що характеризують стан матеріально-технічної бази; забезпечення спорудами, обладнанням, устаткуванням навчального процесу; балансова вартість лабораторій, навчальних кабінетів, аудиторій; відсоток їх щорічного оновлення. Тобто, дані показники в більшій мірі характеризують ступінь зацікавленості адміністрації навчальних закладів в закупівлі обладнання. При цьому жоден з показників не характеризує ступінь залучення та використання матеріально-технічної бази у навчальному процесі, ступінь її застосування науково-педагогічним складом з метою покращення сприйняття навчально-методичної інформації.

Отже, у даному контексті необхідним є не тільки забезпечення матеріально-технічними ресурсами навчального процесу, але, в більшій мірі, створення розгалуженої системи наукових досліджень, спрямованих на ознайомлення з модернізованим, оновленим, новітнім обладнанням та устаткуванням, а також впровадженням, супроводженням, технічним його обслуговуванням в ході використання в навчальному процесі.

Гострота питання фінансового забезпечення навчальних закладів залежить від джерел його формування. Фінансова база навчальних закладів в Україні в переважній більшості формується з таких джерел: кошти Державного бюджету, кошти фізичних осіб, кошти юридичних осіб-замовників (для студентів) та кошти від провадження господарської діяльності навчального закладу.

Актуальним досить тривалий час залишається питання фінансового забезпечення освітньої галузі коштами Державного бюджету через обмеженість бюджетних коштів. Підвищення рівня фінансового забезпечення в даному контексті можливо шляхом реалізації таких заходів:

- надання статусу пріоритетності видаткам бюджетів всіх рівнів на фінансування системи освіти;
- тенденції до збільшення обсягів фінансування освітньої галузі у відповідності з гарантованими правовими нормами та приведення їх до середньоєвропейського значення;
- формування та впровадження диференційованого підходу до фінансування закладів освіти;
- удосконалення системи нормативів фінансового забезпечення дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних та спеціальних навчальних закладів у відповідності з сучасними вимогами;
- удосконалення системи оплати праці педагогічних та науково-педагогічних кадрів.

Хоча основою фінансового забезпечення системи освіти в Україні є бюджетні ресурси, залучення позабюджетних коштів, як показує досвід країн Європи, є необхідною умовою підвищення конкурентоспроможності закладів освіти, а також запорукою сприяння тісної взаємодії навчальних закладів із зовнішнім середовищем.

Одним із основних позабюджетних джерел формування фінансового забезпечення навчальних закладів є кошти фізичних осіб. Проте сучасні умови вимагають нових альтернативних джерел фінансування системи освіти, наприклад, залучення коштів від господарської діяльності, надання платних послуг навчального закладу чи спонсорської допомоги.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що науково-дослідні інститути при ВНЗ є фундаментом побудови розгалуженої мережі технопарків та технополісів у ВНЗ, що сприяє підвищенню рівня позабюджетних надходжень навчальних закладів.

Популяризація спонсорської допомоги у навчальних закладах зарубіжних країн пов'язана, в першу, чергу, з можливістю мінімізації оподаткування доходів. Тому у розвинених країнах цією можливістю користуються переважно представники великого бізнесу. В Україні ж через відсутність ефективного механізму взаємозалежності надання благодійної допомоги й зниження ставок податків, цей вид позабюджетних надходжень популярний в переважній більшості серед учнів (студентів) та їх батьків.

Одним із найбільш доступних позабюджетних джерел фінансування системи освіти є надання платних освітніх послуг. На базі навчальних закладів цілком можливе створення мережі консультаційно-інформаційних центрів, що надають допомогу у створенні електронних підручників, бібліотек, курсів, програмних продуктів тощо.

7. Моніторинг якості освіти.

Прагнення України відповідати вимогам єдиного Європейського освітнього простору, вимагає від неї забезпечення високого рівня якості

освіти на всіх етапах та рівнях. Згідно з критеріями ООН якість освіти є одним із визначальних складників якості життя. Якість освіти у даному контексті – це ступінь відповідності рівня набутих знань випускників навчальних закладів вимогам і потребам особистості, роботодавців, суспільства, держави, міжнародного співтовариства.

Під *моніторингом якості освіти* слід розуміти систему збору, обробки, збереження та поширення інформації про функціонування системи освіти, що передбачає безперервний аналіз стану її діяльності та прогноз подальшого її розвитку.

Основними цілями моніторингу якості освіти є:

- підвищення рівня конкурентоспроможності національної системи освіти;
- аналіз ефективності функціонування освітньої галузі на локальному, національному, державному та міжнародному рівнях;
- удосконалення існуючої освітньої політики держави у відповідності з сучасними вимогами;
- визначення раціональності використання матеріальних ресурсів в освітній сфері;
- формування рейтингу навчальних закладів за рівнем конкурентоспроможності їх випускників;
- підвищення професійного рівня науково-педагогічних кадрів з метою забезпечення високоякісної освіти.

Моніторинг якості освіти ініціює певні зміни у способах, формах та методах контролю, який, крім загальноприйнятої адміністративної функції, починає включати в себе й корегуючо-інформаційну. Тобто, моніторинг якості освіти крім констатування діяльності системи освіти, приймає безпосередню участь у її формуванні.

Моніторинг якості освіти доцільно проводити шляхом оцінки діяльності освітньої системи на певних ієрархічних рівнях, а саме:

- *на локальному рівні (рівні навчального закладу)* – аналіз діяльності навчального закладу з урахуванням поставлених перед ним цілей, оцінка його конкурентоспроможності, успішність випускників навчального закладу, прогнозування його подальшої діяльності;
- *на регіональному рівні* – аналіз діяльності регіональної системи освіти в цілому та її структурних елементів, визначення її специфіки в контексті державної освітньої політики, прогнозування подальшого функціонування та розвитку регіональної системи освіти;
- *на державному рівні* – узагальнена оцінка діяльності державної системи освіти, аналіз її стану та перспектив розвитку, що є підґрунтям для внесення коректив у державну освітню політику;
- *на міжнародному рівні* – аналіз ефективності діяльності національної освітньої системи в контексті міжнародних стандартів, сприяння її удосконаленню з урахуванням міжнародних тенденції в освітній сфері.

Певні зрушення в процесі формування системи моніторингу якості освіти в Україні були започатковані в результаті виконання Указу Президента України «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні», постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання запровадження зовнішнього незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти», постанови Кабінету Міністрів України «Про невідкладні заходи щодо запровадження зовнішнього незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти» [194]. Так, було започатковане зовнішнє незалежне оцінювання випускників загальноосвітніх навчальних закладів, згідно з результатами якого здійснюється державна підсумкова атестація та зарахування (на умовах рівного доступу) до вищих навчальних закладів. З метою проведення ЗНО та моніторингу якості освіти було створено відповідний уповноважений орган – Український центр оцінювання якості освіти та 9 його регіональних підрозділів.

Проте, перспективними все ще залишаються такі напрями удосконалення моніторингу якості освіти:

- прийняття та реалізація Концепції створення та функціонування Національної системи моніторингу якості освіти;
- проведення ґрунтовних досліджень у сфері теоретико-методологічних підходів до оцінки результативності діяльності державної освітньої політики;
- розширення мережі регіональних центрів оцінювання якості освіти;
- забезпечення реалізації моніторингу якості освіти на різних рівнях (локальному, регіональному, державному, міжнародному) в контексті міжнародних стандартів та тенденції освітньої сфери;
- забезпечення доступності широкому загалу інформації про функціонування освітньої сфери на різних її рівнях;
- модернізація стандартів національної статистики у сфері освіти.

8. *Запровадження ефективних методів управління системою освіти.*

Система освіти, що перейшла у спадок незалежній Україні з радянських часів вирізнялася вузькоспеціалізованістю, централізованістю та уніфікованістю. Навчальні заклади у Радянському Союзі створювались під вимоги певних міністерств, відомств, і, навіть підприємств, що зумовлювало збільшення витрат в рази, при цьому звужуючи спеціальності, і, як наслідок, знижуючи ефективність системи освіти. Проте навіть в умовах центрального планування освітня система, очевидним чином, виявилась неефективною та не здатною до умов розвитку ринкової економіки.

Інтеграція України в європейський та міжнародний освітній простір вимагає від нашої країни урахування досвіду зарубіжних країн у сфері управління освітою. Однак, це не означає, що Україна повинна сліпо копіювати зарубіжний досвід, радше, враховувати певні напрацювання у

сфері управління освітньою галуззю інших країн для удосконалення національної системи освіти.

Задля забезпечення ефективності управління системою освіти в Україні необхідним є перехід від централізованого до децентралізованого державно-громадського управління даною сферою. Досвід багатьох зарубіжних країн демонструє, що делегування певних повноважень держави органам місцевого самоврядування, громадським організаціям чи приватному сектору, безпосереднім чином впливає на якість як освітнього процесу, так і системи освіти в цілому.

Удосконалення управління системою освіти потребує також й певних коригувань у сфері підготовки управлінських кадрів для освітньої сфери. Вимогою сьогодення у сфері управління освіти є наповнення її дещо новим змістом, що характеризується переходом управлінської діяльності розпорядчо-контрольного характеру до регулюючого.

9. Міжнародне співробітництво в освітній сфері.

З метою побудови конкурентоспроможної національної системи освіти та її подальшу інтеграцію у міжнародний освітній простір перед Україною постає завдання укріплення та розвитку взаємовигідних міжнародних відносин у сфері освіти. Держава як основний суб'єкт у галузі міжнародного співробітництва в освітній сфері повинен стати ініціатором та каталізатором як двосторонніх, так і багатосторонніх договорів та угод між освітніми закладами України та іноземних держав, міжнародними установами, організаціями та фондами тощо.

Міжнародне співробітництво в освітній сфері передбачає:

- впровадження та розвиток взаємовигідних міждержавних угод про співпрацю в освітній, навчальній та науковій сфері;
- організацію у межах двосторонніх та багатосторонніх договорів обміну та стажування студентів, аспірантів, науково-педагогічних кадрів та науковців;

- активну участь у проведенні спільних ґрунтовних наукових досліджень та розробок;
- організацію та проведення міжнародних науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів та інших наукових міждержавних заходів;
- підтримку спільної видавничої діяльності;
- організацію закордонних відряджень членів науково-педагогічних колективів з метою підвищення рівня науково-викладацької діяльності.

Отже, нагальної необхідності на шляху підвищення конкурентоспроможності молоді на сучасному ринку праці, набуває питання удосконалення національної системи освіти та приведення вітчизняної системи освіти до стандартів та критеріїв європейського освітнього простору. Єдиний шлях розвитку української системи освіти в даному напрямі – інноваційний, який передбачає перехід від локальних періодичних нововведень, в яких відсутнє чітке бачення системи освіти після реформування, до системних нововведень як єдино можливого способу існування системи освіти. Даний шлях розвитку національної системи освіти можливий лише за умови концентрації та об'єднання зусиль всіх суб'єктів освітньої системи.

3.2. Соціально-економічна модель забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України

Динамічність розвитку соціально-економічних процесів в Україні обумовлює необхідність впровадження методів їх стабілізації, забезпечення правильності та відповідності прийняття управлінських рішень, спрямованих

на збереження та нагромадження трудового та інтелектуального потенціалу країни. Перспективи примноження такого потенціалу, в першу чергу, пов'язані з процесами соціально-економічної інтеграції такої вагомої та вразливої соціально-демографічної групи, як молодь.

Побудова соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні передбачає таку модель суспільного виробництва, яка лаконічно поєднує в собі ефективні методи і важелі ринкового механізму та соціальну захищеність громадян. Основою метою соціально-орієнтованої економіки є забезпечення високого рівня життя населення в умовах соціальної справедливості та захищеності.

Позитивний досвід зарубіжних країн засвідчує, що прогрес в Україні можливий за умови використання світових прикладів соціально-орієнтованих економік із урахування національної специфіки. Однак, варто пам'ятати, що науковці виділяють три типи соціальних економік: охлократичний, демократичний та олігархічний. Перший тип характеризується державною підтримкою нижчих верств населення, олігархічний – вищих, а демократичний – середніх. Найбільш прогресивним вважається демократичний тип соціальної економіки, що є ідеальним варіантом для впровадження в Україні. Він характеризується зміцненням середнього класу в державі, що є носієм інтелектуального та трудового потенціалу, а також підтримкою малозабезпечених верств населення.

Соціально-орієнтована економіка передбачає й *соціально-орієнтований ринок праці*, під яким пропонуємо розуміти систему відносин у сфері формування попиту і пропозиції робочої сили, що спрямована на створення стабільно-сприятливих соціальних умов різних верств населення, забезпечення високого рівня соціальних стандартів та економічного розвитку держави.

В умовах соціально-орієнтованого ринку праці необхідним є розробка соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Однак недостатньо дослідженою залишається низка аспектів

щодо сутнісного наповнення даної економічної категорії, а також практичних рекомендацій щодо його реалізації.

Основною метою соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці є розробка, прийняття та реалізація ефективних управлінських рішень, спрямованих на досягнення поточних, тактичних та стратегічних цілей розвитку молодіжного ринку праці, а саме: забезпечення високого рівня конкурентоспроможності, сприяння продуктивній зайнятості молоді та подолання молодіжного безробіття.

Особливістю запропонованої моделі є не тільки чітке визначення мети, базових принципів, функціональних підсистем та методів, задіяних в межах кожного рівня впливу, а й розмежування та конкретизація суб'єктів забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці на кожному з рівнів економічної системи, що підвищує дієвість запропонованої моделі на практиці.

Соціально-економічна модель забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці базується на дворівневій системі (*методологічний/практичний* рівні) формування конкурентних переваг молоді на ринку праці завдяки залученню нормативно-правових, адміністративно-організаційних, фінансово-економічних та мотиваційних методів впливу на методологічному та практичному рівні, що забезпечує досягнення ефективного переходу від навчання до зайнятості (рис. 3.2).

Методологічний рівень включає в себе теоретичну сукупність економічних принципів та підходів, закономірностей та законів формування та розвитку молодіжного ринку праці, що згідно з головною метою його функціонування, формують теоретичний плацдарм забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

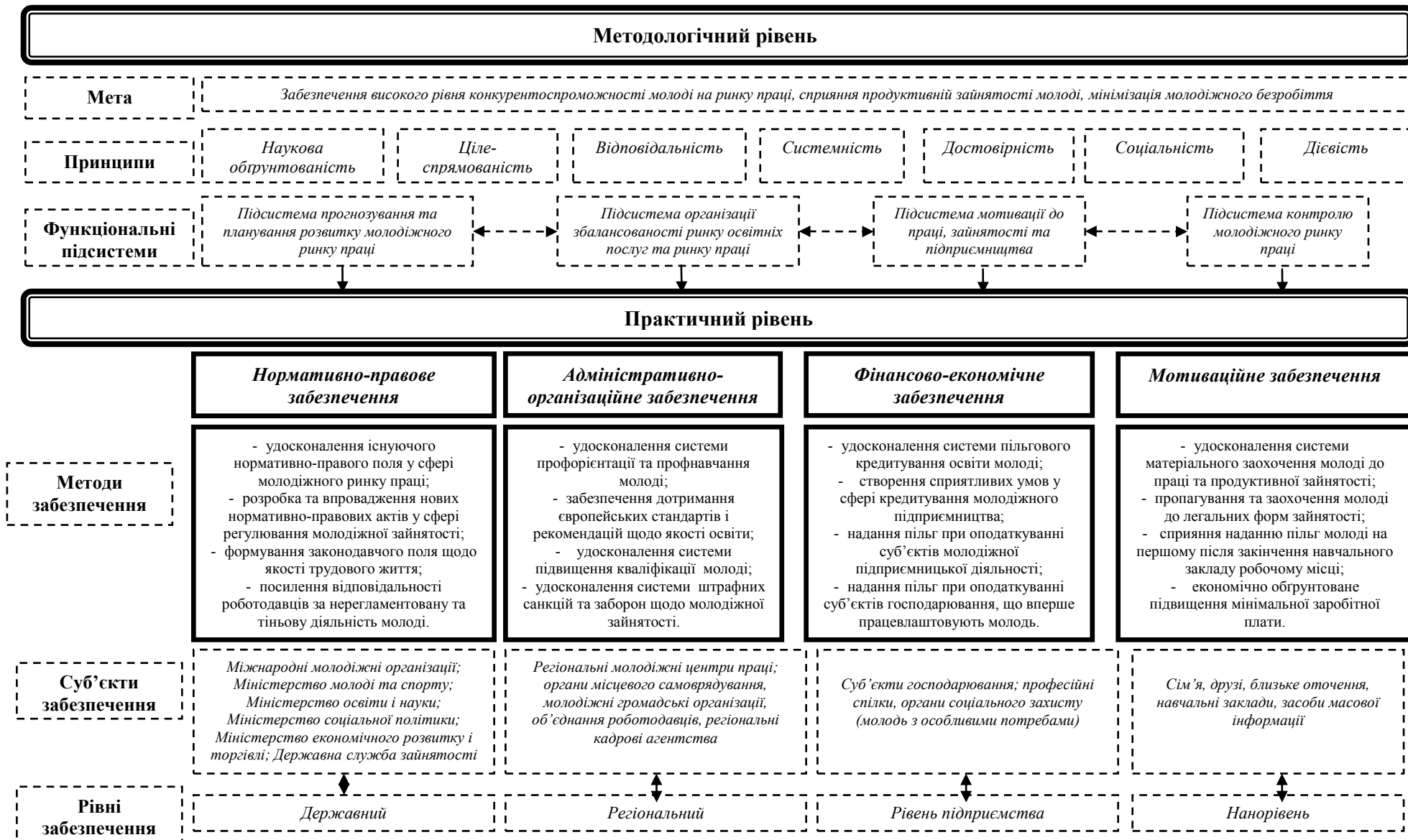


Рис. 3.2. Соціально-економічна модель забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Практичний рівень (рівень реалізації) передбачає за умови застосування сукупності підходів методологічного рівня, розробку та реалізацію дієвих та ефективних практичних заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Методологічний рівень соціально-економічної моделі конкурентоспроможності молоді на ринку праці має ґрунтуватися на системі наукових принципів, а саме:

1. *Принцип наукової обґрунтованості* передбачає застосування наукових доробок, спеціальних методик, загально визнаних методів, способів та прийомів, їх наукове узагальнення щодо побудови системи забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Даний принцип надає можливість об'єктивного аналізу стану системи забезпечення, а також сформулювати шляхи вдосконалення та можливі резерви її покращення.

2. *Принцип цілеспрямованості* передбачає відповідність складових механізму забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці цілям розвитку молодіжного ринку праці, регіону, економіки та держави в цілому.

3. *Принцип відповідальності* означає наявність певної міри відповідальності в незалежності від делегування повноважень всіх суб'єктів та рівнів забезпечення моделі.

4. *Принцип системності* передбачає єдність та послідовність дослідження моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці як цілісної складної системи із функціональною побудовою елементів взаємозв'язку та взаємоузгодженості її складових.

5. *Принцип достовірності (точності)* передбачає конкретність і реальність даних, а також одержання об'єктивної інформації, на основі яких здійснюється побудова моделі. Такий підхід надасть можливість прийняття зважених та обґрунтованих управлінських рішень.

6. *Принцип соціальності* передбачає узгодженість структури, елементів, суб'єктів та методів моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці з соціальною політикою держави в цілому.

7. *Принцип дієвості (ефективності)* є одним із найважливіших. Суть його полягає в тому, що економічна вигода від впровадження даної моделі повинна стати очікувано вищою, аніж затрати на її розробку та реалізацію.

На наш погляд, структура соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці включає в себе такі функціональні підсистеми: підсистема *прогнозування та планування* розвитку молодіжного ринку праці, підсистема *організації* збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, підсистема *мотивації* до праці, зайнятості та підприємництва та підсистема *контролю* молодіжного ринку праці.

Функціональна підсистема *прогнозування та планування* розвитку молодіжного ринку праці реалізує такі функції:

- аналіз міри впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на розвиток ринку праці;
- виявлення тенденцій розвитку молодіжного ринку праці;
- оцінка сильних та слабких сторін, можливостей та загроз розвитку молодіжного ринку праці;
- прогнозування попиту та пропозиції молодих фахівців на ринку праці;
- планування діяльності у сфері забезпечення молодіжної зайнятості та зниження рівня безробіття серед молоді.

Функціональна підсистема *організації* збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці передбачає:

- зменшення рівня відокремленості ринку освітніх послуг та ринку праці;
- сприяння тісній співпраці навчальних закладів, роботодавців та держави в аспекті відповідності пропозиції молодих фахівців з попитом на ринку праці;
- сприяння популяризації спеціальностей, які характеризуються більшою вірогідністю подальшого працевлаштування;
- використання науково-обґрунтованих прогнозів потреб фахівців і співставлення їх з попитом на ринку праці в коротко- та довгостроковій перспективі.

Функціональна підсистема *мотивації до праці, зайнятості та підприємництва* покликана виконувати такі функції:

- сприяння за участі роботодавців, органів місцевого самоврядування та держави сприятливих економічних, психологічних та організаційних умов для ефективної роботи молоді;
- створення умов для активізації молодіжного підприємництва та сприяння його розвитку;
- сприяння створенню нових робочих місць для молоді;
- зниження рівня безробіття шляхом залучення молоді до само зайнятості та підприємницької діяльності.

Підсистема *контролю молодіжного ринку праці* передбачає:

- спостереження за економічною активністю молоді та виявлення причин молодіжної незайнятості;
- попередження молодіжного безробіття та здійснення коригувань в політиці молодіжної зайнятості;
- запобігання виникнення кризових ситуацій на молодіжному ринку праці.

Стосовно *рівня реалізації (практичного рівня)*, то ефективність функціонування соціально-економічної моделі конкурентоспроможності

молоді на ринку праці залежить від тісноти співпраці та взаємодії всіх суб'єктів забезпечення на всіх рівнях господарювання.

Суб'єктами забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці на *державному рівні* можуть стати міжнародні молодіжні організації, Міністерство молоді та спорту, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Державна служба зайнятості; *на регіональному* – регіональні молодіжні центри праці, органи місцевого самоврядування, молодіжні громадські організації, об'єднання роботодавців, регіональні кадрові агентства; *на виробничому (рівні підприємства)* – суб'єкти господарювання, професійні спілки, органи соціального захисту (молодь з особливими потребами) і *на егорівні* – сім'я, друзі, близьке оточення, навчальні заклади, засоби масової інформації тощо.

Реалізація соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці на практиці можлива, на нашу думку, за умови нормативно-правового, адміністративно-організаційного, фінансово-економічного та мотиваційного її забезпечення.

Нормативно-правове забезпечення соціально-економічної моделі передбачає:

- удосконалення існуючого нормативно-правового поля у сфері молодіжного ринку праці;
- розробка та впровадження нових нормативно-правових актів у сфері регулювання молодіжної зайнятості;
- формування законодавчого поля щодо якості трудового життя;
- посилення відповідальності роботодавців за нерегламентовану та тіньову діяльність молоді.

Інструментами нормативно-правового забезпечення можуть бути Закони України, міжнародні нормативно-правові акти, підзаконні акти, нормативи, договори, угоди, стандарти тощо. При чому нормативно-правове

забезпечення повинно бути гнучким та здатним адекватно реагувати на зміни та вимоги сучасного ринку праці та економіки в цілому.

Адміністративно-організаційне забезпечення передбачає:

- удосконалення системи профорієнтації та профнавчання молоді;
- забезпечення дотримання європейських стандартів і рекомендацій щодо якості освіти;
- удосконалення системи підвищення кваліфікації молоді;
- удосконалення системи штрафних санкцій та заборон щодо молодіжної зайнятості.

Фінансово-економічне забезпечення соціально-економічної моделі ґрунтується на виявленні необхідних фінансових ресурсів для його реалізації, при цьому може передбачати:

- удосконалення системи пільгового кредитування освіти молоді;
- створення сприятливих умов у сфері кредитування молодіжного підприємництва;
- надання пільг при оподаткуванні суб'єктів молодіжної підприємницької діяльності;
- надання пільг при оподаткуванні суб'єктів господарювання, що вперше працевлаштовують молодь.

Одним із напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці є розвиток молодіжного підприємництва. В такий спосіб можливе вирішення проблеми безробіття серед молоді, створення нових робочих місць, сприяння розвитку конкуренції та інноваційної діяльності, збільшення дохідної частини Державного бюджету.

Однак, жоден нормативно-правовий акт в Україні не застосовує понять «молодіжне підприємництво», «молодіжна підприємницька діяльність», «суб'єкт молодіжної підприємницької діяльності». В силу цих обставин доцільно обґрунтувати визначення даних понять.

Під *молодіжним підприємництвом (молодіжною підприємницькою діяльністю)* пропонуємо розуміти самостійну, ризикову, відповідальну та цілеспрямовану діяльність осіб, віком до 35 років, які зареєстровані як суб'єкти підприємницької діяльності та активно займаються виробництвом продукції, виконанням робіт та наданням послуг, основною метою якої є отримання прибутку та забезпечення матеріального благополуччя.

Суб'єктами молодіжної підприємницької діяльності, на нашу думку, являються:

- фізичні особи, що зареєстровані у відповідності з чинним законодавством, не обмежені у право- та дієздатності та мають на меті одержання прибутку та забезпечення високого життєвого рівня;
- юридичні особи, частка у статутному капіталі яких належить фізичній особі, віком до 35 років та становить більше 50%.

Ринкове економічне середовище висуває свої вимоги до ціноутворення, здатність адаптуватись до яких є необхідністю для сучасної молоді. Саме цим пояснюється доволі високий рівень підприємницької активності серед молоді останніми роками. Сучасне молодіжне підприємництво здатне в деякій мірі вирішити проблему молодіжної зайнятості. Традиційно вважається, що саме молоде покоління більше націлене на ризикову діяльність, здатне до прояву ініціативи та новаторства, творчого потенціалу та самореалізації. Однак реалізація підприємницького потенціалу української молоді ускладнюється через низку причин, а саме:

- нестабільне економічне та політичне середовище в країні для розвитку бізнесу;
- відсутність необхідного «багажу знань» для організації власної справи;
- брак стартового капіталу для реалізації підприємницького потенціалу;
- адміністративно-бюрократичні бар'єри;

- відсутність пільгового кредитування молодіжного підприємництва, висока ставка відсотків за кредити;
- недосконале та нестабільне податкове законодавство в сфері малого підприємництва тощо.

Максимальний ефект від **мотиваційного забезпечення** досягається в результаті раціонального поєднання організації праці, реалізацією системи соціальних та економічних стимулів та передбачає:

- удосконалення системи матеріального заохочення молоді до праці та продуктивної зайнятості;
- пропагування та заохочення молоді до легальних форм зайнятості;
- сприяння наданню пільг молоді на першому після закінчення навчального закладу робочому місці;
- економічно обґрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати.

У сучасних умовах панування жорсткої конкуренції на ринку праці України, відповідати досить високим вимогам роботодавців сьогодні для декого з представників молодого покоління видається непосильним завданням. А надто, якщо це стосується молоді, життя якої внесло свої корективи у її фізичні можливості.

Конституція гарантує всім без винятку громадянам України право на працю, однак на шляху до його реалізації молодь з обмеженими можливостями долає інколи занадто тернистий шлях [61]. Активна трудова діяльність для молоді з інвалідністю є не тільки ознакою її активної життєвої позиції та спроможністю для самореалізації, але й яскравим показником високого рівня демократизації та гуманізації суспільства по відношенню до цієї вразливої верстви населення.

Згідно з вітчизняними та міжнародними науковими дослідженнями, для молоді з інвалідністю повноцінна інтеграція на ринку праці є досить

захмарною перспективою. Хоча, для більшості молодих людей з обмеженими фізичними можливостями їх вади не являються ознакою неспроможності працювати, а лише дещо обмежують кількість виконаних завдань, функцій та обов'язків.

Сьогодні чисельність осіб з інвалідністю перевищує 2,5 млн. осіб, а це близько 5% громадян України [125]. З 1995 року питома вага людей з особливими потребами в складі населення зросла майже у півтора рази. За умови збереження такої тенденції через 50 років, чисельність населення України становитиме 34 млн. осіб, при цьому кількість осіб з особливими потребами складе – 5,4 млн. (16%). Однак при цьому існує значна кількість підстав стверджувати, що в реальності ця цифра є ще вищою. Невідповідність офіційної статистики реальним цифрам, обумовлена відсутністю достовірного моніторингу людей з особливими потребами, а також браком можливості, а, подекуди, й відсутністю бажання людей з фізичними вадами отримати інвалідність. Перш за все, це пояснюється недостатністю поінформованості людей з особливими потребами, складністю отримання медичних заключень та експертиз про стан здоров'я, в т.ч. через наявність корупції тощо. Підставою для припущення про невідповідність офіційної статистики є те, що найбільш серйозні захворювання не завжди дають право на отримання статусу інваліда в Україні (онкологія, ВІЛ/СНІД, туберкульоз тощо). Крім того, через «ментальну бар'єрність» безліч людей за власним бажанням відмовляються від можливості отримати статус інваліда через неадекватне відношення суспільства до цієї категорії людей.

Молодь з особливими потребами в процесі формування своєї конкурентоспроможності стикається з рядом проблем, що пов'язані з неможливістю доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування, професійного навчання; недостатністю зі сторони держави належних заходів, спрямованих на сприяння найму людей з інвалідністю та пристосування до робочого місця; недосконалістю

системи надання податкових пільг підприємствам організацій інвалідів, що зробило можливим використання корупційних схем [95].

На нашу думку, фундаментом у формуванні високого рівня конкурентоспроможності молоді з особливими потребами є зміни ментальності українського суспільства та сприйняття людей з інвалідністю як висококваліфікованих фахівців на професійному поприщі. Для цього необхідним є запровадження соціальної реклами задля виховання толерантності населення до людей з особливими потребами, а також скасування стереотипів щодо повної непрацездатності людей з особливими потребами.

Одним із визначальних чинників забезпечення конкурентоспроможності молоді з особливими потребами на ринку праці є створення необхідних умов для отримання інвалідами освітніх послуг усіх форм та типів, що надаються державою. Освіта для молоді з інвалідністю – це шлях до інтеграції, до економічної стабільності, здатності не бути утриманцем не для сім'ї, не для держави, можливості до самореалізації та відчуття власної потреби для суспільства. Для цього необхідним вбачаємо встановлення обов'язкової квоти прийняття молоді з інвалідністю до ВНЗ, закріпивши відповідні норми в Законах України «Про освіту»; забезпечення зарахування молоді з інвалідністю до навчальних закладів поза конкурсом; збільшення обсягів державного замовлення на підготовку молоді з інвалідністю у професійно-технічних та вищих навчальних закладах та створення при ВНЗ відповідної бази для навчання молоді з вадами слуху та зору (матеріально-технічне забезпечення, навчальна література, кадрове забезпечення). Згідно зі світовими гуманістичними стандартами, вимогою сьогодення є прийняття концепції інклюзивної освіти на шляху отримання якісної освіти молоді з особливими потребами.

Забезпечення продуктивної зайнятості молоді з особливими потребами не можливе зусиллями лише однієї конкретної установи чи організації. Це

має бути організована співпраця органів державного управління та місцевого самоврядування, медичних закладів та закладів освіти, громадських та молодіжних організацій людей з інвалідністю, засобів масової інформації, волонтерів тощо.

Одним з чинників підвищення конкурентоспроможності молоді з особливими потребами на ринку праці є підвищення їх мотивації до праці. При цьому прямої залежності між рівнем інвалідизації та рівнем мотивації не спостерігається. Мотивація для молодих людей з особливими потребами часто є не матеріальною, адже люди з інвалідністю мають певні джерела доходу у вигляді пенсії чи допомоги по інвалідності, тому мотивація для цієї групи людей має ґрунтуватися на дещо інших мотивах (стимулах): можливість спілкування та самореалізації, отримання задоволення від праці, можливість зміни соціального статусу та реалізації власних життєвих планів, можливість кар'єрного зростання тощо.

Найефективнішим засобом підвищення конкурентоспроможності молоді з особливими потребами на ринку праці є їх професійне навчання та професійна орієнтація. Однак ставку, при цьому, необхідно ставити не стільки на високооплачуваність майбутньої роботи молоді з особливими потребами, а, в більшій мірі, на можливість отримання бажаної професії [4].

Отже, задля підвищення конкурентоспроможності молоді з інвалідністю на ринку праці за необхідне вбачаємо реалізацію таких конкретних завдань:

- розвиток мережі реабілітаційних центрів та забезпечення їх належного фінансування;
- запровадження пільгового оподаткування діяльності підприємств та організацій, що здійснюють за участі держави підтримку громадських молодіжних організацій інвалідів;
- опрацювання нових механізмів заохочення роботодавців до працевлаштування молоді з інвалідністю шляхом внесення доповнень до

Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України норм, які б передбачали накладання штрафних санкцій на підприємства, установи та організації, представників органів державної влади та місцевого самоврядування, які не забезпечують реалізацію норм щодо соціально-правового захисту молоді з обмеженими можливостями;

- забезпечення контролю за процесом відшкодування коштів бюджетів різних рівнів, що спрямовані на організацію та проведення обов'язкової атестації робочих місць на підприємствах, установах та організаціях для молоді з інвалідністю у межах закріпленої законодавством квоти.

Підсумовуючи вищезазначене, підвищення конкурентоспроможності молоді з особливими потребами на ринку праці є складним процесом, суб'єкти якого в особі держави, роботодавців і самої молоді з особливими потребами потребують тісної взаємодії між собою та правильного вибору форм, методів та інструментів, здатних це забезпечити.

Отже, практичне застосування соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці засобами нормативно-правового, адміністративно-організаційного, фінансово-економічного та мотиваційного забезпечення уможливить розв'язання проблеми підвищення зайнятості молоді, мотивації її до праці та підприємництва, що сприятиме не тільки соціально-економічному розвитку окремих підприємств та регіонів, але й держави в цілому.

3.3. Напрями підвищення конкурентоспроможності молоді в сучасних умовах розвитку економіки України

Із проголошенням незалежності Україна зазнала не тільки змін політичного характеру, але й відчутних трансформацій економічної системи

країни. Досить нетривалим був період переходу від командно-адміністративної моделі економіки до ринкової. Шляхи переходу до ринкової економіки різних країн різняться за своєю сутністю. Для України найбільш оптимальною і прийнятною є модель соціально-орієнтованої ринкової економіки, провідне місце в якій займає людський потенціал. Тобто прогресивні зрушення в українській економіці можливі лише за умови створення сприятливих умов для всебічного розвитку людського капіталу як основної продуктивної сили.

Розвиток науково-технічного-прогресу та активне впровадження новітніх технологій висуває свої вимоги до якості людського потенціалу. Очевидним є те, що розвиток наукоємних технологій та високотехнологічних виробництв не можливе без участі в них високоосвіченої та конкурентоспроможної робочої сили, формування якої, в свою чергу, є економічним підґрунтям підвищення національної макроконкурентоспроможності та соціально-економічного розвитку країни.

Україна завжди була країною з якісною робочою силою, для якої характерні високий рівень загальної середньої та професійної освіти та задовільні характеристики фізичного та фізіологічного характеру. Однак, останнім часом українська робоча сила втрачає ті складові, що безпосередньо формують її якість. Не виключенням тут є й молодь як складова робочої сили.

Розв'язання даної проблеми у сучасних умовах розвитку економіки України можливе за умови реалізації основних напрямів, згрупованих за сферою впливу на кожну із складових, що формують конкурентоспроможність молоді на ринку праці (рис.3.3).

Процес формування та реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці, передусім, можливий за рахунок напрямів, що безпосереднім чином впливають на *демографічну складову*, а саме:

- сприяння демографічному розвитку;

- покращення стану здоров'я молоді;
- створення сприятливих житлово-побутових умов для молоді.

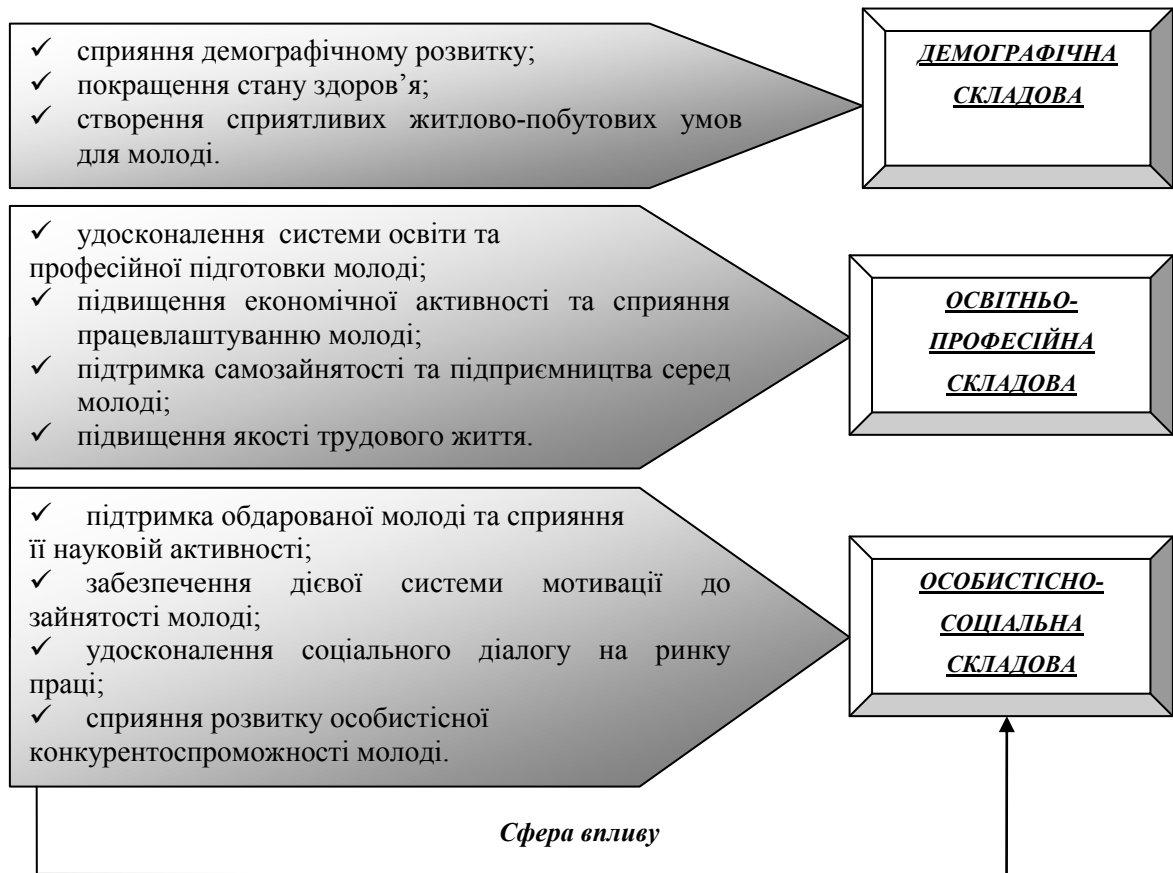


Рис. 3.3. Напрями підвищення конкурентоспроможності молоді за сферою впливу на складові, що її формують

Сприяння демографічному розвитку можливе за умови побудови багатовекторної демографічної політики, направленої, в першу чергу, на зростання народжуваності, зниження смертності, державну підтримку сімей з дітьми та забезпечення міцного здоров'я молоді. Основними напрямами при цьому повинні стати:

- зростання авторитетності та важливості інституту сім'ї, а також сімейних та духовних цінностей з метою запобігання їх руйнуванню та зменшенню кількості розлучень;
- державна підтримка зростання народжуваності серед високоосвіченого населення та оптимізація дітонародження у громадян, що

знаходяться за межею бідності з метою запобігання збільшенню кількості дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;

- зростання матеріальної допомоги при народженні дитини з метою забезпечення гідного існування родини з дітьми;
- забезпечення раціонального та регіонального розподілення дитячих дошкільних закладів освіти з метою збалансування демографічної ситуації окремих регіонів;
- удосконалення системи соціального захисту молодих сімей з особливими потребами з дітьми шляхом обґрунтованого збільшення соціальної допомоги з урахування стану здоров'я та кількості дітей;
- сприяння покращенню стану здоров'я та популяризація ведення здорового способу життя серед молоді;
- закріплення на законодавчому рівні системи пільг для роботодавців, готових працевлаштовувати молодь з дітьми на умовах неповного робочого дня, з плаваючим графіком роботи або дистанційного виконання, покладених на працівника обов'язків та завдань.
- удосконалення методики ведення поточної демографічної статистики та моніторингу демографічних процесів з метою виявлення проблем та шляхів подолання демографічної кризи в країні.

Однак, на шляху сприяння демографічному розвитку особливої уваги потребує радше не кількісні, а якісні характеристики демографічного відтворення.

У контексті демографічного зростання та підвищення якості робочої сили пріоритетним напрямом є *покращення стану здоров'я молодого покоління*. Зміна життєвих цінностей, пріоритетів та орієнтацій не найкращим чином відобразилися на стані здоров'я молодого покоління. Незадовільний стан фізичного та психічного здоров'я, зловживання шкідливими звичками, надмірне вживання алкогольних напоїв, наркозалежність, збільшення захворюваності на туберкульоз та хвороби, що

передаються статевим шляхом – саме ці негативні тенденції є характерними для сучасної молоді. З огляду на це, основними напрямками покращення стану здоров'я молоді мають бути:

- активна пропаганда та популяризація здорового способу життя серед молоді;
- підтримка на державному рівні розширення мережі фізкультурно-оздоровчих комплексів з метою формування новітнього вектору орієнтирів молоді, спрямованих на зміцнення здоров'я шляхом регулярних занять фізкультурою та спортом;
- створення сприятливих умов для охоплення обов'язковими медичними оглядами не тільки учнівської та студентської молоді, а всього населення, що підпадає під законодавчо визнані вікові рамки молоді, тобто 14-35 років;
- забезпечення доступності якісної медичної допомоги всіх без виключення категорій молодих громадян, в т.ч. для соціально-вразливої молоді;
- збільшення видатків на охорону здоров'я в сільській місцевості, розширення мережі сільських медичних закладів, що сприятиме доступності молоді сільської місцевості до медичних послуг та обліку їх захворюваності;
- сприяння формуванню культури вживання алкогольних напоїв та відповідального ставлення до власного здоров'я, в т.ч. до шкідливих звичок;
- сприяння раціональному та здоровому харчуванню молоді;
- удосконалення умов праці молодих працівників з метою зменшення кількості професійних захворювань, зниження випадків інвалідності та запобігання передчасній смертності молоді;
- розширення інформаційної підтримки молоді в питаннях профілактики захворювань нервової системи, ожиріння, соціальних хвороб та патологій (туберкульоз, ВІЛ/СНІД, алкоголізм, наркоманія тощо).

Особливе значення та стратегічний характер у системі покращення стану здоров'я молодого покоління відіграє збереження репродуктивного здоров'я. У даному напрямі необхідними є такі заходи:

- інформування молоді про профілактичні заходи та методи корекції порушення репродуктивного здоров'я;
- виховання у молоді відповідального ставлення до стосунків інтимного характеру;
- забезпечення дошлюбного консультування молоді з питань планування сім'ї та використання сучасних методів контрацепції;
- поширення практики постійного інформування підлітків та молоді про профілактику хвороб, що передаються статевим шляхом, причини та наслідки раннього початку статевого життя та небажаної вагітності, передумови безпліддя та наслідки абортів тощо;
- запровадження курсу теоретичних предметів у загальноосвітніх та вищих навчальних закладів, направлених на відповідальне ставлення до створення сім'ї та реалізації репродуктивного потенціалу;
- зниження малюкової смертності шляхом доступності проведення ранньої діагностики вроджених вад дитини в утробі матері, організації неонатальних та постнеонатальних оглядів,
- зниження рівня смертності матерів під час вагітності та пологів, в результаті проведення абортів.

Передумовами покращення демографічної ситуації в країні та покращення стану здоров'я молоді є забезпечення сприятливого матеріального базису молодих сімей та *створення сприятливих житлово-побутових умов для молоді*. Незважаючи на певні заходи з реформування та модернізації житлово-комунального господарства, житлове питання для молоді досі є надто актуальним. З цією метою, реалізації потребують такі основні напрями:

- зростання темпів житлового будівництва та введення в експлуатацію нового житла з метою збільшення кількості її надання малозабезпеченій та талановитій молоді на безоплатній основі;
- удосконалення системи пільгового іпотечного кредитування для молодих сімей;
- реалізація ефективної та дієвої системи забезпечення молоді соціальним житлом на правах оренди з подальшим правом викупу;
- забезпечення державної допомоги молодим сім'ям шляхом часткового відшкодування довгострокових кредитів на житло з урахуванням кількості дітей (наприклад, звільнення від сплати відсотків за користування кредитом – для сімей з однією дитиною, 25% відшкодування суми кредиту державою – для сімей з двома дітьми та 50% відшкодування суми кредиту державою – для сімей з трьома і більше дітьми);
- сприяння розвитку будівництва молодіжних житлових комплексів та житлово-будівельних кооперативів;
- забезпечення сільської молоді, а також міської молоді, що працює в різних галузях АПК, житлом за рахунок коштів Державного бюджету;
- надання молодим сім'ям земельних ділянок з можливістю реалізації власних житлових забудов.

Досвід більшості європейських країн свідчить, що досягнення успіху у сфері подолання демографічної кризи, збереження здоров'я нації та поліпшення житлово-побутових умов молоді можливе лише за наявності активної позиції самих молодих громадян у поєднанні із зусиллями органів державної влади та місцевого самоврядування, громадських організацій та об'єднань.

В умовах посилення конкуренції на ринку праці ефективність підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці залежить від

напрямів, що впливають на реалізацію *освітньо-професійної* її складової, а саме:

- удосконалення системи освіти та професійної підготовки молоді;
- підвищення економічної активності та сприяння працевлаштуванню молоді;
- підтримка самозайнятості та підприємництва серед молоді;
- підвищення якості трудового життя.

Важливою передумовою формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці є *удосконалення системи освіти та професійної підготовки*. Тому особливого значення у даній сфері набуває реалізація таких напрямів:

- забезпечення відповідності системи освіти вимогам сучасного ринку праці шляхом проведення регулярного моніторингу ринку праці з метою прогнозування потреб економіки у кваліфікованих фахівцях за професіями у розрізі видів економічної діяльності (на кшталт обстеження «Про структуру робочої сили за професіями», проведеного у 2011 році за участі Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Європейського фонду освіти та за особистою участю автора дисертаційної роботи) та визначення на його основі обсягу державного замовлення;
- забезпечення доступності та рівних можливостей отримання якісної освіти різних верств населення, в т.ч. соціально-вразливих (сільської молоді, молоді з особливими потребами, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування);
- удосконалення структури та змісту навчально-методичних комплексів та робочих навчальних програм у відповідності з вимогами роботодавців;
- сприяння розвитку професійно-технічної освіти (в т.ч. шляхом пропаганди робітничих професій та інформування молодих громадян про поточну ситуацію на ринку праці), що є передумовою забезпечення в

перспективі балансу між попитом і пропозицією на кваліфіковані робітничі кадри відповідно до реальних потреб економіки;

- удосконалення системи професійної орієнтації молоді з урахуванням особливостей національної економіки, тенденцій стану ринку праці та освітньої системи;

- запобігання та протидія корупції у процесі вступу та навчання у навчальних закладах різних рівнів шляхом подальшого удосконалення антикорупційного законодавства та механізму зовнішнього незалежного оцінювання;

- удосконалення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів шляхом застосування новітніх форм, технологій та методів навчання з метою забезпечення індивідуальності та безперервності навчання, актуальності та практичної спрямованості його реалізації ;

- розробка та впровадження дієвого механізму моніторингу і контролю якості підготовки фахівців, що повинна включати як систему внутрішньої оцінки якості підготовки (проведення вхідного, поточного та підсумкового контролю якості підготовки фахівців), так і систему зовнішньої оцінки;

- застосування дієвих методів управління системою освіти з метою забезпечення її відповідності європейським та світовим стандартам.

З метою *підвищення економічної активності та сприяння працевлаштуванню молоді* необхідним є вирішення таких основних завдань:

- створення нових та координація вже існуючих консультаційних центрів з професійної орієнтації молоді;

- удосконалення системи забезпечення випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів першим робочим місцем;

- удосконалення системи працевлаштування молоді, яка навчалася у ВНЗ за кошти Державного бюджету;

- надання державних гарантій працевлаштуванню молоді з особливими потребами;
- організація ефективної системи професійної підготовки та перепідготовки молоді;
- створення дієвого механізму надання пільг в системі оподаткування тих роботодавців, що працевлаштовують молодь вперше;
- забезпечення необхідних умов існування та розвитку об'єктів соціальної інфраструктури в сільській місцевості з метою сприяння зайнятості молоді на селі.

Одним із дієвих способів вирішення проблеми молодіжного безробіття є *підтримка самозайнятості та молодіжного підприємництва*. Бажання фінансової самостійності сучасної молоді, ініціативність, здатність до ризику створює сприятливі передумови для розвитку молодіжного підприємництва, як альтернативного виду економічної діяльності. Підтримка самозайнятості та молодіжного підприємництва є одним з пріоритетних напрямів соціально-економічної політики держави, адже саме ці види економічної активності сприяють зниженню рівня молодіжного безробіття, підвищенню рівня зайнятості молоді, створенню підприємств у сфері малого та середнього бізнесу та нових робочих місць тощо. Молоді спеціалісти з дипломами юридичного та економічного профілю, якими перенасичений сучасний ринок праці, можуть використати набуті знання, наприклад, в організації власної справи. Однак, попри суттєві переваги молоді в здійсненні підприємницької діяльності, вони стикаються з безліччю проблем, пов'язаних з відсутністю стартового капіталу для організації власної справи, недостатнім рівнем знань щодо започаткування та ведення підприємницької діяльності, відсутністю правового захисту молодих підприємців державою, наявністю корупції та адмінбар'єрів, відчутним податковим тиском з боку податкових органів. Тому, актуальним у даному контексті є реалізація таких напрямів:

- удосконалення нормативно-правової бази щодо підтримки самозайнятості молоді та молодіжного підприємництва;
- надання інформаційної та консультаційної допомоги молоді щодо виявлення здібностей до підприємництва, основ ведення підприємницької діяльності, пріоритетних напрямів підприємницької діяльності та складання бізнес-планів;
- забезпечення державної підтримки молоді, що створюють власні підприємства та нові робочі місця у пріоритетних напрямках економічної діяльності;
- забезпечення доступності кредитів та пільгові умови кредитування для молоді, що прагне започаткувати власну справу;
- подолання адміністративних бар'єрів та удосконалення дозвільної системи у сфері організації та здійснення підприємницької діяльності;
- інформування молодих безробітних громадян про альтернативний вид економічної активності – молодіжне підприємництво та перспективи його здійснення;
- створення системи преміювання успішних молодих підприємців, що стояли на обліку в Державній службі зайнятості як безробітні;
- сприяння створенню молоддю соціально-відповідального бізнесу, головною метою діяльності якого є не тільки отримання максимального розміру прибутку, але й реалізація соціальних програм.

Так, при загальній напруженій ситуації на ринку праці підтримка самозайнятості та молодіжного підприємництва не тільки сприятиме створенню нових робочих місць для молоді та підвищенню рівня та якості їх життя, але й стане передумовою формування «середнього класу», що є соціальним базисом ринкових реформ.

Використання роботодавцями трудового потенціалу молоді, в т.ч. її інтелектуальних, організаторських, творчих здібностей та навичок, не

можливе без створення відповідних умов, тобто *підвищення якості трудового життя* молоді. При цьому необхідним є здійснення таких заходів:

- удосконалення нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин, в т.ч. у сфері захисту трудових інтересів молоді;
- забезпечення збалансованості та адекватності тяжкості та інтенсивності праці та її оплати;
- підвищення комфортності умов праці молоді;
- запровадження ефективного механізму трудової мотивації молоді до праці із використанням засобів морального заохочення;
- створення сприятливого стану соціально-психологічного клімату в трудовому колективі;
- забезпечення етично-моральних принципів у трудових взаємовідносинах та високого рівня культури у сфері праці;
- створення стимулюючих умов для кар'єрного зростання молоді.

Окрім наявності ряду демографічних характеристик та освітньо-професійних якостей, конкурентоспроможність молоді на ринку праці передбачає мобілізацію основних ресурсів особистісного характеру та певну націленість на безперервну боротьбу за виживання на ринку праці. Тому, пріоритетними у цьому векторі є визначення тих напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, що формують та забезпечують її *особистісно-соціальну* складову. Серед них особливої актуальності набувають наступні:

- підтримка обдарованої молоді та сприяння її науковій активності;
- забезпечення дієвої системи мотивації до зайнятості молоді;
- удосконалення соціального діалогу на ринку праці;
- сприяння розвитку особистісної конкурентоспроможності молоді.

Досвід високорозвинених країн показав, що рушійною силою прогресу є наука, і активна участь молоді у формуванні наукової генерації

беззаперечна. Передумовою формування інтелектуально-наукового потенціалу країни є *підтримка обдарованої молоді та сприяння її науковій активності*. На цьому шляху потребують здійснення такі заходи:

- підтримання молодіжних ініціатив щодо наукових та науково-технічних розробок та впроваджень;
- виявлення резервів залучення здібної та обдарованої молоді до науки;
- створення дієвої системи заохочення та мотивації учнівської та студентської молоді до участі у конкурсах, олімпіадах, наукових семінарах, конференціях тощо;
- удосконалення механізму відбору молоді для участі у грантових, стипендійних програмах, програмах післядипломного навчання та програмах стажування молоді за кордоном;
- сприяння створенню молоддю об'єднань для навчання та науково-дослідної роботи;
- популяризація високого рівня інтелектуального та наукового потенціалу української молоді з метою інтеграції молоді у європейське та міжнародне співтовариство.

Формування мотиваційних компонент сприяння зайнятості молоді та спонукання її до активної економічної діяльності можливе за умови *забезпечення дієвої системи мотивації молоді до зайнятості*. При цьому, варто зауважити, що тут мова йде саме про мотивацію зайнятості, а не про мотивацію праці та мотивацію до праці, сутнісне наповнення змісту яких дещо відрізняється. Мотивація праці – це спонукання зайнятої молоді безпосередньо до практичного виконання певної діяльності, направлене на підвищення її продуктивності та ефективності; а мотивація до праці – це спонукання незайнятої молоді до практичної реалізації свого фізичного та інтелектуального потенціалу. Мотивація до зайнятості поняття більш ширше, адже включає в себе мотивацію до праці, а також мотивацію молоді до

підприємницької діяльності та самозайнятості. Підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці у даному контексті можливе за умови реалізації таких її напрямів:

- створення механізму взаємодії молоді, суспільства та держави у напрямі стимулювання та розвитку ініціатив молоді у сфері зайнятості;
- забезпечення відповідності заробітної плати молоді вартості робочої сили;
- підвищення рівня мінімальної заробітної плати не до рівня прожиткового мінімуму, а до рівня, що перевищує прожитковий мінімум у два-три рази;
- удосконалення оподаткування доходів фізичних осіб, зменшення податкового навантаження на фізичних осіб;
- зменшення розриву між заробітною платою високо- та низькокваліфікованих працівників;
- забезпечення раціонального розподілу заробітної плати між найманими працівниками – виконавцями та власниками, управлінцями, менеджерами вищої ланки;
- удосконалення системи оплати праці з урахуванням не тільки кількості відпрацьованих годин та фактично виробної кількості продукції, а й якості праці;
- посилення відповідальності уповноважених осіб за порушення законодавства у сфері оплати праці;
- модернізація існуючої системи оплати праці у відповідності з міжнародними стандартами;
- поновлення застосування раніше існуючої Єдиної тарифної сітки;
- популяризація серед молоді сумлінної, чесною, легальною зайнятості як запоруки гідного існування сьогодні та достойного пенсійного забезпечення в майбутньому.

Однією з важливих складових регулювання ринку праці є соціальний діалог. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає його як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [45].

У контексті ринку праці головною метою удосконалення соціального діалогу є досягнення консенсусу та прийняття таких компромісних рішень, які б задовольняли потреби найманих працівників, роботодавців та держави, а також сприяли б забезпеченню повної, продуктивної зайнятості населення.

У напрямі удосконалення соціального діалогу на ринку праці потребують реалізації такі заходи:

- створення сприятливих умов для усвідомлення молоддю цінностей соціального миру, співробітництва та компромісів;
- збалансування інтересів сторін шляхом мінімізації соціальних конфліктів, а в разі їх наявності – вирішення шляхом досягнення консенсусу;
- сприяння тісній співпраці та взаємодії суб'єктів всіх рівнів соціального діалогу, а саме: найманих працівників, роботодавців, держави;
- мінімізація явних проявів егоїзму діаметрально протилежних сторін соціального діалогу (працівників та роботодавців).

Сучасна молодь свою конкурентоспроможність на ринку праці повинна асоціювати в тому числі й з певними характеристиками особистісного характеру. *Сприяння розвитку особистісної конкурентоспроможності молоді* має передбачати:

- формування успіхоорієнтованості (прагнення молоді до життєвого успіху);
- планування особистого життя та професійної кар'єри;

- формування, реалізацію та розвиток організаторських здібностей молоді;
- стимулювання та підтримку високого рівня особистої працездатності;
- сприяння формуванню позитивної репутації молодих людей;
- реалізацію самоконтролю молоді за результатами та процесами своєї життєдіяльності;
- удосконалення технології раціоналізації особистої праці;
- розширення кругозору молоді як складової особистісної конкурентоспроможності.

Визначені напрями, що зумовлені необхідністю кардинальних дій у сфері формування, забезпечення та підвищення рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці можуть стати основою розробки проекту Національної програми підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Національна програма підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці – це нормативно-правовий акт довгострокової дії та стратегічного значення, що спрямований на забезпечення конкурентоспроможності молодих кадрів на ринку праці як складової макроконкурентоспроможності країни, дія якого розповсюджується в межах виробничих, регіональних та державних органів управління. Структура реалізації Національної програми підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці представлена на рис. 3.4.

Метою програми є створення необхідних умов для формування, забезпечення, реалізації та підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці відповідно до сучасних вимог інноваційного розвитку економіки держави.

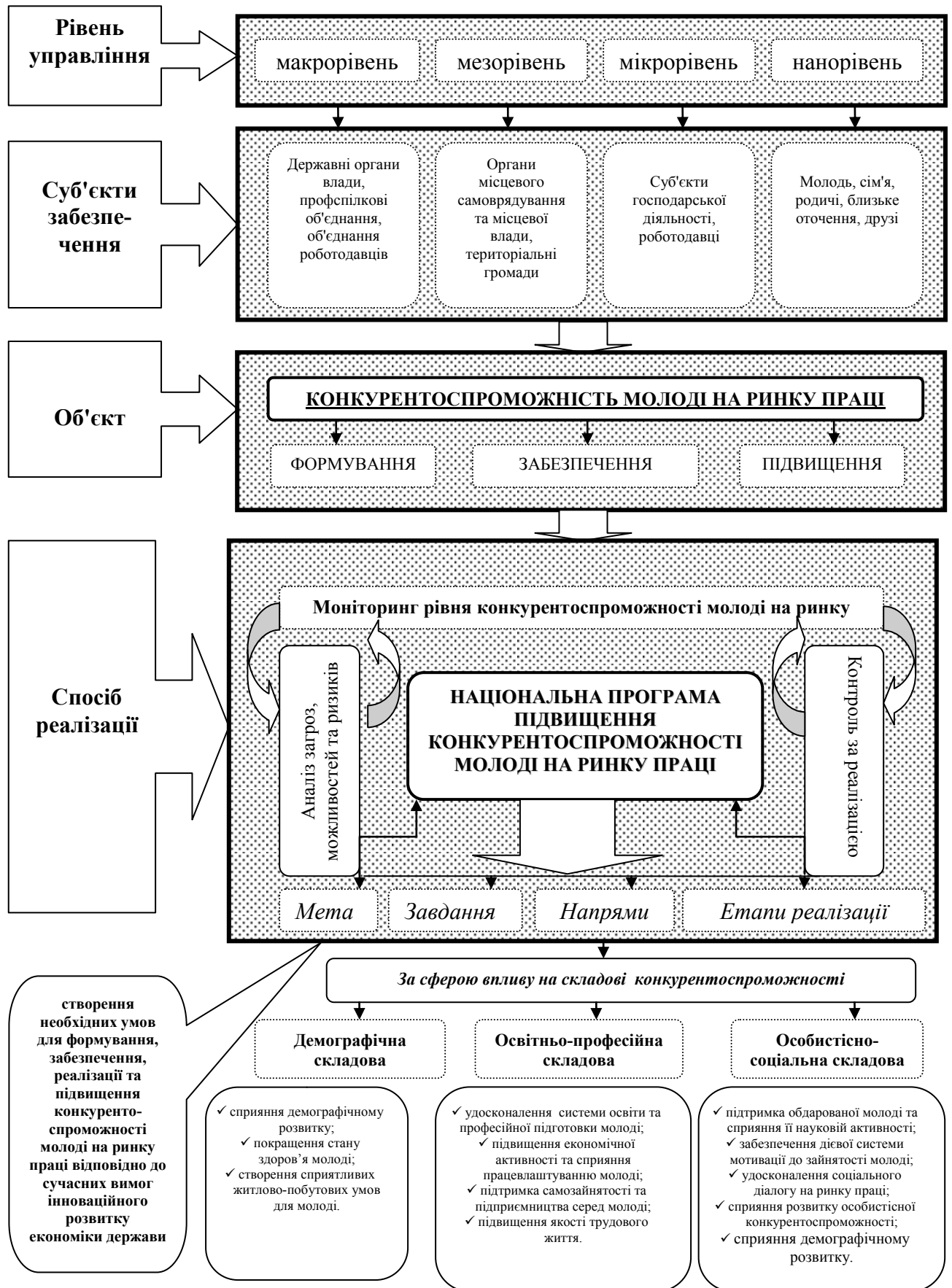


Рис. 3.4. Структура реалізації Національної програми підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Реалізація даної програми передбачає усунення міжрегіональних диспропорцій за показниками, що визначають рівень формування та реалізації конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Завдання та напрями реалізації Національної програми підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці передбачають їх корегування у відповідності з потребами регіонів.

Виконання даної Програми, розробка на її основі регіональних та міських програм, впровадження у життя комплексних планів дій за активної участі в них органів виконавчої влади, громадськості та молоді має стати дієвим інструментом реалізації мети та пріоритетних напрямів забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Отже, молодь нашої країни вимагає особливої соціальної підтримки та соціального захисту з боку держави, особливо у гарантуванні їм першого робочого місця. Молодь є майбутнім держави, саме тому від забезпечення стартових умов її діяльності залежить подальший розвиток України. Системна співпраця роботодавців, держави та навчальних закладів сприятиме підготовці та випуску необхідних кадрів та запобігатиме безробіттю серед молоді.

У свою чергу, зниження соціальної напруженості і, як наслідок, економічне зростання країни створять широкий спектр можливостей для розвитку людського потенціалу. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці може стати тією сполучною ланкою, що забезпечує баланс між економічним та людським розвитком. Цьому є досить просте пояснення.

По-перше, зайнятість молоді та високий рівень її конкурентоспроможності на ринку праці забезпечить молоді достойний та достатній рівень матеріального благополуччя, що дасть можливість молодому поколінню спрямувати вільні грошові кошти на інвестиції «в себе» (в освіту, здоров'я тощо). По-друге, високий рівень індивідуальних доходів збільшує через податкові надходження, відповідно, й доходи держави в

цілому, що дає можливість збільшити видатки на потреби людського розвитку громадян. По-третє, трудова реалізація молоді сприяє процесу її соціалізації та виключає можливість розповсюдження асоціальної та криміногенної поведінки.

Висновки до розділу 3

Процес підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці актуалізує необхідність удосконалення вітчизняної системи освіти та приведення її до європейських стандартів. Адже розвиток інформаційних технологій та становлення «економіки знань» вимагає від системи освіти кардинальних змін та дієвих нововведень. Єдиний вірний шлях у даному напрямі – це перехід від локальних періодичних нововведень до системних за умови концентрації зусиль всіх суб'єктів освітнього процесу.

У ході дослідження запропоновано такі напрями удосконалення у контексті Національної стратегії розвитку освіти в Україні до 2021 року, а саме: удосконалення нормативно-правового регулювання системи освіти; удосконалення структури та модернізація змісту системи освіти у відповідності з європейськими стандартами; впровадження сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій у навчальний процес; підвищення рівня професійного кадрового потенціалу закладів системи освіти; сприяння науковій та інноваційній діяльності в освітній сфері; підвищення рівня матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи освіти; моніторинг якості освіти; запровадження ефективних методів управління системою освіти; міжнародне співробітництво в освітній сфері.

Розробка соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці дала змогу визначити ряд заходів нормативно-правового, адміністративно-організаційного, фінансово-економічного та мотиваційного характеру, спрямованих на досягнення

поточних, тактичних та стратегічних цілей розвитку молодіжного ринку праці, а саме: забезпечення високого рівня конкурентоспроможності, сприяння продуктивній зайнятості молоді та подолання молодіжного безробіття.

Визначено напрями підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, які згруповані за сферою впливу на кожну із складових, що її формують. А саме для демографічної складової – сприяння демографічному розвитку, покращення стану здоров'я, створення сприятливих житлово-побутових умов для молоді; для освітньо-професійної складової – удосконалення системи освіти та професійної підготовки молоді, підвищення економічної активності та сприяння працевлаштуванню молоді, підтримка самозайнятості та підприємництва серед молоді, підвищення якості трудового життя; для особистісно-соціальної – підтримка обдарованої молоді та сприяння її науковій активності, забезпечення дієвої системи мотивації до зайнятості молоді, удосконалення соціального діалогу на ринку праці, сприяння розвитку особистісної конкурентоспроможності молоді.

ВИСНОВКИ

Розроблені в дисертаційній роботі теоретико-методологічні та науково-практичні рекомендації щодо забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці дали змогу зробити такі висновки:

1. На основі еволюційних підходів щодо визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» у дисертації обґрунтовано необхідність розгляду даної дефініції з урахуванням існування різних рівнів її формування та реалізації, а саме: нано-, мікро- та мезо/макрорівнів. На основі дослідження теоретичних положень та науково-методичних підходів у роботі виокремлено етапи формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці (початковий, теоретико-мотиваційний та практично-професійний), суб'єкти забезпечення (державна, сім'я, підприємство-роботодавець, навчальний заклад), види та складові (демографічна, освітньо-професійна й особистісно-соціальна).

2. У результаті дослідження нормативно-правового регулювання забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці встановлено, що попри значну кількість нормативно-правових актів, на державному рівні відсутня цілісність у їх формуванні та реалізації. Більшість із нормативно-правових актів мають виключно регламентаційно-правовий характер, суперечать один одному та не забезпечують ефективного вирішення проблеми підготовки конкурентоспроможної молоді для ринку праці України.

3. Формалізовано та систематизовано чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці за різними класифікаційними ознаками, а саме: за внутрішнім змістом, сферою дії, часом дії, ступенем впливу, способом прояву, характером дії. Серед внутрішніх чинників було виділено рівень та якість освіти, професійну компетентність, мотивацію та організаторські здібності, демографічні,

етично-моральні чинники та життєві орієнтації. Серед зовнішніх чинників було виявлено вплив політичних, економічних, соціальних і технологічних.

4. Досліджено зарубіжний досвід підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. На основі аналізу міжнародних систем освіти та професійної орієнтації молоді у Фінляндії, Німеччині, Японії, США, Великій Британії доведено необхідність застосування їх позитивних здобутків в Україні з урахуванням національних особливостей та ментальності. Серед яких: взаємозалежність теоретичних програм та практики їх застосування, розвиток бізнес-шкіл, тісна співпраця суб'єктів бізнес-середовища та молоді, адаптація освітніх програм до вимог роботодавців, гнучкість навчального процесу, ефективна система професійної орієнтації молоді, законодавчо врегульована співпраця закладів освіти та центрів зайнятості тощо.

5. Запропоновано методику оцінки конкурентоспроможності молоді на ринку праці на основі категорії транзиту молоді від навчання до гідної зайнятості та проведено кластеризацію регіонів України з метою їх класифікації на групи за кількісно-якісним критерієм завершення переходу на ринок праці. На основі результатів проведених розрахунків визначено можливість та необхідність їх використання для обґрунтування основних пріоритетів стратегій розвитку регіонів України.

6. Обґрунтовано основні шляхи удосконалення системи освіти як ключового напрямку підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці в контексті Національної стратегії розвитку освіти в Україні до 2021 року, серед яких виділено: удосконалення нормативно-правового регулювання системи освіти; удосконалення структури та модернізація змісту системи освіти відповідно до європейських стандартів; впровадження сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій у навчальний процес; підвищення рівня професійного кадрового потенціалу закладів системи освіти; сприяння науковій та інноваційній діяльності в освітній сфері;

підвищення рівня матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи освіти; моніторинг якості освіти; запровадження ефективних методів управління системою освіти; міжнародне співробітництво в освітній сфері.

7. Запропоновано соціально-економічну модель забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, яку представлено у вигляді дворівневої системи, що включає в себе методологічний та практичний рівні. До складу структури моделі включено такі функціональні підсистеми: прогнозування та планування розвитку молодіжного ринку праці; організації збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці; мотивації до праці, зайнятості та підприємництва, а також підсистему контролю молодіжного ринку праці. Основною метою соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці є розробка, прийняття та реалізація ефективних управлінських рішень, спрямованих на досягнення поточних, тактичних та стратегічних цілей розвитку молодіжного ринку праці.

8. Визначено напрями підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки України, які груповані за сферою впливу на її складові, а саме: на демографічну (сприяння демографічному розвитку, покращення стану здоров'я молоді, створення сприятливих житлово-побутових умов для молоді), освітньо-професійну (удосконалення системи освіти та професійної підготовки молоді, підвищення економічної активності та сприяння працевлаштуванню молоді, підтримка самозайнятості та підприємництва серед молоді, підвищення якості трудового життя) та особистісно-соціальну (підтримка обдарованої молоді та сприяння її науковій активності, забезпечення дієвої системи мотивації до зайнятості молоді, удосконалення соціального діалогу на ринку праці, сприяння розвитку особистісної конкурентоспроможності).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
2. Андрусенко С.І. Акредитація. Організація та проведення у вищих навчальних закладах / С.І. Андрусенко, В.І. Домніч. – К.: КУЕТТ, 2003. – 33 с.
3. Ахромкін Е.М. Вплив ринку освітніх послуг на формування трудового потенціалу регіону / Е.М. Ахромкін, О.В. Перепелюкова // Економіка та право. – 2012. – №1. – С. 5-8.
4. Бандур С. І. Забезпечення зайнятості населення в контексті сучасної інноваційної політики держави / С. І. Бандур // Продуктивні сили України. – 2006. – № 1. – С. 62-71.
5. Батышев С.Я. Реформа профессионально-технической школы: опыт, поиск, задачи, пути реализации / С.Я. Батышев. – М.: Высш. шк., 1987. – 303 с.
6. Беляєва А.П. Дидактические принципы профессиональной подготовки: Методическое пособие / А.П. Беляєва. – М., 1991. – 189 с.
7. Бесчастний В.М. Створення нової нормативно-правової бази державного управління вищою освітою [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tpdu/2009_2/doc/3/04.pdf
8. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
9. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В.М. Шамота, Л.С. Лісогор, Л.І. Долгова. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 300 с.
10. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин: Моногр. / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор, Л.Г. Томіліна, І.В. Нестеренко. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 213 с.

11. Бюро занятости Финляндии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.infopankki.fi/ru-ru/tyovoimatoimisto>
12. Валигурский Д.И. Организация предпринимательской деятельности : учебник / Д.И. Валигурский. – М.: Изд-во «Дашков и Ко», 2005. – 737 с.
13. Васильев А.О. Аналіз державної молодіжної політики в Україні: проблеми та перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pubupr/2011_3/doc/1/08.pdf
14. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
15. Великобритания: профессиональные навыки здесь значат больше, чем диплом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prof.osvita.org.ua/ru/experience/greatbritain.html>
16. Вища освіта Німеччини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://shkola.ostriv.in.ua/publication/code-2406AA0FCE37/list-CFF8332B26>
17. Вища освіта у Фінляндії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/articles/1054.html>
18. Войналович І.А. Освітній компонент конкурентоспроможності робочої сили як інноваційний чинник її підвищення // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №5. – Т.2. – С.26-32.
19. Ворожейкин И. Противоположность конкуренции и социалистического соревнования / И. Ворожейкин. – Правда, 1981. – С.2-3.
20. Гаєвська Л.А. Управління освітою: нові пріоритети [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/book/Osvita/9.pdf>
21. Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики / И.Н. Герчикова. – М.: Консалтбанкир, 2002.– 570 с.
22. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – Львів. – 2001. – № 417. – С. 73-77.

23. Голобор Н.Ю. Зарубіжний досвід освітньо-фахової підготовки управлінських кадрів та можливості його застосування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Golobor.pdf>
24. Головатий М.Ф. Формування державної молодіжної політики в сучасній Україні: політологічний аналіз: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д-ра. політ. наук.: спец. 23.00.02 «Політичні інститути та процеси» / М. Ф. Головатий. – К., 1996. – 39 с.
25. Гончарук Т.І. Конкуренція і конкурентоспроможність: зміст і розвиток у перехідній економіці / Т.І. Гончарук. – Суми: ВВП «Мрія-1» ЛД, УАБС, 2003. – 60 с.
26. Гордон Я.Х. Целевая конкуренция / Я.Х. Гордон: пер. с англ. С. Жильцов, И. Малкова, Е. Федорова. – М.: Изд-во «Вершина», 2006. – 368 с.
27. Гринкевич С.С. Особливості нормативно-правового забезпечення функціонування трудового потенціалу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_6/24.pdf
28. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грішнова, А. Є. Самарцева // Экономика и управление. – 2013. - №2. – С. 49-54.
29. Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» від 15 грудня 1992 р. № 2859-12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2859-12>
30. Добренъков В.И. Фундаментальная социология: возрасты человеческой жизни / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 1094 с.
31. Доценко О.С. Практикум з загальної теорії статистики: навч. посібник / О.С. Доценко. – Севастополь: СевНТУ, 2010. – 204 с.
32. Економічна активність населення України 2011. – Стат. зб. – К.: Держстат України, 2012. – 207 с.

33. Економічна активність населення України 2012. – Стат. зб. – К.: Держстат України, 2013. – 204 с.
34. Економічна активність населення України 2013. – Стат. зб. – К.: Держстат України, 2014. – 197 с.
35. Єрохін С. А., Нікітін Ю. В., Нікітіна І. В.. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/bitstream/123456789/1123/1/statia.pdf>
36. Жукова В.О. Стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ в умовах формування інноваційної моделі економіки // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. – №3. – С. 44-49.
37. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2001. – 158 с.
38. Зазикін В.Г., Менеджер: психологічні секрети професії / В.Г. Зазикін, А.П.Чернишова. – М.: ЦІТП, 2007. – 167 с.
39. Закон СРСР «Про загальні засади державної молодіжної політики в СРСР» від 16 квітня 1991 р. № 2114-І [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v2114400-91>
40. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
41. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 04 листопада 2004 р. № 2150-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/rada/show/2150-15>
42. Закон України «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004 – 2008 роки» від 18 листопада 2003 р. № 1281-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1281-15>

43. Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» від 1 грудня 1998 р. № 281-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1281-15>
44. Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
45. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
46. Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» від 21 червня 2001 р. № 2558-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>
47. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. № 2998-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
48. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження): Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2013. – 167 с.
49. Збарський В.К., Горьовий В.П. Демографічні проблеми в Україні та шляхи їх розв'язання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/e_apk/2009_11/09_11_25.pdf
50. Звіркowska В.А. Деякі аспекти державної політики України у сфері регулювання соціально-економічних проблем молоді в умовах ринково орієнтованого суспільства / В.А. Звіркowska // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 3(9). – С. 322-325.
51. Зирко Е.В. Оценка структурного дисбаланса занятости на рынке труда Украины в кризисных условиях / Е.В. Зирко // Бизнесинформ. – 2010. – №5 (1). – С. 38-42.

52. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nikolaychuk.at.ua/news/2011-10-12-73>
53. Кара А.Н. Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона: Монография / А.Н. Кара. – Москва: ООО «Издательство Спутник +», 2011. – 229 с.
54. Катеринчук О.В. Модернізація системи освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/katerinchuk-ov-modernizatsiya-sistemi-osviti/>
55. Кашин А. Выпускники украинских ВНЗ очима роботодавців / А. Кашин, Є. Польщикова, Ю. Сахно. – К.: Систем Кепитал Менеджмент, 2012. – 21 с.
56. Кваліфікація. Вільна Енциклопедія Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Кваліфікація>
57. Кныш М.И. Конкурентные стратегии: учеб. пособие / М.И. Кныш. – СПб.: Б.и., 2000. – 284 с.
58. Колот А.М. Соціально-трудоі відносини: теорія і практика регулювання: Монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
59. Комарова О.А. Роль освітнього потенціалу в інформаційному суспільстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2011_11/APE-11-2011/19-27.pdf
60. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів) / за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.
61. Конституція України : прийнята на п'ятій сес. Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
62. Кривенко Г.В. Управління конкурентоспроможністю підприємств в умовах маркетингової орієнтації: дис. канд. екон. наук: спец. 08.06.01

«Економіка, організація і управління підприємствами» / Г. В. Кривенко. – Донецьк, 2003. – 344 с.

63. Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_175984.pdf

64. Кримова М.О. Безперервна професійна освіта як фактор підвищення якості людського капіталу / М.О. Кримова // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право. – Донецьк: ДонНУ. – 2010. – Т.1. – С. 89-91.

65. Кримова М.О. Забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці: автореф. дис. на здобуття наукового степеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / М.О. Кримова. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2012. – 20 с.

66. Кримова М.О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця / М.О. Кримова // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право. – Донецьк: ДонНУ. – 2011. – Т.1. – С. 89-91.

67. Кричевский В.Ю. Профессиограмма директора школы. Проблемы повышения квалификации руководителей школ / В.Ю. Кричевский. – М.: Педагогика, 1987. – 212 с.

68. Круглова Н.Ю. Стратегический менеджмент : учебник для студ. ВУЗов / Н.Ю. Круглова, М.И. Круглов. – М. : Изд-во РДЛ, 2003. – 464 с.

69. Кулешова Л.В. Удосконалення системи професійної орієнтації молоді в регіоні: автореф. дис. на здобуття наукового степеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л.В. Кулешова. – Донецький державний університет управління. – Донецьк, 2010. – 20 с.

70. Купалова Г.І. Соціально-економічна сутність, форми та функції ринку робочої сили / Г.І. Купалова // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. Наук. Пр. – Вип.27. – К.: РВПСУ НАН України. – С. 12-19.
71. Кучеренко Д.Г., Мартинюк О.В. Стратегії розвитку освітніх систем країн світу: Монографія / Д.Г.Кучеренко, О.В.Мартинюк. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 312 с.
72. Лапуста М.Г. Основи підприємництва. Навчальний посібник / М.Г. Лапуста, Скамай Л.Г. – М.: Фінстатінформ, 1999. – 320 с.
73. Левченко А.О. Молодіжне підприємництво – перспективний шанс для молодих спеціалістів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/npkntu_e/2009_15/stat_09/08.pdf
74. Леган І. М. Актуальні проблеми молоді на ринку праці на сучасному етапі розвитку економіки / І. М. Леган // Економічний форум. Науковий журнал. - №3. – 2012. – С. 458-463.
75. Леган І. М. Конкуренція та конкурентоспроможність на ринку праці: концептуалізація базових понять / І. М. Леган // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – № 2 (28). – 2012. – С. 105-109.
76. Леган І. М. Нормативно-правове забезпечення державної молодіжної політики в Україні / І. М. Леган // Економічний форум. Науковий журнал. - №4. – 2012. – С. 373-381.
77. Леган І. М. Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці / І. М. Леган // Сталий розвиток економіки. – №2. – 2013. – С. 299-304.
78. Леган І.М. Забезпечення конкурентоспроможності молоді з особливими потребами на ринку праці України / І. М. Леган // Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 22-23 листопада 2013 р.). – Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2013. ч. 2 – С. 61-63.

79. Лившиц Р.З. Регулирование рынка труда / Р.З. Лившиц // Правовое регулирование рыночных отношений в СССР. – М.: Ин-т государства и права АН СССР, 1990. – С. 16-24.
80. Лісогор Л.С. Конкуентність ринку праці: механізми реалізації: Монографія / Л.С. Лісогор. – К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2005. – 168 с.
81. Лісогор Л.С. Конкуентне середовище на ринку праці: умови та чинники формування / Л.С. Лісогор // Вісн. Ін-ту економіки та прогнозування. – 2006. – № [1]. – С. 86-87.
82. Лісогор Л.С. Оцінка конкурентоспроможності робочої сили у контексті формування конкурентного середовища на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2007_2/0635.pdf
83. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні / Л.С. Лісогор. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 295 с.
84. Лісогор Л.С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – №2 (18). – С.43-51.
85. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
86. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – У 2-х томах. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 436 с.
87. Майданік І.П. Українська молодь на ринках праці зарубіжних держав / І.П. Майданік. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 176 с.

88. Макарова О.В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки / О.В. Макарова. – К.: Ліра-К, 2004. – 328 с.
89. Макконнелл К. Р., С.Л.Брю. Экономикс. / К.Р. Макконнелл, С. Л.Брю. – М.: Инфра-М, 2009. – 944 с.
90. Малиш Л.О. Освітній рівень української молоді крізь призму вимог ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/naukma/Soc/2009_96/04_malysh_lo.pdf
91. Мамедова Л. Г. Демографічні аспекти функціонування ринку праці Запорізької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2009_2/16.pdf
92. Мартякова О.В. Взаємодія ринків праці та освітніх послуг: тенденції і перспективи розвитку// О.В. Мартякова, О.В. Мудра // Сталий розвиток економіки. – 2012. – №7. – С. 19-24.
93. Маршавін Д.Ю. Діяльність Державної служби зайнятості України щодо сприяння забезпеченню гендерної рівності в трудових відносинах / Д.Ю. Маршавін, Л.Б. Магдюк. – К.: Арт Економі, 2012. – 176 с.
94. Маршавін Ю. М. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України (удосконалена) / Ю.М. Маршавін, Л.М. Фокас, Л.Є. Ляміна, Д.Ю. Маршавін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 481 с.
95. Маршавін Ю. М. Працевлаштування молоді з інвалідністю: Навч. посіб. / Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.В. Судаков, Л.В. Бондарчук; за заг. ред. Ю.М. Маршавіна. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 184 с.
96. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
97. Маршавін Ю.М. Працевлаштування молоді з інвалідністю: Навч. посіб. / Ю.М.Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.В. Судаков, Л.В. Бондарчук. – К. : ІПК ДСЗУ, – 2010. – 184 с.

98. Машика Ю.В. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його використання в Україні / Ю.В. Машика // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип.19.1. – С. 213-224.
99. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В. Мельник. – К.: Видавництво «Соцінформ», 2009. – 768 с.
100. Мокроносов А. Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров / А. Г. Мокроносов. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2010. – 111 с.
101. Молодёжное парламентское движение России (опыт Швеции) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newparlament.ru/news/view/2858>
102. Молодь в Україні. Дослідження молодіжного сектора: проблеми та перспективи. – К.: Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні, 2006. – 74 с.
103. Молодь в умовах становлення Незалежності України (1991-2011 роки): щоріч. доп. Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. – К.: ВАІТЕ, 2011. – 276 с.
104. Навчання в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.daad.org.ua/ukr/universitaeten3.htm>
105. Наказ Кабінету Міністрів України «Про затвердження методики розрахунку інтегральних регіональних індексів економічного розвитку» від 15 квітня 2003 р. № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uazakon.com/documents/date_1a/pg_ibcnog/
106. Наследов А. SPSS 19: профессиональный статистический анализ данных / А. Наследов. – СПб.: Питер, 2011. – 400 с.
107. Наукова та інноваційна діяльність в Україні 2011. – Стат. зб. – К.: Держстат України, 2012. – 305 с.
108. Наукова та інноваційна діяльність в Україні 2012. – Стат. зб. – К.: Держстат України, 2013. – 287 с.

109. Наукова та інноваційна діяльність в Україні 2013. – Стат. зб. – К.: Держстат України, 2014. – 314 с.
110. Некрутенко Н.П. Моніторинг нормативно-правової бази регулювання молодіжного сегмента ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05nnprpu.pdf>
111. Ничипоренко С. В. Молодіжна сімейна політика в Україні / С.В. Ничипоренко – Умань: Н70 Видавець «Сочінський», 2011. – 217 с.
112. Ничкало Н.Г. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навчально-методичний посібник / Н.Г. Ничкало, В.О. Зайчук, Н.М. Розенберг та ін. – К.: Вища школа, 1994. – 383 с.
113. Об инструментах поддержки молодых предпринимателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slideshare.net/Atameken/ss-14373347>
114. Обучение в Швеции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://desc-edu.com/page.php?id=54>
115. Оксамитна С. Молодь України: від освіти до праці / С. Оксамитна, О. Виноградов, Л. Малиш, Т. Марценюк. – К.: ВПЦ НаУКМА, 2010. – 202 с.
116. Оливко О. А. Сучасний стан професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/44.pdf
117. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, І.В.Терон; за ред. В.В. Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
118. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В.Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
119. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил

- України НАН України, Український інститут соціальних досліджень, 2003. – 160 с.
120. Опыт Швеции [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.newparlament.ru/news/view/2858>
121. Освіта в японському стилі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pedpresa.com/stlife/osvita-v-yaponskomu-styli/>
122. Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2011. – 24 с.
123. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/13 навчального року: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2013. – 188 с.
124. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>
125. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
126. Панасюк Л. Проблеми і перспективи фінансового забезпечення вищих закладів освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ekonomist/2011_4/26.pdf
127. Перехід на ринок праці молоді України / Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош. – Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. – Женева: МОП, 2014. – 93 с.
128. Петров В. С. Конкурентоспособность / В.С. Петров // Журнал «РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция». – 1999. – № 4. – С. 4-11.
129. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І.Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського праці, 1997. – 298 с.
130. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

131. Підвищення кваліфікації робітників на ринку праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VPu/Ekon/2009_7/44.pdf
132. Підготовка наукових кадрів у 2011 році. – Стат. бюлетень. – К.: Держстат України, 2012. – 33 с.
133. Підготовка наукових кадрів у 2012 році. – Стат. бюлетень. – К.: Держстат України, 2013. – 32 с.
134. Підготовка наукових кадрів у 2013 році. – Стат. бюлетень. – К.: Держстат України, 2014. – 32 с.
135. Піддубний І.О. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : навч. посібн. / І.О. Піддубний, А.І. Піддубна / за ред. проф. І.О. Піддубного. – Х. : Вид. дім «Інжек», 2004. – 264 с.
136. Портал SuperJob [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.superjob.ua/>
137. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М.: Международные отношения, 1996. – 896 с.
138. Портрет українського користувача інтернету [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blogosphere.com.ua/2014/07/28/ukrainian-internet-user-survey/>
139. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009-2015 роки» від 28 січня 2009 р. № 41 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/41-2009-%D0%BF>
140. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді» від 1 серпня 2013 р. № 573 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/573-2013-%D0%BF>
141. Постанова Кабінету Міністрів України «Про розвиток центрів соціальних служб для молоді» від 3 жовтня 2001 р. № 1291 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1291-2001-%D0%BF>

142. Постанова Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» від 8 серпня 2007 р. № 1019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1019-2007-%D0%BF>

143. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) і придбання житла» від 29 травня 2001 р. № 584 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=584-2001-%EF>

144. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання запровадження зовнішнього незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти» від 25 серпня 2004 р. № 1095 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1095-2004-%D0%BF>

145. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення молоді житлом на 2002-2012 роки» від 29 липня 2002 р. № 1089 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1089-2002-%D0%BF>

146. Постанова Кабінету Міністрів України «Про невідкладні заходи щодо запровадження зовнішнього незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти» від 31 грудня 2005 р. №1312 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1312-2005-%D0%BF>

147. Постанова Кабінету Міністрів України «Про стан реалізації державної молодіжної політики» від 18 червня 1999 р. №1059 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1059-99-%D0%BF>

148. Права людей з інвалідністю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1217069053>

149. Працевлаштування інвалідів: потрібні консолідовані зусилля [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.rehab.org.ua/ukrainian/profes/prac>.
150. Працевлаштування людей з інвалідністю [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.intrud.gov.ua/>
151. Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf>
152. Праця України у 2011 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2012. – 343 с.
153. Праця України у 2012 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2013. – 322 с.
154. Праця України у 2013 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2014. – 336 с.
155. Припотень В. Конкурентоспроможність робочої сили України на зовнішньому ринку / В. Припотень // Вісник КНТЕУ.– № 6.– 2009. – С. 13-21.
156. Проект Концепції розвитку дошкільної освіти на 2010-2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://civic.kmu.gov.ua/consult_mvc_kmu/consult/old/show_fullbill/1496
157. Профессиональное образование в Германии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.webglobus.de/articles/professionales_obrazovanie_v_germanii
158. Профорієнтація – зроби свідомий вибір [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prof.osvita.org.ua/uk/index.html>
159. Профорієнтація по-американски: опыт других стран [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prof.osvita.org.ua/ru/experience/usa.html>
160. Профорієнтація со знаком F: опыт других стран [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prof.osvita.org.ua/ru/experience/japan.html>

161. Профорієнтація: опыт других стран (Германия) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prof.osvita.org.ua/ru/experience/germany.html>
162. Резник С.Д., Социлова А.А. Основы личной конкурентоспособности: Учеб. пособие / С.Д. Резник, А.А, Социлова // Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д.Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 251 с.
163. Рівень освіти населення в Україні один з найвищих серед країн Центральної та Східної Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oblrada.kharkov.ua/uk/news/print/id/6302>
164. Рішення Міністерства освіти і науки України «Про вдосконалення системи акредитації як механізму забезпечення якості освіти на рівні вимог міжнародної освітньої спільноти» від 2 червня 2005 р. № 5/3-6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uazakon.com/documents/date_49/pg_ioguxt.htm
165. Рогожин С. А. Материально-техническое обеспечение учебного процесса – необходимое условие качества образования / С. А. Рогожин // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 4(32). – С. 19-26.
166. Роджерс Ф. Дж. Взгляд изнутри: Человек, фирма, маркетинг / Ф. Дж. Роджерс. – М., 1990. – С. 60-67.
167. Розподіл постійного населення України за статтю та віком станом на 1 січня 2013 року: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2013. – 413 с.
168. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо підтримки становлення та розвитку студентської сім'ї» 14 березня 2001 р. № 92-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/92-2001-%D1%80>
169. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної програми роботи з обдарованою молоддю на 2006–2010 роки» від 12 квітня 2006 р. № 202-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/202-2006-%D1%80>

170. Розпорядження Президента України «Про сприяння розвитку молодіжного житлового будівництва» від 6 жовтня 1999 р. № 244/99-рп [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/244/99-%D1%80%D0%BF>
171. Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя: автореф. дис. На здобуття ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н.В. Романова. – Донецьк, 2006. – 23 с.
172. Семикіна М. В. Трансформація зайнятості і проблеми реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці / М.В. Семикіна, О.М. Петіна, Н.В. Гончарова // Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал, 2015. – № 3 (58). – С.165 –172.
173. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність молоді на регіональному ринку праці в умовах системної кризи / М.В. Семикіна, С.С. Голбанос // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету / Збірник наук. праць. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – Вип. 27. – С. 28 – 35.
174. Семикіна М.В. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: Монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека, Л.А. Коваль. – Черкаси: МАКЛАУТ, 2012. – 320 с.
175. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 94-103.
176. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / М.В. Семикіна. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2004. – 32 с.
177. Система образования США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/>

178. Система освіти Великої Британії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/abroad/edusystem/gbr/>
179. Система освіти США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/abroad/edusystem/usa/>
180. Система освіти Фінляндії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/school/school_today/1300/
181. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Ось-89, 1997. – 255 с.
182. Соціальна відповідальність у контексті формування конкурентоздатного трудового потенціалу регіонів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Cher/2011_4/Bolshenko.pdf
183. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості: Національна доповідь / кер. авт. колективу Е.М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. – Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2012. – 412 с.
184. Стасюк О.М. Інтегральна оцінка конкурентоспроможності регіонів України / О.М. Стасюк, І.А. Бевз // Економіка і прогнозування. – 2012. – №1. – С. 75-86.
185. Стратегия Государственной молодежной политики Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://old.mon.gov.ru/press/news/3318/>
186. Студентська молодь України: сучасний вимір / Є.І.Бородін, О.В.Белишев, А.В.Волошина, О.С.Голіков, Н.Є.Гусак. – К., 2009. – 163с.
187. Сучасні проблеми маркетингу ринку праці: матеріали міжнар. Наук.-практ. конф. (25 жовтня 2012 р., м. Київ) / упоряд. О.Ю. Вілкова, Л.Г. Новаш, М.В. Судаков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 235 с.
188. Теорія статистики: Навчальний посібник / Вашків П.Г., Пастер П.І., Сторожук В.П., Ткач Є.І. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Либідь, 2004. – 320 с.

189. Трюхан О.А. Міжнародно-правові стандарти правового регулювання працевлаштування молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/App/2011_42/ Tryuhan.pdf
190. Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді» 6 жовтня 1999 р. № 1285/99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1285/99>
191. Указ Президента України «Про першочергові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики та підтримки молодіжних громадських організацій» 6 жовтня 1999 р. № 1284/99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1284/99>
192. Указ Президента України «Про додаткові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики» від 4 грудня 1996 р. № 1165/96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1165/96>
193. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25 червня 2013 р. № 344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
194. Указ Президента України «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» від 4 липня 2005 р. № 1013/2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1013/2005>
195. Указ Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 9 грудня 2010 р. № 1085/2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1085/2010>
196. Україна у цифрах у 2011 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2012. – 251 с.
197. Україна у цифрах у 2012 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2013. – 249 с.

198. Україна у цифрах у 2013 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2014. – 240 с.
199. Український інститут соціальних досліджень ім. Олександра Яременка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uisr.org.ua/projects>
200. Український центр оцінювання якості освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://testportal.gov.ua>
201. Українським ВНЗ не вдалося потрапити до ТОП-500 вищих навчальних закладів світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/ukraine/events/1384380-ukrayinskim-vnz-ne-vdalosya-potrapiti-do-top-500-vishchih-navchalnih-zakladiv-svitu>
202. Участь молоді в суспільному житті: досвід, можливості, бар'єри : щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України, кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2011 року) / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Державна служба молоді та спорту України. – К., 2012. – 222 с.
203. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА, 2000. – 315 с.
204. Федеральне відомство статистики Німеччини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.destatis.de/EN/Homepage.html>
205. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок / Ф. Хайек. – М.: Изограф, 2000. – 256 с.
206. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне. – М.: Новости, 1991. – 704 с.
207. Цимбал О.І. Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України: Аналітична записка / О.І. Цимбал, О.М. Ярош. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2015. – 25 с.
208. Цимбал О. І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці: автореф. дис. на

- здобуття наукового степеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.І. Цимбал. – РВПС України НАН України. – К., 2000. – 20 с.
209. Цілі розвитку тисячоліття Україна 2010: національна доповідь. – К.: Мін. економіки, 2010.– 107 с.
210. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера. Навчальний посібник / Г.Л. Чайка. – К.: Знання, 2005. – 442 с.
211. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л.В. Шаульська // ІСП НАН України, 2005. – 502 с.
212. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. на здобуття наукового степеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л.В. Шаульська. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2006. – 37 с.
213. Швиданенко О.А. Глобальна конкурентоспроможність: теоретичні та прикладні аспекти: монографія / О.А. Швиданенко. – К.: КНЕУ, 2007. – 312 с.
214. Шевчук П.Є. Прогноз рівня освіти населення України до 2050 року / П.Є. Шевчук, Г.Ю. Швидка. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/11681/08Shevchyk.pdf?sequence=1>
215. Шлапакова О. Деякі аспекти аналізу конкурентоспроможності підприємств об'єднання «ВУГЛЕМАШ» / Шлапакова О. // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. праць. – Донецьк. – 2000. – Вип. 11, т. I. – С. 211-216.
216. Шпанко А.С. Про сутність поняття «стратегічна конкурентоспроможність» / А. С. Шпанко // Економіка України. – 2007. – № 6. – С. 45-49.
217. Шумпетер Й. Капіталізм, соціалізм и демократія: пер. с англ. / Предисл. и общ. ред. В. С. Автономова. – М.: Экономика, 1995. – 540 с.

218. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика. Учебно-практическое пособие / А. Ю. Юданов. – М.: Изд-во «АКАЛИС», 1996. – 272 с.
219. Янцур М. С. Кращий світовий досвід професійної орієнтації молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kariera.in.ua/ua/dovidka/useful/best>
220. About the Youth Programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-humansciences/themes/youth/about-youth/>
221. Economics and Statistics Administration [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.esa.doc.gov/>
222. Educational structure of population 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.stat.fi/til/vkour/2012/vkour_2012_2013_1204_tau_001_en.html
223. Egger P.H. Towards a policy framework for decent work Inter, labour rev. – Geneva, 2002. – Vol. 141. - № 1-2. – P. 161-174
224. Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/EC-30-12-534/EN/EC-30-12-534-EN.PDF
225. Full-Time MBA Programs [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.businessweek.com/bschools/rankings>
226. Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk / International Labour Office – Geneva: ILO, 2013
227. Global Employment Trends: May 2012 / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2012
228. Shranger E/ Psychologie der Jurendalters. 25. Aufl. Heidelberg, 1957
229. Statistics Japan [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/1431-16.htm>
230. Taylor C. Youth Culture and Youth Violence // Family and Child Ecology. 1999. May 18

231. The Global Competitiveness Report 2013–2014: the World Economic Forum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>
232. The World University Rankings 2014/15 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2013-14/world-ranking>

ДОДАТКИ

Додаток А

Регіональний розподіл частки молоді віком 15-34 роки у складі населення України у 1991-2013 рр., % [167]

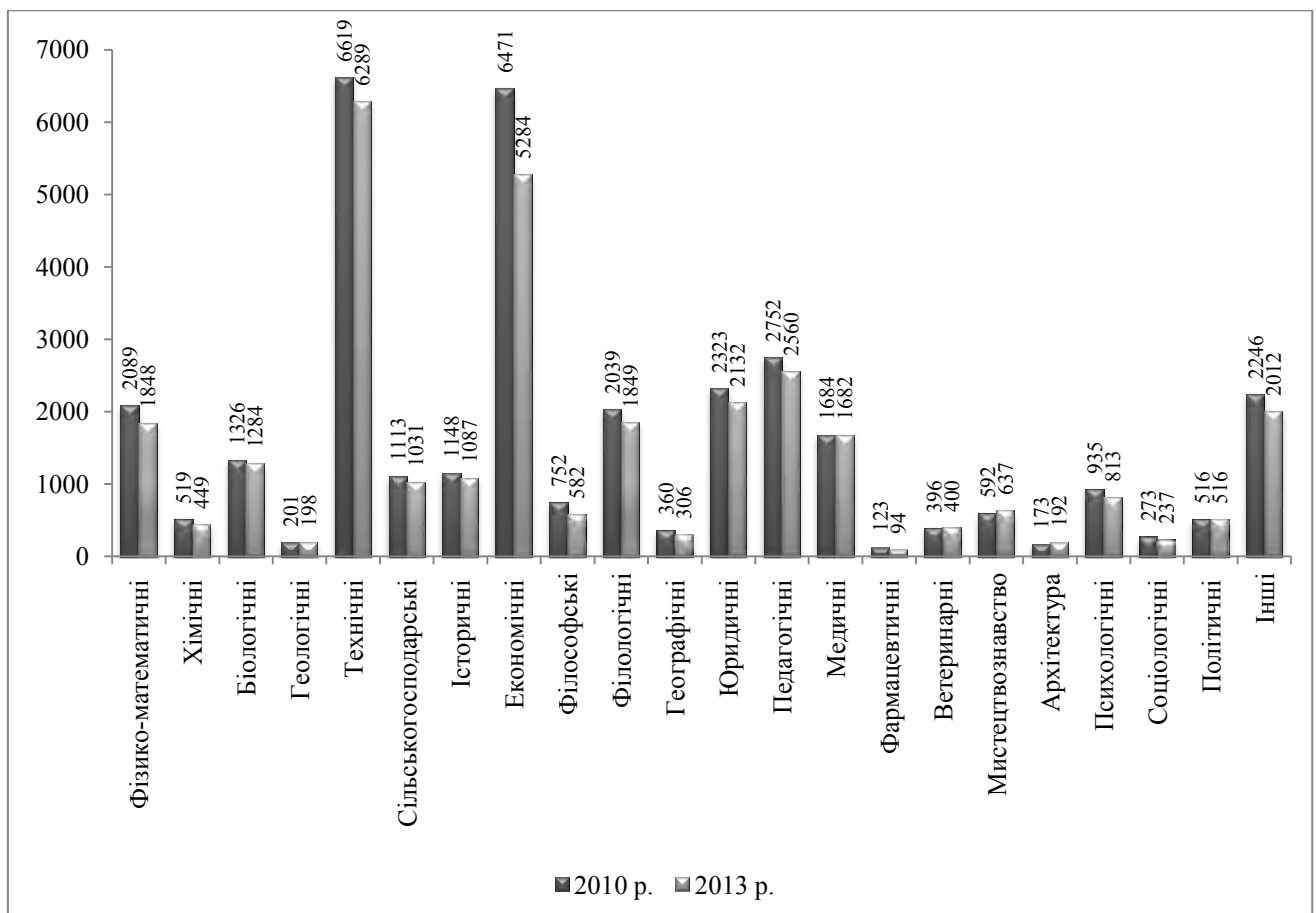
Область	Частка молоді віком 15-34 роки у складі населення регіонів, %			
	1991 р.	2000 р.	2005 р.	2013 р.
АРК	32,2	31,3	32,9	28,3
Вінницька	28,6	29,4	30,8	27,5
Волинська	31,9	32,1	33,7	30,0
Дніпропетровська	31,7	31,3	32,9	28,2
Донецька	30,6	30,3	32,1	27,5
Житомирська	29,5	30,0	31,3	28,0
Закарпатська	34,5	34,0	35,1	30,8
Запорізька	31,6	30,9	32,2	27,5
Івано-Франківська	32,9	32,1	33,5	30,0
м. Київ	35,4	35,8	37,8	31,4
Київська	30,9	31,1	32,2	28,3
Кіровоградська	29,2	29,6	30,8	27,0
Луганська	30,8	30,2	32,1	27,7
Львівська	33,9	32,5	33,6	30,0
Миколаївська	31,7	31,5	32,9	28,6
Одеська	32,1	32,2	33,7	29,4
Полтавська	29,1	29,7	31,2	27,3
Рівненська	32,9	32,6	34,1	30,1
м. Севастополь	32,2	31,9	33,7	28,1
Сумська	29,2	29,6	31,1	27,2
Тернопільська	30,6	31,0	32,4	29,3
Харківська	32,0	31,9	33,8	29,2
Херсонська	32,3	31,6	32,8	28,4
Хмельницька	29,5	29,7	30,8	27,4
Черкаська	28,6	29,0	30,5	27,0
Чернівецька	32,5	32,5	33,9	30,5
Чернігівська	27,2	27,7	29,4	26,6

Додаток Б

Чисельність аспірантів та докторантів станом на 1 січня 2014 року за віком, осіб [109]

	Всього	Менше 20 років	20-24 роки	25-29 років	30-34 роки
Аспіранти	31482	1	10925	13112	3703
із них аспіранти - жінки	19073	-	6418	8004	2457
Докторанти	1831	-	-	63	413
із них докторанти - жінки	964	-	-	31	225

Кількість аспірантів за галузями наук у 2010 та 2013 роках [109, с.18]

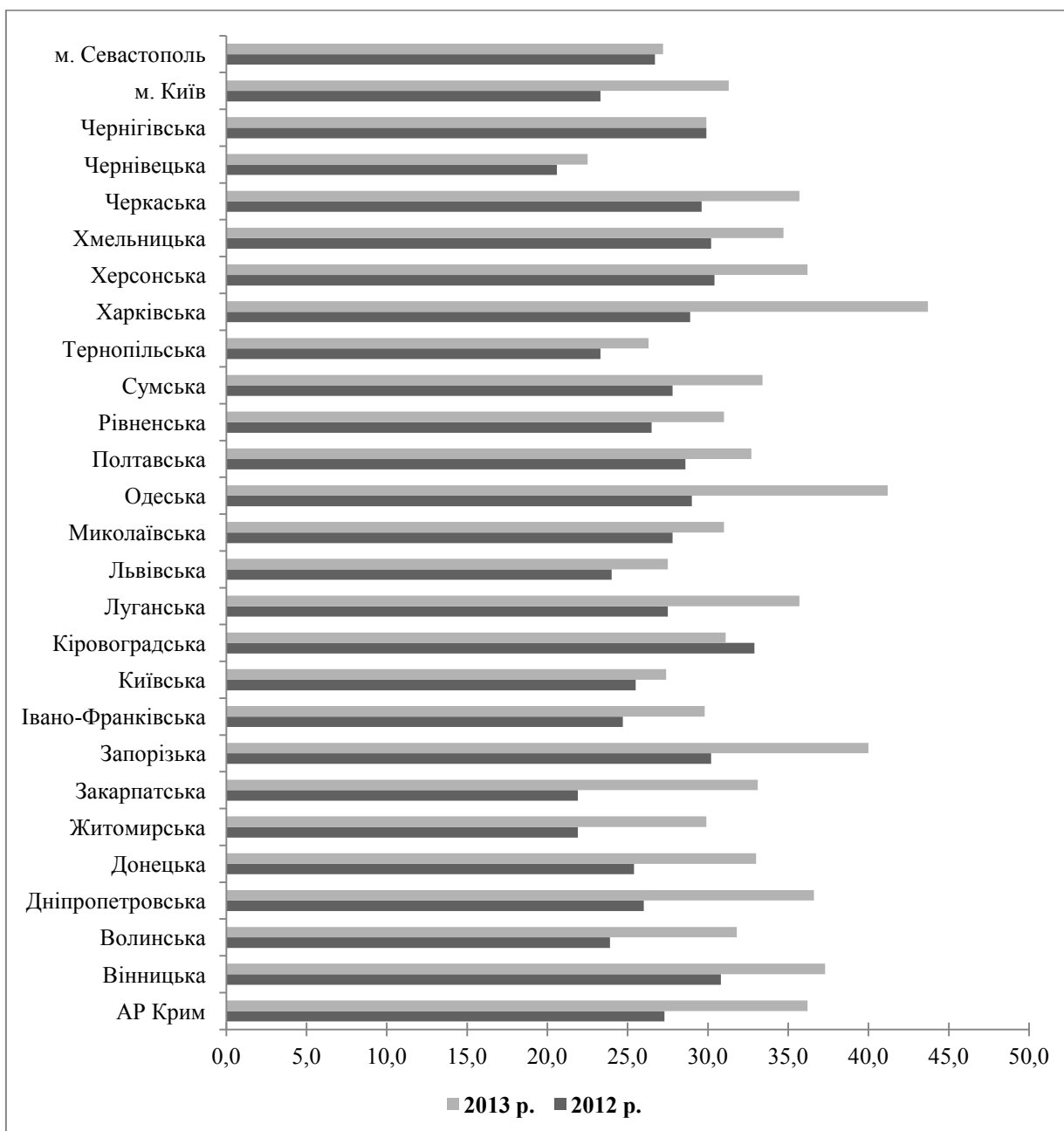


Продовження додатку Б

Розподіл дослідників за віком та регіонами у 2013 році, осіб

Область	Чисельність осіб, віком до 29 років	у т.ч. жінки
АРК	100	58
Вінницька	69	26
Волинська	23	18
Дніпропетровська	1161	465
Донецька	948	419
Житомирська	21	11
Закарпатська	71	33
Запорізька	205	64
Івано-Франківська	55	36
Київська	195	61
Кіровоградська	76	32
Луганська	132	52
Львівська	401	176
Миколаївська	103	48
Одеська	321	182
Полтавська	96	62
Рівненська	26	16
Сумська	150	59
Тернопільська	26	22
Харківська	1478	611
Херсонська	95	44
Хмельницька	30	18
Черкаська	66	31
Чернівецька	78	38
Чернігівська	42	18
м. Київ	4398	1991
м. Севастополь	95	47

Рівень працевлаштування безробітних віком до 35 років, охоплених заходами активної політики сприяння зайнятості у 2012-2013 рр. (за регіонами), % [124]



Додаток Д

Аналіз взаємозв'язку між змінними «Транзит завершено» та «Область»
Таблиця спряженості: Область * Транзит завершено

		Транзит завершено		Всього	
		,00	1,00		
Область	АР Крим	Частота	331859	162561	494420
		Очікувана частота	282891,0	211529,0	494420,0
		Стандартиз. залишок	92,1	-106,5	
	Вінницька	Частота	171854	170558	342412
		Очікувана частота	195917,0	146495,0	342412,0
		Стандартиз. залишок	-54,4	62,9	
	Волинська	Частота	124151	111622	235773
		Очікувана частота	134901,6	100871,4	235773,0
		Стандартиз. залишок	-29,3	33,8	
	Дніпропетровська	Частота	358927	341197	700124
		Очікувана частота	400588,2	299535,8	700124,0
		Стандартиз. залишок	-65,8	76,1	
	Донецька	Частота	494569	398000	892569
		Очікувана частота	510698,9	381870,1	892569,0
		Стандартиз. залишок	-22,6	26,1	
	Житомирська	Частота	140608	132787	273395
		Очікувана частота	156427,7	116967,3	273395,0
		Стандартиз. залишок	-40,0	46,3	
	Закарпатська	Частота	211626	80675	292301
		Очікувана частота	167245,1	125055,9	292301,0
		Стандартиз. залишок	108,5	-125,5	
	Запорізька	Частота	223188	139679	362867
		Очікувана частота	207620,7	155246,3	362867,0
		Стандартиз. залишок	34,2	-39,5	
	Івано-Франківська	Частота	234447	78058	312505
		Очікувана частота	178805,2	133699,8	312505,0
		Стандартиз. залишок	131,6	-152,2	
	Київська	Частота	158660	205403	364063
		Очікувана частота	208305,0	155758,0	364063,0
		Стандартиз. залишок	-108,8	125,8	
м. Київ	Частота	353404	279110	632514	
	Очікувана частота	361903,9	270610,1	632514,0	
	Стандартиз. залишок	-14,1	16,3		
Кіровоградська	Частота	128096	76978	205074	
	Очікувана частота	117336,7	87737,3	205074,0	
	Стандартиз. залишок	31,4	-36,3		
Луганська	Частота	288096	177009	465105	
	Очікувана частота	266118,0	198987,0	465105,0	
	Стандартиз. залишок	42,6	-49,3		
Львівська	Частота	373344	200473	573817	
	Очікувана частота	328319,4	245497,6	573817,0	
	Стандартиз. залишок	78,6	-90,9		
Миколаївська	Частота	159294	95229	254523	
	Очікувана частота	145629,8	108893,2	254523,0	
	Стандартиз. залишок	35,8	-41,4		
Одеська	Частота	308693	218155	526848	
	Очікувана частота	301445,3	225402,7	526848,0	
	Стандартиз. залишок	13,2	-15,3		
Полтавська	Частота	158259	136481	294740	
	Очікувана частота	168640,6	126099,4	294740,0	
	Стандартиз. залишок	-25,3	29,2		

Продовження додатку Д

		Транзит завершено		Всього	
		,00	1,00		
Область	Рівненська	Частота	133922	130028	263950
		Очікувана частота	151023,6	112926,4	263950,0
		Стандартиз. залишок	-44,0	50,9	
	Сумська	Частота	110599	123998	234597
		Очікувана частота	134228,8	100368,2	234597,0
		Стандартиз. залишок	-64,5	74,6	
	Тернопільська	Частота	177914	60575	238489
		Очікувана частота	136455,6	102033,4	238489,0
		Стандартиз. залишок	112,2	-129,8	
	Харківська	Частота	279676	306534	586210
		Очікувана частота	335410,3	250799,7	586210,0
		Стандартиз. залишок	-96,2	111,3	
	Херсонська	Частота	150571	83380	233951
		Очікувана частота	133859,2	100091,8	233951,0
		Стандартиз. залишок	45,7	-52,8	
	Хмельницька	Частота	137075	135539	272614
		Очікувана частота	155980,9	116633,1	272614,0
		Стандартиз. залишок	-47,9	55,4	
	Черкаська	Частота	156734	103486	260220
		Очікувана частота	148889,4	111330,6	260220,0
		Стандартиз. залишок	20,3	-23,5	
	Чернівецька	Частота	115498	93407	208905
		Очікувана частота	119528,6	89376,4	208905,0
		Стандартиз. залишок	-11,7	13,5	
Чернігівська	Частота	91295	125754	217049	
	Очікувана частота	124188,4	92860,6	217049,0	
	Стандартиз. залишок	-93,3	107,9		
Всього	Частота	5572359	4166676	9739035	
	Очікувана частота	5572359,0	4166676,0	9739035,0	

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимпт. значимість (2-стор.)
Хі-квадрат Пірсона	265725,744 ^a	25	,000
Відношення правдоподібності	271120,266	25	,000
Лінійно-лінійний зв'язок	4800,354	1	,000
Кіл-сть валідних спостережень	9739035		

a. В 0 (0,0%) клітинках очікувана частота є меншою 5. Мінімальна очікувана частота дорівнює 87737,33.

Продовження додатку Д

Спрямовані міри

		Значення	Асимптотична стандартна похибка	Прибл. Т	Прибл. значимість	
Номінальна по номінальній	Лямбда	Симетричні	,009	,000	102,637	,000
		Залежна – Область	,000	,000	.	,000
		Залежна – Транзит завершено	,029	,000	102,637	,000
	Тау Гудмена і Краскала	Залежна – Область	,001	,000		,000
		Залежна – Транзит завершено	,027	,000		,000
	Коефіцієнт невизначеності	Симетричні	,007	,000	264,936	,000
		Залежна – Область	,004	,000	264,936	,000
		Залежна – Транзит завершено	,020	,000	264,936	,000

a. Не передбачаючи істинності нульової гіпотези.

b. Використовується асимптотична стандартна помилка при припущенні щодо істинності нульової гіпотези.

c. Неможливо вирахувати, адже асимптотична стандартна помилка дорівнює нулю.

d. На підставі апроксимації χ^2 -квадрат

e. Імовірність відношення правдоподібності χ^2 -квадрат.

Симетричні міри

		Значення	Асимптотическая стандартная ошибка ^a	Прибл. Т ^b	Прибл. значимість
Номінальна по номінальній	Фі	,165			,000
	V Крамера	,165			,000
	Коефіцієнт спряженості	,163			,000
Інтервальна по інтервальній	R Пірсона	,022	,000	69,302	,000
Кол-во валидных наблюдений		9739035			

a. Не передбачаючи істинності нульової гіпотези.

b. Використовується асимптотична стандартна помилка при припущенні щодо істинності нульової гіпотези.

c. На підставі нормальної апроксимації.

Таблиця спряженості: Область * КВЕД (групи) * Транзит завершено

			Частота													
Транзит завершено			КВЕД (групи)													
			Сільське господарство, лісництво та рибальство	Промисловість	Будівництво	Оптова та роздрібна торгівля, тощо	Інфраструктурні послуги	Фінансова діяльність та страхування	Послуги підприємцям	Державне управління та оборона, тощо	Освіта	Діяльність у сфері охорони здоров'я та соціальних послуг	Індивідуальні послуги	Діяльність домашніх домогосподарств в якості роботодавців	Немає відповіді	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
0,00	Область	Вінницька	5462		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	5462
		Волинська	6252		0	0	0	0	0	0	0	0		2682	0	8934
		Дніпропетровська	0		2837	5348	0	2437	0	0	0	0		0	0	10622
		Донецька	0		6237	0	0	0	2358	0	0	0		0	12577	21172
		Житомирська	10508		0	3268	0	0	0	0	0	0		0	0	13776
		Запорізька	0		2135	3117	0	0	0	0	0	2842		0	0	8094
		Івано-Франківська	1887		0	0	0	0	0	0	0	0		0	3979	5866
		Київська	0		0	3035	0	0	3619	0	0	0		0	3063	9717
		м. Київ	0		0	0	5052	2735	5594	0	0	0		0	0	13381
		Кіровоградська	2987		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	2987
		Луганська	4286		0	4286	0	0	0	0	0	0		0	0	8572
		Львівська	2728		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	2728
		Миколаївська	9922		0	3691	0	0	0	0	0	0		0	0	13613
		Одеська	2591		0	8773	0	0	0	0	0	0		0	0	11364
		Полтавська	4801		0	3017	0	0	0	0	0	0		0	0	7818
		Рівненська	2450		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	2450
		Сумська	0		0	0	0	0	0	2204	0	0		0	2646	4850
Тернопільська	5291		3290	0	0	0	0	0	0	0		0	0	8581		
Харківська	3463		0	0	2596	0	0	0	3803	0		0	3463	13325		
Херсонська	0		3394	2215	0	0	0	0	0	0	2654		0	2793	11056	

Продовження додатку Ж

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
0,00		Черкаська	5762		0	2140	3975	0	0	0	0	0		0	2928	14805	
		Чернівецька	0		0	1867	0	0	0	0	0	0		0	0	1867	
		Всього	68390		17893	40757	11623	5172	11571	2204	3803	5496		2682	31449	201040	
1,00	Область	АР Крим	3448	26122	35380	40933	29927	0	10344	1550	6937	5393	0	0	2527	162561	
		Вінницька	12538	8744	0	24545	25574	7005	7203	11044	38608	19188	2182	0	7553	164184	
		Волинська	13163	15375	6023	23169	4466	5363	8933	5363	29766	0	0	0	0	111621	
		Дніпропетровська	11826	92871	23732	56092	38193	15303	25367	17645	22397	15207	7562	0	7329	333524	
		Донецька	0	91758	33996	53169	39221	3040	30634	25335	43214	25011	2339	0	38568	386285	
		Житомирська	26197	11601	7914	21136	32572	0	0	7100	12644	4956	0	0	4616	128736	
		Закарпатська	0	18257	8292	10275	6076	3450	8220	10188	8623	5205	0	0	2091	80677	
		Запорізька	3108	42038	11581	24533	15543	0	8085	2135	5950	14341	3117	2842	4270	137543	
		Івано-Франківська	0	16473	10398	21622	8377	0	0	3979	5812	7879	0	0	3518	78058	
		Київська	18529	11060	6069	29285	38755	15616	23706	16782	11901	6931	3122	0	23646	205402	
		м. Київ	2194	22759	6675	57559	56214	12747	45766	3337	22219	11543	5594	0	21257	267864	
		Кіровоградська	14880	6532	6135	15444	9856	0	7369	0	2532	3114	0	0	11115	76977	
		Луганська	14441	48808	12419	25806	19075	4527	1830	17231	9423	11946	5710	0	0	171216	
		Львівська	0	29653	24763	36242	27303	1679	20651	7177	16563	11461	1679	0	6573	183744	
		Миколаївська	4572	23764	9279	21629	13025	0	4677	11342	3776	0	0	0	0	92064	
		Одеська	3003	33875	31100	46471	29490	12060	16021	0	10405	2065	0	2065	14865	201420	
		Полтавська	12066	27055	13801	20243	23719	5670	2653	0	12621	3431	0	2653	12569	136481	
		Рівненська	0	7100	3848	15493	15713	8635	18014	13653	5981	12834	6645	0	19662	127578	
		Сумська	0	22943	7054	16444	7186	1895	26892	2646	16058	3054	0	0	16772	120944	
		Тернопільська	3290	6135	0	13420	3250	3250	6061	3682	11965	7143	0	0	2379	60575	
		Харківська	6317	41223	28249	87982	45637	6796	18384	10201	14220	14220	4932	0	6796	284957	
		Херсонська	6527	3394	11476	7517	9998	5828	10932	2793	6085	10429	0	0	0	74979	
		Хмельницька	2608	24804	3323	28843	14087	2575	0	8530	21943	13310	3749	0	6504	130276	
				Черкаська	10311	8623	3416	28225	6778	0	11986	16984	3968	0	0	9779	100070
				Чернівецька	0	7763	0	24145	12806	5321	6818	0	14811	12731	2450	0	6561
		Чернігівська	0	14254	22858	33937	25399	0	2649	7088	2767	5298	0	0	11503	125753	
		Всього	169018	662984	327781	784159	558240	120760	323195	205785	361189	226690	49081	7560	240453	4036895	
Всього	Область	АР Крим	3448	26122	35380	40933	29927	0	10344	1550	6937	5393	0	0	2527	162561	
		Вінницька	18000	8744	0	24545	25574	7005	7203	11044	38608	19188	2182	0	7553	169646	
		Волинська	19415	15375	6023	23169	4466	5363	8933	5363	29766	0	0	2682	0	120555	
		Дніпропетровська	11826	92871	26569	61440	38193	17740	25367	17645	22397	15207	7562	0	7329	344146	

Продовження додатку Ж

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Всього		Донецька	0	91758	40233	53169	39221	3040	32992	25335	43214	25011	2339	0	51145	407457
		Житомирська	36705	11601	7914	24404	32572	0	0	7100	12644	4956	0	0	4616	142512
		Закарпатська	0	18257	8292	10275	6076	3450	8220	10188	8623	5205	0	0	2091	80677
		Запорізька	3108	42038	13716	27650	15543	0	8085	2135	5950	17183	3117	2842	4270	145637
		Івано-Франківська	1887	16473	10398	21622	8377	0	0	3979	5812	7879	0	0	7497	83924
		Київська	18529	11060	6069	32320	38755	15616	27325	16782	11901	6931	3122	0	26709	215119
		м. Київ	2194	22759	6675	57559	61266	15482	51360	3337	22219	11543	5594	0	21257	281245
		Кіровоградська	17867	6532	6135	15444	9856	0	7369	0	2532	3114	0	0	11115	79964
		Луганська	18727	48808	12419	30092	19075	4527	1830	17231	9423	11946	5710	0	0	179788
		Львівська	2728	29653	24763	36242	27303	1679	20651	7177	16563	11461	1679	0	6573	186472
		Миколаївська	14494	23764	9279	25320	13025	0	4677	11342	3776	0	0	0	0	105677
		Одеська	5594	33875	31100	55244	29490	12060	16021	0	10405	2065	0	2065	14865	212784
		Полтавська	16867	27055	13801	23260	23719	5670	2653	0	12621	3431	0	2653	12569	144299
		Рівненська	2450	7100	3848	15493	15713	8635	18014	13653	5981	12834	6645	0	19662	130028
		Сумська	0	22943	7054	16444	7186	1895	26892	4850	16058	3054	0	0	19418	125794
		Тернопільська	8581	6135	3290	13420	3250	3250	6061	3682	11965	7143	0	0	2379	69156
		Харківська	9780	41223	28249	87982	48233	6796	18384	10201	18023	14220	4932	0	10259	298282
		Херсонська	6527	3394	14870	9732	9998	5828	10932	2793	6085	13083	0	0	2793	86035
		Хмельницька	2608	24804	3323	28843	14087	2575	0	8530	21943	13310	3749	0	6504	130276
		Черкаська	16073	8623	3416	30365	10753	0	11986	16984	3968	0	0	0	12707	114875
	Чернівецька	0	7763	0	26012	12806	5321	6818	0	14811	12731	2450	0	6561	95273	
	Чернігівська	0	14254	22858	33937	25399	0	2649	7088	2767	5298	0	0	11503	125753	
		Всього	237408	662984	345674	824916	569863	125932	334766	207989	364992	232186	49081	10242	271902	4237935

Додаток 3

**Таблиця спряженості:
Область * Рівень освіти (групи) * Транзит завершено**

			Частота					
Транзит завершено			Рівень освіти всі разом (групи)					
			Початкова освіта	Середня освіта	Проф-технічна освіта	Вища освіта (в т.ч. аспірантура)	Після-диплом на освіта	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		АР Крим	0	140263	28035	154040	0	322338
0,00	Область	Вінницька	0	25071	45901	100882	0	171854
		Волинська	0	56342	26905	40905	0	124152
		Дніпропетровська	0	104997	52072	193970	7888	358927
		Донецька	0	125682	115916	243755	9216	494569
		Житомирська	0	51003	19903	69702	0	140608
		Закарпатська	0	56539	45607	102549	6931	211626
		Запорізька	0	77583	76296	66467	2842	223188
		Івано-Франківська	0	77046	44701	112699	0	234446
		Київська	0	29335	9568	106333	6683	151919
		м. Київ	0	105952	34100	198950	6196	345198
		Кіровоградська	1993	43826	34530	47747	0	128096
		Луганська	0	73062	48844	163751	2440	288097
		Львівська	0	80388	67211	211998	6693	366290
		Миколаївська	0	53168	36699	66262	0	156129
		Одеська	0	101856	66142	140695	0	308693
		Полтавська	0	69031	23443	65785	0	158259
		Рівненська	0	44172	12652	77098	0	133922
		Сумська	0	48799	15994	45805	0	110598
		Тернопільська	0	21902	38034	109388	5300	174624
		Харківська	0	94705	64851	112408	2596	274560
Херсонська	0	47537	51228	51806	0	150571		
Хмельницька	3749	38527	33096	59016	0	134388		
Черкаська	0	15063	19039	111878	10754	156734		
Чернівецька	1486	66910	18907	28195	0	115498		
Чернігівська	0	38542	28178	24576	0	91296		
		Всього	7228	1687301	1057852	2706660	67539	5526580
1,00	Область	АР Крим		48186	49250	52836	0	150272
		Вінницька		2551	15935	126254	14423	159163
		Волинська		16100	22059	69748	3715	111622
		Дніпропетровська		23162	113452	183289	13377	333280
		Донецька		15221	165051	196208	11930	388410
		Житомирська		9947	29634	93207	0	132788
		Закарпатська		4717	6707	69251	0	80675
		Запорізька		19742	51180	65916	2842	139680
		Івано-Франківська		3047	17250	57761	0	78058
		Київська		0	17199	168132	14115	199446
		м. Київ		21981	56205	194250	6675	279111
		Кіровоградська		18180	26092	32706	0	76978
		Луганська		17322	39379	120308	0	177009
		Львівська		3450	56759	140264	0	200473
		Миколаївська		10901	30298	54030	0	95229
Одеська		34911	42849	140395	0	218155		
Полтавська		18744	30676	81122	5939	136481		

Продовження додатку 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Рівненська		0	4461	119065	0	123526
		Сумська		3054	44761	72393	1895	122103
		Тернопільська		5520	3682	51373	0	60575
		Харківська		47989	57855	188813	2109	296766
		Херсонська		12957	43003	27420	0	83380
		Хмельницька		8071	23001	104467	0	135539
		Черкаська		13860	3416	86211	0	103487
		Чернівецька		1867	30017	61524	0	93408
		Чернігівська		12458	58492	52155	2649	125754
		Всього		373938	1038663	2609098	79669	4101368
		АР Крим	0	188449	77285	206876	0	472610
		Вінницька	0	27622	61836	227136	14423	331017
		Волинська	0	72442	48964	110653	3715	235774
		Дніпропетровська	0	128159	165524	377259	21265	692207
		Донецька	0	140903	280967	439963	21146	882979
		Житомирська	0	60950	49537	162909	0	273396
		Закарпатська	0	61256	52314	171800	6931	292301
		Запорізька	0	97325	127476	132383	5684	362868
		Івано-Франківська	0	80093	61951	170460	0	312504
		Київська	0	29335	26767	274465	20798	351365
		м. Київ	0	127933	90305	393200	12871	624309
		Кіровоградська	1993	62006	60622	80453	0	205074
		Луганська	0	90384	88223	284059	2440	465106
		Львівська	0	83838	123970	352262	6693	566763
		Миколаївська	0	64069	66997	120292	0	251358
		Одеська	0	136767	108991	281090	0	526848
		Полтавська	0	87775	54119	146907	5939	294740
		Рівненська	0	44172	17113	196163	0	257448
		Сумська	0	51853	60755	118198	1895	232701
		Тернопільська	0	27422	41716	160761	5300	235199
		Харківська	0	142694	122706	301221	4705	571326
		Херсонська	0	60494	94231	79226	0	233951
		Хмельницька	3749	46598	56097	163483	0	269927
		Черкаська	0	28923	22455	198089	10754	260221
		Чернівецька	1486	68777	48924	89719	0	208906
		Чернігівська	0	51000	86670	76731	2649	217050
		Всього	7228	2061239	2096515	5315758	147208	9627948

Додаток К

**Таблиця спряженості:
Область * Тип населеного пункту * Транзит завершено**

		Частота				
Транзит завершено		Тип населеного пункту				
1	2	3	4	5	6	7
			Обласний центр	Інше місто	Село	Всього
		АР Крим	62377	145251	124231	331859
0,00	Область	Вінницька	43182	46143	82528	171853
		Волинська	35373	30056	58722	124151
		Дніпропетровська	105613	178249	75064	358926
		Донецька	156173	283943	54454	494570
		Житомирська	50528	38507	51573	140608
		Закарпатська	11439	65346	134840	211625
		Запорізька	108308	69043	45837	223188
		Івано-Франківська	33036	59658	141753	234447
		Київська	0	105226	53434	158660
		м. Київ	353404	0	0	353404
		Кіровоградська	33006	44359	50730	128095
		Луганська	84895	156443	46758	288096
		Львівська	156731	79085	137528	373344
		Миколаївська	62131	38284	58879	159294
		Одеська	126184	80851	101657	308692
		Полтавська	42136	52043	64080	158259
		Рівненська	45016	31232	57675	133923
		Сумська	32858	47738	30003	110599
		Тернопільська	32726	41158	104031	177915
		Харківська	108748	112993	57936	279677
Херсонська	39100	46144	65327	150571		
Хмельницька	17941	56642	62491	137074		
Черкаська	50822	47968	57943	156733		
Чернівецька	16737	11819	86941	115497		
Чернігівська	25914	31194	34188	91296		
		Всього	1834378	1899375	1838603	5572356
1,00	Область	АР Крим	22733	92783	47045	162561
		Вінницька	39252	59869	71437	170558
		Волинська	16274	44113	51235	111622
		Дніпропетровська	149803	152367	39027	341197
		Донецька	133119	235342	29539	398000
		Житомирська	28056	48963	55769	132788
		Закарпатська	6834	25394	48447	80675
		Запорізька	79242	24951	35486	139679
		Івано-Франківська	19930	31819	26309	78058
		Київська	0	128309	77094	205403
		м. Київ	279110	0	0	279110
		Кіровоградська	9950	42602	24426	76978
		Луганська	67428	97069	12512	177009
		Львівська	44749	76125	79600	200474
		Миколаївська	37743	33177	24309	95229
		Одеська	93165	50101	74889	218155
		Полтавська	12875	78033	45573	136481
		Рівненська	20243	41205	68580	130028
		Сумська	42100	41874	40025	123999
		Тернопільська	16125	22617	21833	60575
		Харківська	179210	75023	52301	306534

Продовження додатку К

1	2	3	4	5	6	7	
		Херсонська	22198	35055	26127	83380	
		Хмельницька	25907	66557	43076	135540	
		Черкаська	14222	42282	46983	103487	
		Чернівецька	46689	20081	26637	93407	
		Чернігівська	36971	54121	34661	125753	
		Всього	1443928	1619832	1102920	4166680	
Всього	Область	АР Крим	85110	238034	171276	494420	
		Вінницька	82434	106012	153965	342411	
		Волинська	51647	74169	109957	235773	
		Дніпропетровська	255416	330616	114091	700123	
		Донецька	289292	519285	83993	892570	
		Житомирська	78584	87470	107342	273396	
		Закарпатська	18273	90740	183287	292300	
		Запорізька	187550	93994	81323	362867	
		Івано-Франківська	52966	91477	168062	312505	
	Київська	0	233535	130528	364063		
			м. Київ	632514	0	0	632514
			Кіровоградська	42956	86961	75156	205073
			Луганська	152323	253512	59270	465105
			Львівська	201480	155210	217128	573818
			Миколаївська	99874	71461	83188	254523
			Одеська	219349	130952	176546	526847
			Полтавська	55011	130076	109653	294740
			Рівненська	65259	72437	126255	263951
			Сумська	74958	89612	70028	234598
			Тернопільська	48851	63775	125864	238490
			Харківська	287958	188016	110237	586211
			Херсонська	61298	81199	91454	233951
			Хмельницька	43848	123199	105567	272614
			Черкаська	65044	90250	104926	260220
			Чернівецька	63426	31900	113578	208904
			Чернігівська	62885	85315	68849	217049
			Всього	3278306	3519207	2941523	9739036

Таблиця спряженості: Область * Офіційна посада * Транзит завершено

Частота		Відповідь на запитання: "Вкажіть свою офіційну посаду?"										Всього
Транзит завершено		Законодавці, вищі державні службовці, керівники, професіонали	Фахівці	Технічні службовці	Працівники сфери торгівлі та послуг	Кваліфіковані робітники сільсько-лісового господарства, приборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, найпростіші професії				
0,00	Область	Вінницька	0	0	0	4191	0	0	0	5462	9653	
		Волинська	0	0	0	3687	0	0	0	5246	8933	
		Дніпропетровська	0	0	0	7786	0	2837	0	0	10623	
		Донецька	0	0	0	2358	0	6237	0	3256	11851	
		Житомирська	0	0	0	0	13777	0	0	0	13777	
		Запорізька	0	2842	0	3117	0	2135	0	0	8094	
		Івано-Франківська	0	0	0	3979	1887	0	0	0	5866	
		Київська	3619	3063	0	0	0	0	0	0	6682	
		м. Київ	5471	0	2194	0	0	0	0	2859	10524	
		Кіровоградська	0	0	0	0	0	0	0	2987	2987	
		Луганська	0	0	0	1830	2457	0	0	4286	8573	
		Львівська	0	0	0	0	0	0	0	2728	2728	
		Миколаївська	0	0	0	3691	2386	0	0	3845	9922	
		Одеська	0	0	3025	5748	2591	0	0	0	11364	
		Полтавська	3017	0	0	0	0	0	0	4801	7818	
		Рівненська	0	0	0	0	2450	0	0	0	2450	
		Сумська	0	0	0	2204	0	0	0	2646	4850	
		Тернопільська	0	0	0	2912	0	0	0	5669	8581	
		Харківська	0	3803	0	0	3463	0	2596	3463	13325	
		Херсонська	0	2793	0	4868	0	3394	0	0	11055	
		Черкаська	0	0	2140	2928	0	0	0	2881	7949	
Чернівецька	0	0	0	1867	0	0	0	0	1867			
Всього		12107	12501	5219	2140	51166	29011	14603	2596	50129	179472	

Продовження додатку Л

1,00	Область	АР Крим	18881	15076	0	10125	39014	0	59474	11546	8446	162562
		Вінницька	6373	53159	29412	20534	25168	2731	8744	8834	8230	163185
		Волинська	5082	36757	12881	0	26667	2564	11925	5933	6097	107906
		Дніпропетровська	31851	70430	34118	24864	46421	7729	65271	34884	25631	341199
		Донецька	32930	104528	31248	13681	56825	0	64539	45681	48569	398001
		Житомирська	9606	24966	10835	2525	21215	21356	18967	18362	2865	130697
		Закарпатська	0	23430	15142	0	11976	0	12372	12184	3481	78585
		Запорізька	12682	47077	9446	4270	16896	5629	24010	14692	2842	137544
		Івано-Франківська	0	21721	0	3939	17395	0	25747	5330	0	74132
		Київська	27340	59546	20255	9518	22230	0	17578	21507	9410	187384
		м. Київ	37981	68156	23185	18370	66070	0	28718	24812	5746	273038
		Кіровоградська	6007	11058	0	2532	27524	3951	9216	16692	0	76980
		Луганська	5710	37158	28262	9216	39666	6357	18129	15773	16738	177009
		Львівська	29668	33664	16010	17873	30437	0	50861	9863	9336	197712
		Миколаївська	3776	19965	7943	0	23751	4572	26717	3165	0	89889
		Одеська	12947	57345	13024	3156	24101	0	49511	27364	30708	218156
		Полтавська	12606	12621	6120	9551	20243	0	36486	20579	8686	126892
		Рівненська	24402	42890	20157	6189	11896	0	17878	0	3962	127374
		Сумська	17073	27292	7904	15933	24412	0	21275	4850	5259	123998
		Тернопільська	2379	32971	3682	7508	7900	0	3682	0	2453	60575
		Харківська	20023	74994	25455	2596	66407	0	60177	33008	23873	306533
		Херсонська	2793	15308	13823	2793	16762	3999	12341	6604	8958	83381
		Хмельницька	10253	42859	0	0	35754	0	15784	13609	14906	133165
Черкаська	3303	10633	10754	6424	39777	0	15455	9759	7383	103488		
Чернівецька	2592	33639	10302	5458	21631	0	13959	3098	2729	93408		
Чернігівська	5267	21815	4929	0	40033	0	27505	11236	9436	120221		
	Всього	341525	999058	354887	197055	780171	58888	716321	379365	265744	4093014	

Продовження додатку Л

Всього	Область	АР Крим	18881	15076	0	10125	39014	0	59474	11546	8446	162562
		Вінницька	6373	53159	29412	20534	29359	2731	8744	8834	13692	172838
		Волинська	5082	36757	12881	0	30354	2564	11925	5933	11343	116839
		Дніпропетровська	31851	70430	34118	24864	54207	7729	68108	34884	25631	351822
		Донецька	32930	104528	31248	13681	59183	0	70776	45681	51825	409852
		Житомирська	9606	24966	10835	2525	21215	35133	18967	18362	2865	144474
		Закарпатська	0	23430	15142	0	11976	0	12372	12184	3481	78585
		Запорізька	12682	49919	9446	4270	20013	5629	26145	14692	2842	145638
		Івано-Франківська	0	21721	0	3939	21374	1887	25747	5330	0	79998
		Київська	30959	62609	20255	9518	22230	0	17578	21507	9410	194066
		м. Київ	43452	68156	25379	18370	66070	0	28718	24812	8605	283562
		Кіровоградська	6007	11058	0	2532	27524	3951	9216	16692	2987	79967
		Луганська	5710	37158	28262	9216	41496	8814	18129	15773	21024	185582
		Львівська	29668	33664	16010	17873	30437	0	50861	9863	12064	200440
		Миколаївська	3776	19965	7943	0	27442	6958	26717	3165	3845	99811
		Одеська	12947	57345	16049	3156	29849	2591	49511	27364	30708	229520
		Полтавська	15623	12621	6120	9551	20243	0	36486	20579	13487	134710
		Рівненська	24402	42890	20157	6189	11896	2450	17878	0	3962	129824
		Сумська	17073	27292	7904	15933	26616	0	21275	4850	7905	128848
		Тернопільська	2379	32971	3682	7508	10812	0	3682	0	8122	69156
		Харківська	20023	78797	25455	2596	66407	3463	60177	35604	27336	319858
Херсонська	2793	18101	13823	2793	21630	3999	15735	6604	8958	94436		
Хмельницька	10253	42859	0	0	35754	0	15784	13609	14906	133165		
Черкаська	3303	10633	10754	8564	42705	0	15455	9759	10264	111437		
Чернівецька	2592	33639	10302	5458	23498	0	13959	3098	2729	95275		
Чернігівська	5267	21815	4929	0	40033	0	27505	11236	9436	120221		
Всього		353632	1011559	360106	199195	831337	87899	730924	381961	315873	4272486	

Додаток М

Таблиця спряженості: Область * Вид діяльності * Транзит завершено

Транзит завершено		Частота									Всього
		Відповідь на запитання: "На своїй роботі/підприємстві/за видом діяльності Ви?"									
		Найманий працівник приватного підприємства	Найманий працівник або службовець бюджетної установи	Службовець в органах державної або місцевої влади	Роботодавець	Самозайнятий працівник	Член виробничого кооперативу	Власник або співвласник підприємства	Безоплатно допомагає іншому члену домогосподарства	Інше	
Область	Вінницька	0	0		0	9653	0	0	0	0	9653
	Волинська	2682	0		0	3687	0	0	2564	0	8933
	Дніпропетровська	4948	0		2837	2837	0	0	0	0	10622
	Донецька	8595	0		0	6512	0	0	2810	3256	21173
	Житомирська	0	0		0	0	0	0	13777	0	13777
	Запорізька	0	0		0	2135	0	0	3117	2842	8094
	Івано-Франківська	0	0		0	1887	0	0	0	3979	5866
	Київська	6654	0		0	0	0	0	0	3063	9717
	м. Київ	5052	0		0	2735	2859	2735	0	0	13381
	Кіровоградська	0	0		0	0	0	0	2987	0	2987
	Луганська	0	0		0	2457	0	0	6116	0	8573
	Львівська	0	0		0	0	0	0	2728	0	2728
	Миколаївська	0	3691		0	0	0	0	9922	0	13613
	Одеська	5748	0		3025	0	0	0	2591	0	11364
	Полтавська	0	0		0	3017	0	0	4801	0	7818
	Рівненська	0	0		0	0	0	0	2450	0	2450
	Сумська	2646	0		0	2204	0	0	0	0	4850
	Тернопільська	0	0		0	3290	2379	0	2912	0	8581
	Харківська	0	0		0	13325	0	0	0	0	13325
	Херсонська	0	0		0	3394	0	0	7661	0	11055
Черкаська	6115	0		0	0	0	0	8690	0	14805	
Чернівецька	1867	0		0	0	0	0	0	0	1867	
Всього		44307	3691		5862	57133	5238	2735	73126	13140	205232

Продовження додатку М

1,00	Область	АР Крим	103850	49064	1550	3448	4650	0	0	0	0	162562
		Вінницька	70736	90546	2272	0	7005	0	0	0	0	170559
		Волинська	53482	49525	0	0	2400	0	6214	0	0	111621
		Дніпропетровська	208679	97542	5348	5163	8186	0	11855	4424	0	341197
		Донецька	234861	145455	8951	0	8733	0	0	0	0	398000
		Житомирська	80984	22966	0	0	7706	0	0	19040	2091	132787
		Закарпатська	34998	37877	6076	0	1724	0	0	0	0	80675
		Запорізька	76975	40196	4977	5176	4270	0	4977	3108	0	139679
		Івано-Франківська	56870	15322	5866	0	0	0	0	0	0	78058
		Київська	125589	22569	19537	8758	23141	0	0	2889	2920	205403
		м. Київ	184702	35536	8808	5471	17166	0	19184	5356	2887	279110
		Кіровоградська	28269	16610	0	6065	11717	0	9088	3114	2115	76978
		Луганська	90527	51299	5710	0	14765	0	2356	12353	0	177010
		Львівська	155736	25420	3650	0	15668	0	0	0	0	200474
		Миколаївська	33840	37357	2339	6941	12414	0	0	2339	0	95230
		Одеська	159715	33702	5151	3025	11471	3025	0	2065	0	218154
		Полтавська	91663	21525	3287	6120	9953	0	0	3933	0	136481
		Рівненська	55910	47002	13171	2655	11290	0	0	0	0	130028
		Сумська	64685	37105	5700	2646	1895	0	0	0	11968	123999
		Тернопільська	38867	15867	3461	0	0	0	0	0	2379	60574
		Харківська	200835	39205	0	7843	53061	2596	0	2993	0	306533
		Херсонська	46576	28344	3036	0	3209	0	0	0	2215	83380
		Хмельницька	93228	28371	0	6817	7122	0	0	0	0	135538
		Черкаська	64560	25245	10266	0	0	0	0	3416	0	103487
Чернівецька	52437	33991	3098	0	3882	0	0	0	0	93408		
Чернігівська	90548	24261	4975	0	5969	0	0	0	0	125753		
Всього	2499122	1071902	127229	70128	247397	5621	53674	65030	26575	4166678		

Продовження додатку М

Всього	Область	АР Крим	103850	49064	1550	3448	4650	0	0	0	0	162562
		Вінницька	70736	90546	2272	0	16658	0	0	0	0	180212
		Волинська	56164	49525	0	0	6087	0	6214	2564	0	120554
		Дніпропетровська	213627	97542	5348	8000	11023	0	11855	4424	0	351819
		Донецька	243456	145455	8951	0	15245	0	0	2810	3256	419173
		Житомирська	80984	22966	0	0	7706	0	0	32817	2091	146564
		Закарпатська	34998	37877	6076	0	1724	0	0	0	0	80675
		Запорізька	76975	40196	4977	5176	6405	0	4977	6225	2842	147773
		Івано-Франківська	56870	15322	5866	0	1887	0	0	0	3979	83924
		Київська	132243	22569	19537	8758	23141	0	0	2889	5983	215120
		м. Київ	189754	35536	8808	5471	19901	2859	21919	5356	2887	292491
		Кіровоградська	28269	16610	0	6065	11717	0	9088	6101	2115	79965
		Луганська	90527	51299	5710	0	17222	0	2356	18469	0	185583
		Львівська	155736	25420	3650	0	15668	0	0	2728	0	203202
		Миколаївська	33840	41048	2339	6941	12414	0	0	12261	0	108843
		Одеська	165463	33702	5151	6050	11471	3025	0	4656	0	229518
		Полтавська	91663	21525	3287	6120	12970	0	0	8734	0	144299
		Рівненська	55910	47002	13171	2655	11290	0	0	2450	0	132478
		Сумська	67331	37105	5700	2646	4099	0	0	0	11968	128849
		Тернопільська	38867	15867	3461	0	3290	2379	0	2912	2379	69155
		Харківська	200835	39205	0	7843	66386	2596	0	2993	0	319858
		Херсонська	46576	28344	3036	0	6603	0	0	7661	2215	94435
		Хмельницька	93228	28371	0	6817	7122	0	0	0	0	135538
		Черкаська	70675	25245	10266	0	0	0	0	12106	0	118292
Чернівецька	54304	33991	3098	0	3882	0	0	0	0	95275		
Чернігівська	90548	24261	4975	0	5969	0	0	0	0	125753		
Всього		2543429	1075593	127229	75990	304530	10859	56409	138156	39715	4371910	

Протокол кластеризації

Кластеризовать

Примечания

Вывод создан Комментарии		01-OCT-2015 20:14:21
Ввод	Данные Активный набор данных Фильтр Толщина Расщепить файл Кол-во строк в рабочем файле данных	E:\диссертация\База кластеризация_1.sav Наборданных1 <нет> <нет> <нет> 27
Обработка пропущенных значений	Задание пропущенных Исползованные наблюдения	Определенные пользователем пропущенные значения трактуются как пропущенные. Статистики основаны на наблюдениях, для которых ни в какой из используемых переменных нет пропущенных значений. CLUSTERСільське_господарство_лісництво_та_ри бальствоПромисловістьБудівництво @_Оптова_та_роздрібна_торгівля_ремонт_автомо білей_та_мотоциклівІнфраструктурні_послуги @_Фінансова_діяльність_та_страхування Послуги_підприємцямДержавне_управління_та_об орона_обовязкове_соціальне_страхуваннОсвіта Діяльність_у_сфері_охорони_здоров'я_та_соціальн их_послугІндивідуальні_послуги Діяльність_домашніх_домогосподарств_в_якості_р оботодавцівСередня_освітаПрофтех_освітаВища_ освітаПіслядипломна_освіта @_Областной_центрДругой_город Село МенеджериПрофесіоналиФахівціТехнічні_службов ціПрацівники_торгівлі Кваліфіковані_працівники_сгКваліфіковані_праців_і нструментомРобітникиНайпростішіНайманий_ППН айманий_службовецьСлужбовець РоботодавецьСамозайнятий Кооператор ВласникБезоплатно_домогосподарство /METHOD COMPLETE /MEASURE=EUCLID /ID=Region /PRINT SCHEDULE /PLOT DENDROGRAM.
Редактор синтаксиса		
Ресурсы	Процессорное время Время вычислений	00:00:00,23 00:00:07,28

[Наборданных1] E:\леган\работа\База кластеризация_1.sav

Сводка обработки наблюдений^{a,b}

Наблюдения					
Валидные		Пропущенные		Всего	
N	Процент	N	Процент	N	Процент
26	96,3	1	3,7	27	100,0

a. Евклидово расстояние использовано

b. Метод полных связей

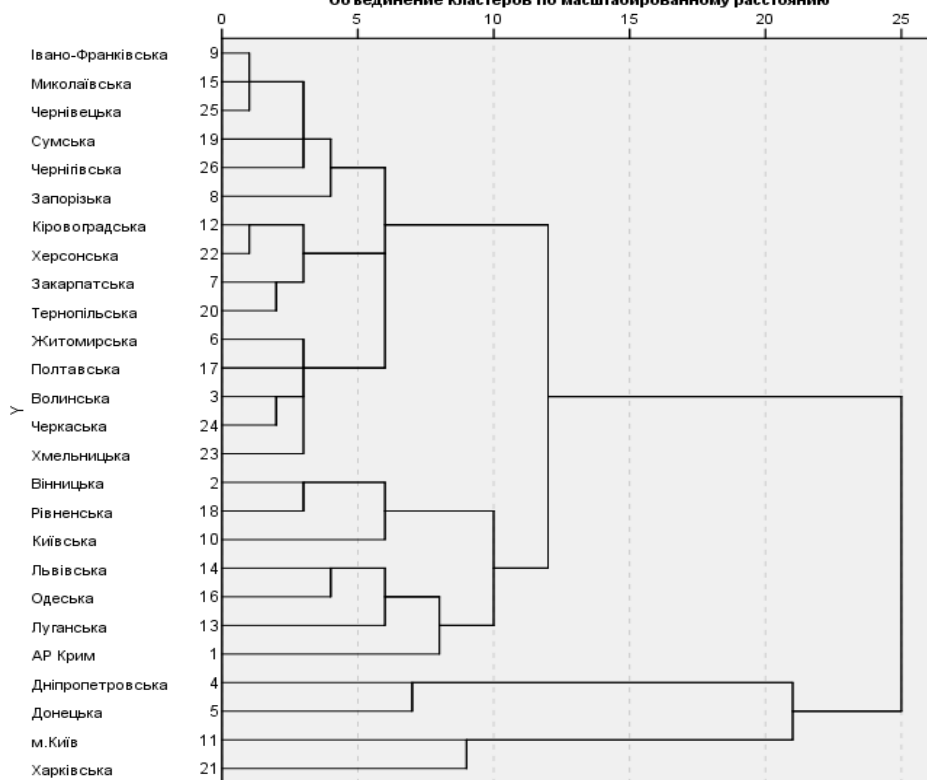
Продовження додатку Н

Метод полных связей

Этап	Шаги агломерации					Следующий этап
	Кластер объединен с		Коэффициенты	Этап первого появления кластера		
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	9	15	33674,777	0	0	3
2	12	22	42622,709	0	0	8
3	9	25	47845,649	1	0	6
4	7	20	49891,017	0	0	8
5	3	24	58895,955	0	0	11
6	9	19	62591,226	3	0	10
7	6	17	64250,781	0	0	12
8	7	12	69100,737	4	2	15
9	2	18	69806,762	0	0	17
10	9	26	71341,459	6	0	14
11	3	23	72171,942	5	0	12
12	3	6	75221,113	11	7	15
13	14	16	89455,635	0	0	18
14	8	9	89700,094	0	10	16
15	3	7	109726,661	12	8	16
16	3	8	115567,518	15	14	23
17	2	10	117726,764	9	0	22
18	13	14	117768,852	0	13	20
19	4	5	122017,993	0	0	24
20	1	13	146553,367	0	18	22
21	11	21	159771,786	0	0	24
22	1	2	175881,967	20	17	23
23	1	3	201360,895	22	16	25
24	4	11	324144,025	19	21	25
25	1	4	390123,507	23	24	0

Дендрограмма с использованием метода дальнего соседа.

Объединение кластеров по масштабированному расстоянию





НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКА ДЕРЖАВНА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА ДОСЛІДНА СТАНЦІЯ
ІНСТИТУТУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ЗАХІДНОГО ПОЛІССЯ НААН

45626, Волинська обл., Луцький район, смт. Рокині, вул. Шкільна, 2, тел. (0332) 70-67-05, e-mail: viary@mail.ru;
р/р 35226003004973, ГУДКУ у Волинській області, м. Луцьк, МФО 803014, код ЄДРПОУ 13368842

16.12.2013 р. № 399/01-06

на _____ від _____

**Спеціалізована вчена рада
по захисту дисертаційних робіт
на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Д О В І Д К А

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Леган Ірини Миколаївни

Волинська державна сільськогосподарська дослідна станція Інституту сільськогосподарства Західного Полісся Національної академії аграрних наук України засвідчує, що результати наукових досліджень Леган Ірини Миколаївни стосовно напрямів підвищення конкурентоспроможності сільської молоді на ринку праці були використані при розробці Програми підвищення зайнятості і мотивації праці сільського населення Волинської області на період до 2017 року.

Заступник директора
з наукової роботи,
к. б. н.



О.М. Пузняк

МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
Приватне акціонерне товариство
«Коростенський завод залізобетонних шпал»

11500 Україна, м. Коростень, Житомирської обл., вул. Маяковського, 7 8 телефон 9-61-65,
р/р № 26008290267139 в ТББВ № 10005/029 Філії ЖОУ АТ "Ощадбанк", МФО 311647
Код ЄДРПОУ 00282406, ПІН 002824006095, № свідоцтва 100332904
e-mail: zbsh_kor@ukr.net

« 10 » 10 2013 р.
№ 1667/25

Спеціалізованій вченій раді
Д 26.247.01 Інституту демографії
та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України

ДОВІДКА

про використання результатів наукових досліджень І.М. Леган

Наукові розробки Леган Ірини Миколаївни, отримані у дисертаційному дослідженні «Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення», що стосуються шляхів удосконалення якісних характеристик молодих працівників стали основою для розробки проекту Програми розвитку персоналу підприємства на 2013-2016 рр.

Окремі аспекти Леган І.М. щодо напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді та активній участі роботодавців у процесі підготовки фахівців були використанні відділом кадрів у розробці удосконаленої структурної моделі колективного договору ПрАТ «Коростенський завод залізобетонних шпал».

/ Голова правління ПрАТ
«Коростенський завод ЗБШ»



В. І. Куницький



ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ
СЛУЖБИ УКРАЇНИ

ЖИТОМИРСЬКА ФІЛІЯ

10031 м. Житомир, вул. Щорса, 96 тел. (0412) 25-26-01, email: zfnypdsu@meta.ua

№ 23

"07" лютого 2014 року

Спеціалізованій вченій раді
Д 26.247.01 Інституту демографії
та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України

ДОВІДКА

про використання результатів наукових досліджень І.М. Леган

Окремі положення, методичні розробки та результати дисертаційного дослідження Леган Ірини Миколаївни на тему: «Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення» щодо удосконалення системи освіти як ключового напрямку підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, аналізу демографічних характеристик та освітньо-професійних орієнтацій молоді в Україні, а також напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України були використані при розробці навчально-методичних комплексів та робочих програм з таких навчальних дисциплін: «Соціальна економіка» та «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Директор Житомирської філії
Національного університету
державної податкової служби України


В.Г. Стужук




Міністерство соціальної політики України
ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
Рівненський обласний центр зайнятості

вул.Кавказька, 9-а, м.Рівне, 33013, тел. (0362) 63-31-06, факс 26-96-83
 E-mail: zag@sec.rovno.ua Web: www.dcz.gov.ua/rov Код ЄДРПОУ 05430879

12.12.2013 № *01-4117*

На № _____ від _____

Спеціалізованій вченій раді
 Д 26.247.01 Інституту
 демографії
 та соціальних досліджень
 імені М.В. Птухи НАН України

ДОВІДКА

про використання результатів наукових досліджень І.М. Леган

Молодь є однією з найбільш вразливих верств населення на сучасному ринку праці. Питання сприяння зайнятості молоді та подолання молодіжного безробіття є пріоритетними напрямками діяльності Державної служби зайнятості та її регіональних центрів сьогодні. Саме тому, результати дисертаційного дослідження Леган Ірини Миколаївни на тему: «Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення» набувають особливої актуальності в сучасних умовах. Запропоновані в дисертаційній роботі пропозиції щодо напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, які направлені не тільки на удосконалення системи профорієнтації та профнавчання, сприяння економічній активності та зайнятості молоді, але й на підтримку самозайнятості та підприємницького потенціалу молоді визнані доцільними та використанні Рівненським обласним центром зайнятості у своїй практичній діяльності.

Директор Рівненського обласного
 центру зайнятості



Ткачук І.Ф.