

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА

(повне найменування вищого навчального закладу)

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ

(повне найменування інституту, факультету)

Кафедра: державного управління та місцевого самоврядування

(повна назва кафедри)

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього рівня Магістр

на тему: Механізми територіального управління
зайнятністю молоді за умов децентралізації

Виконала: студентка магістратури за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування заочної форми навчанням

Гетманчук Т.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник: професор кафедри, д.е.н.,
професор
Пила В.І.

Хмельницький – 2021 рік

АНОТАЦІЯ

Гетманчук Т. В. Механізми територіального управління зайнятістю молоді за умов децентралізації. – Рукопис.

У магістерській роботі запропоновано розв'язання актуального наукового завдання, яке полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів територіального управління зайнятістю молоді за умов децентралізації.

Визначено, що молодь є однією із найбільш чисельних та особливих груп суспільства, що займає проміжні становища та виконує ряд важливих функцій, які забезпечують відтворення народонаселення, трудового потенціалу і соціуму: освітньо-професійну, інтеграційну, соціодемографічну, функції соціалізації.

Виявлено, що рівень зайнятості в значній мірі обумовлений механізмом забезпечення зайнятості, під яким слід розуміти систему організаційно-економічних відносин між державними, підприємницькими та громадськими інститутами, з одного боку, та молоддю як суб'єктом ринку праці, з іншого боку, які забезпечують включення молоді у сферу економічної діяльності.

Визначено, що основними перспективними напрямками підвищення ефективної зайнятості населення є: реструктуризація державних підприємств, приватизація, інвестування, модернізація, створення нових високопродуктивних робочих місць; запровадження сприятливого інвестиційного та податкового режиму для підприємств, які створюють нові робочі місця; надання державної підтримки територіям, в яких склалася критична ситуація на ринку праці; підтримка самостійно зайнятого населення, сімейного, малого та середнього підприємництва; економічне заохочення підприємців у створенні нових робочих місць для безробітних; розвиток гнучких форм зайнятості; розвиток сезонних та громадських робіт; визначення галузевих пріоритетів створення нових робочих місць.

Ключові слова: молодь, територіальне управління, децентралізація, механізм управління, зайнятість.

ABSTRACT

Hetmanchuk T. V. Mechanisms of territorial management of youth employment under conditions of decentralization. - Manuscript.

The master's thesis offers a solution to an actual scientific task, which consists in theoretical substantiation and development of practical recommendations for improving the mechanisms of territorial management of youth employment under conditions of decentralization.

It was determined that youth is one of the most numerous and special groups of society, which occupies intermediate positions and performs a number of important functions that ensure the reproduction of the population, labor potential and society: educational and professional, integration, sociodemographic, socialization functions.

It was found that the level of employment is largely determined by the mechanism of ensuring employment, which should be understood as the system of organizational and economic relations between state, business and public institutions, on the one hand, and youth as a subject of the labor market, on the other hand, which ensure inclusion young people in the field of economic activity.

It was determined that the main prospective directions of increasing the effective employment of the population are: restructuring of state enterprises, privatization, investment, modernization, creation of new highly productive workplaces; introduction of a favorable investment and tax regime for enterprises that create new jobs; provision of state support to territories in which a critical situation has developed on the labor market; support of the self-employed population, family, small and medium-sized enterprises; economic encouragement of entrepreneurs in creating new jobs for the unemployed; development of flexible forms of employment; development of seasonal and public works; determination of sectoral priorities for the creation of new jobs.

Key words: youth, territorial management, decentralization, management mechanism, employment.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ МОЛОДІ В РЕГІОНІ	8
1.1. Характеристика молоді як суб'єкта економічної зайнятості.....	8
1.2. Механізм забезпечення зайнятості молоді на регіональному ринку праці.....	18
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА УМОВ ТА РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В РЕГІОНІ.....	29
2.1. Аналіз тенденцій та проблем зайнятості населення Ізяславської територіальної громади.....	29
2.2. Оцінка стану працевлаштування молоді Ізяславської територіальної громади.....	36
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ МОЛОДІ В ЕКОНОМІЦІ РЕГІОНУ	46
3.1. Шляхи вдосконалення регіональної політики зайнятості молоді.....	46
3.2. Прогнозування розвитку зайнятості молоді в Ізяславській територіальній громаді	58
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71
ДОДАТКИ.....	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Молодь – значна і перспективна частина населення працездатного віку. Через свої важливі соціально-економічні функції молоді люди представляють особливу проблему на ринку праці, створюючи значні перешкоди продуктивній зайнятості та призводять до зростання безробіття, що породжує низку соціально-економічних проблем. Через відсутність теоретичних розробок з проблем зайнятості молоді в Україні досі не створено дієвого механізму залучення молоді до працевлаштування та утримання її у сфері економічної зайнятості. Це знижує рівень соціального захисту молоді, призводить до недостатнього використання її трудового та творчого потенціалу та стає перешкодою для його покращення, маргіналізує частку молоді та інші негативні процеси.

Неповна розробка проблем ринку праці і, зокрема, ринку праці молоді не дозволяє ефективно впливати на зайнятість молоді. Тому важливим є вивчення специфіки структури молодіжного ринку праці та розробка його моделі на регіональному рівні з подальшим аналізом процесів та виявленням внутрішніх протиріч. Розробка моделі включає створення принципової схеми формування молодіжного ринку праці в регіоні, дослідження кількісних та якісних характеристик суб'єкта молоді на ринку праці та виявлення факторів, що впливають на регіональну трудову діяльність. ринку.

При цьому на ринку праці не використовується значна частина трудового потенціалу молоді, яка часто не витримує конкуренції з боку старшого покоління. Розвиток молодіжного сегменту ринку праці характеризується зростанням дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, зниженням зайнятості молоді, зростанням безробіття, збільшенням частки молоді, зайнятої в неформальній економіці, та збільшення кількості молоді. трудових мігрантів. На нашу думку, центром цих негативних тенденцій є недосконалість механізмів державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці.

Суттєвий вклад у вирішення теоретичних та прикладних проблем

зайнятості молоді внесли українські та зарубіжні вчені: О.В.Абашина [1-8], В.Л.Кравченко [45-46], Е.М.Лібанова [51], В.В.Онікієнко [65-66], М.П.Перепелиця [67-68], М.І.Хмелярчук [101], О.О.Яременко [115], В.Л. Міценко [57], та інші.

Незважаючи на високий академічний професіоналізм зазначених вище авторів, залишається широке поле для вивчення проблем підвищення зайнятості молоді на регіональному ринку праці та ефективного використання молодіжної робочої сили. Особливо це пов'язано з тенденцією до зростання безробіття серед молоді та збільшенням кількості трудових мігрантів.

Мета та завдання дослідження. Метою магістерської роботи є обґрунтування теоретичних підходів та практичних рекомендацій щодо підвищення рівня територіального управління зайнятістю молоді в економіці регіону шляхом удосконалення організаційно-економічного механізму.

Для досягнення поставленої мети визначено такі основні завдання дослідження:

- узагальнити теоретичні положення з питань визначення категорії молоді як суб'єкта економічної зайнятості;
- визначити механізм забезпечення зайнятості молоді на регіональному ринку праці;
- проаналізувати основні тенденції та проблеми зайнятості населення Ізяславської територіальної громади;
- оцінити стану працевлаштування молоді Ізяславської територіальної громади;
- визначити шляхи вдосконалення регіональної політики зайнятості молоді;
- спрогнозувати основні показники розвитку зайнятості молоді в Ізяславській територіальній громаді.

Об'єктом дослідження є процеси управління розвитком робочої сили молоді та забезпечення її зайнятості в економіці регіону.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти впровадження механізмів територіального управління щодо ефективної зайнятості молоді на регіональному ринку праці.

Методи дослідження. Теоретичною основою магістерської роботи є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, наукові досягнення вітчизняних та зарубіжних вчених у сфері ринкової економіки, регіональної економіки, зайнятості населення, зайнятості молоді.

Залежно від конкретних цілей і завдань були використані такі методи дослідження: метод системного аналізу (визначення соціально-економічної категорії молоді як суб'єкта економічної зайнятості, категорії ефективної зайнятості, розробка регіональної моделі трудової зайнятості); аналіз та узагальнення (виявлення особливостей молоді, особливостей ефективної зайнятості, шляхів удосконалення регіональної політики зайнятості молоді); статистичний аналіз (для виявлення тенденцій зайнятості молоді та формування молодіжної робочої сили, оцінка ефективної зайнятості молоді); метод прогнозування (використовується для прогнозування основних показників розвитку зайнятості молоді на регіональному рівні) тощо.

Інформаційною базою дослідження є наукова вітчизняна і зарубіжна література з теми дослідження, нормативно-правові акти України, міжнародні правові акти, аналітичні та звітні документи.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що сформульовані в магістерській роботі висновки та пропозиції щодо напрямів та концептуальних положень підвищення рівня ефективної зайнятості молоді на регіональному ринку праці можуть бути використанні при розробці стратегічних та програмних документів розвитку економіки на регіональному та місцевому рівнях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ МОЛОДІ В РЕГІОНІ

1.1. Характеристика молоді як суб'єкта економічної зайнятості

Серед основних соціально-економічних проблем, з якими сьогодні стикається Україна, однією з найактуальніших є проблема забезпечення повної та продуктивної зайнятості працездатного населення. Особливо гостро ця проблема стоїть для молоді, тієї частини працездатного населення, яка починає працювати. Від ефективного його вирішення значною мірою залежать якість трудового потенціалу як основної продуктивної сили, умови та можливості його розвитку, соціально-економічний стан населення України.

Термін «молодь» дуже по-різному тлумачиться в різних галузях науки (філософія, соціологія, економіка, політологія, освіта, психологія). Навіть узагальнене тлумачення цього терміна, запропоноване в енциклопедіях, не є універсальним. Молодь – це власна соціально-демографічна група, яка відрізняється за сукупністю вікових особливостей, соціального статусу та за рахунок як соціально-психологічних якостей, які визначаються соціальною структурою, культурою, моделями соціалізації, вихованням у певному суспільстві [11, С. 749].

Найважливішим гендерним критерієм, що виділяє молодь як самостійну соціально-економічну групу людей, є вік. Необхідні фізичні та розумові навички залежать від віку людини. Вони формуються і розмножуються на ранніх і зрілих етапах життя людини, а в старості вони втрачаються. Вік є своєрідним критерієм, за яким можна віднести, по-перше, трудові ресурси всього населення і, по-друге, робочу силу - їх специфічні вікові категорії, які мають свої особливості у формуванні та використанні робочої сили.

При дослідженні соціально-економічної категорії «молодь» важливо визначити вікові вимоги. Сьогодні це чітко не з'ясовано. О. Юшкевич визначає таке визначення: «Молодь як соціально-економічна категорія — це частка

населення зі змінними віковими діапазонами, діапазон яких збільшується чи зменшується залежно від участі молоді у продуктивній зайнятості» [112, с. 116]. За даними ООН, ЮНЕСКО відносить до представників цієї соціальної групи хлопців і дівчат у віці від 17 до 25 років [21, с.12]. Соціологи в США визначають підлітковий вік від 12 до 24 років. Молодь поділяється на «молодь» (12-18 років) і «молодь» (19-24 роки) [9]. Крім того, ООН визначає молодь як «час між кінцем дитинства і початком трудової діяльності» [74].

Вчені різних країн відзначають, що в 70-80-х роках минулого століття внаслідок прискорення та ускладнення процесу соціалізації розширився віковий діапазон молоді. Нижня межа – від 14 до 16 років, а верхня – від 25 до 30 років. У деяких країнах йому буде 35 років. Відомі вчені І. Кон, В. Борез вважають віковою межею 16-30 років. Реальні соціальні процеси в суспільстві підвищують межу молоді до 35 років [21, с.13]. Статистичні збірники України містять матеріали, для яких верхня межа вікової групи «молодь» становить 29 років [60]. При визначенні вікового діапазону молоді, особливо вищої, використовуються різноманітні, в деяких випадках дуже умовні, критерії – економічна незалежність, вміння розпоряджатися власним майном, самостійно приймати рішення у всіх життєвих питаннях та наявність власний будинок. ... Відповідно до Закону України 1993 р. «Про підтримку соціального виховання та розвитку молоді в Україні», до соціальної групи «Молодь» входять громадяни України віком від 14 до 35 років [83].

Різні дослідники, які вивчають проблеми молоді, наводять дані, пов'язані з їх баченням досліджуваного об'єкта. Статистики, наприклад, відзначили цю молодь від 16 до 29 років [59, с.7]. У демографії це число вважається однаковим, оскільки ця вікова група жінок є найбільш репродуктивною. Історики говорять про право голосу молоді, яка ще не досягла 30-річного віку [33, с.3]. За словами японського спеціаліста з психології здоров'я М. Сакамото-Момії, це 15-24 роки [112, с.114]. Більшість вчених СНД характеризують молодь як людей у віці від 16 до 30 років [115, с.47].

Верхня вікова межа, незважаючи на свою умовність, означає вік, у якому молода людина стає економічно незалежною і може створювати всі матеріальні та духовні цінності. Верхня вікова межа молоді в цих умовах має визначатися переважно професійним вдосконаленням, створенням продуктивної сім'ї, фактором відтворення та відтворення рівня освіти.

Нижня вікова межа соціально-економічної категорії «молодь» у бізнес-літературі практично не досліджена, тому сьогодні важливо обґрунтувати нижню вікову межу для молоді в контексті їх економічної поведінки. Приблизно в 14 років юнак починає усвідомлювати свої соціальні права, місце в суспільстві та призначення. У 15 років починається фаза пошуку, коли молода людина починає думати про те, ким бути, яку професію, яку спеціальність обрати, де реалізувати свої навички. Умови навчання підростаючого покоління змушують багатьох 15-річних працювати задля власних матеріальних засобів існування. Тому ми вважаємо, що нижньою віковою межею для молоді слід вважати 15 років. Проте в українському законодавстві нижня межа встановлена у 14 років [83].

В економічній категорії молоді, крім віку, проявляються й інші характерні ознаки цієї групи населення. Слід зазначити, що науковці, які вивчають проблеми молоді, не виробили єдиного підходу до визначення молоді як соціально-економічної категорії. Водночас аналіз різноманітних підходів та визначень молоді дозволяє виділити її основні характеристики. Онікієнко В.В., Я.В. Кружельницька, Є. М. Лібанов характеризує молодь як «найбільш динамічну соціальну групу» і порівнює її з барометром «соціальної погоди» в суспільстві. Вони вважають, що для молоді характерні нестабільність і свавілля, внутрішня неоднорідність [65, с. 37]. Є. Сметанін бачить у молодості групу людей з високим ступенем адаптації, що відрізняються своєю активністю і найбільш винахідливими в спробах опинитися в нових умовах. СІ. Пирожков вважає, що молодь існує в суспільстві у двох основних формах: як елемент природного відтворення і як соціальна сила, здатна забезпечити складний процес поступального розвитку

суспільства. І. В. Франюк та Н. В. Анішин вважають, що стан молодіжного сектору значною мірою залежить від стану та динаміки молодіжного сектору [112]. О. О. Яременко розглядає молодь як активного суб'єкта людського розвитку, як чинник поступового розвитку поколінь та забезпечує їх наступність [115, с.25].

Розглянемо більш детально основні характеристики молоді, зумовлені фізіологічними та соціальними процесами.

У 18 років практично завершується формування основних психофізичних властивостей людини, а до 25 років завершуються процеси розвитку людського організму і встановлюється соціальний статус людини. В умовах України до цього віку передбачено здобуття освіти та певної професії, проходження військової служби та набуття певного трудового та життєвого досвіду. Більшість вчених, зокрема Є.В.Касімовський, М.Х. Тітма та ін. Життя юнака поділяється на три періоди: перші 16-19 років; другий - 20-24 роки; третій — 25-29 років [112]. Вони характеризуються такими ознаками:

- Отримання середньої, загальної та спеціальної освіти, прийняття на роботу, участь у багатьох сферах суспільного життя;
- Завершення навчання в обраній предметній сфері, працевлаштування та початок самостійної роботи та сімейного життя;
- Участь у роботі, зацікавленість у перспективах роботи, перебування на певних посадах та вирішення проблем у сімейному житті.

При цьому депутат Квейл по-різному описує ці етапи життя молоді:

- ким має бути, яким має бути, яку професію, який напрямок спеціаліста обрати, де можна реалізувати свої здібності (фаза пошуку);
- Інтеграція в суспільство (початок кар'єри в будь-якій сфері);
- інтенсивна творча робота, завершення соціалізації та навчання (професійне заняття, навчання, набуті професійні навички, створення сім'ї, купівля житла) [68, с.14].

Зі сказаного випливає, що молодь, як особлива соціально-демографічна група суспільства, визначається віком, місцем у соціальній структурі та особливостями становлення та розвитку суспільства. У сукупності це виділяє молодих людей з-поміж інших вікових груп суспільства і дозволяє їм об'єктивно займати унікальне місце та брати участь у всіх сферах та діяльності.

Аналіз життя молоді дозволяє виділити ряд важливих соціально-економічних функцій, які ця соціальна група виконує в суспільстві та забезпечує відтворення населення, суспільства та трудового потенціалу:

- освітньо-професійно. У підлітковому віці люди здобувають загальну освіту, обирають професію, завершують початкову професійну підготовку в навчальних закладах або на виробництві;

- інтеграція, що забезпечує інтеграцію молоді в трудову та соціальну діяльність, тобто отримання першої роботи, виконання певних соціальних функцій;

- соціально-демографічні, пов'язані зі створенням сім'ї та забезпеченням демографічного відтворення населення;

- функція соціалізації, вона забезпечує завершення соціалізації і час становлення особистості та набуття певного соціального статусу.

Молодь, як група людей, об'єднаних певними ознаками, має свою внутрішню структуру та унікальні відмінності. Незважаючи на спільність багатьох характеристик, розвиток зайнятої сільської молоді легко відрізнити від розвитку студентської. Таким чином ви можете визначити окремі категорії в кожній із цих груп. Між сільською та міською молоддю є суттєві відмінності щодо освіти, навичок, умов праці, умов життя тощо. Можна виділити й інші відмінності, які враховують особливості, інтереси та потреби кожної з цих груп. Залежно від сфери діяльності молодь можна поділити на дев'ять основних груп.

На рис. 1.1 показана структура молоді за рівнем зайнятості та зайнятості.

Згідно з міжнародною статистикою праці, до працездатного населення належать зайняті та безробітні. Це стосується і молоді. Слід зазначити, що в сучасних умовах в Україні всю зайняту молодь можна поділити на дві групи: зайняту у офіційній економіці та зайняту у неформальній економіці, що є досить поширеним явищем. Дослідники виявляють, що тіньова зайнятість молоді відбувається найчастіше у формі перепродажу товарів, випадкових доходів від фізичних осіб, «ділового туризму», обміну валюти та репетиторства [14, с.96].

Враховуючи склад молодих людей за професіями, необхідно зупинитися на деяких їх характеристиках. Ця категорія людей обирає професію та сферу реалізації своїх здібностей, інтеграції в суспільство та завершення суспільного життя.

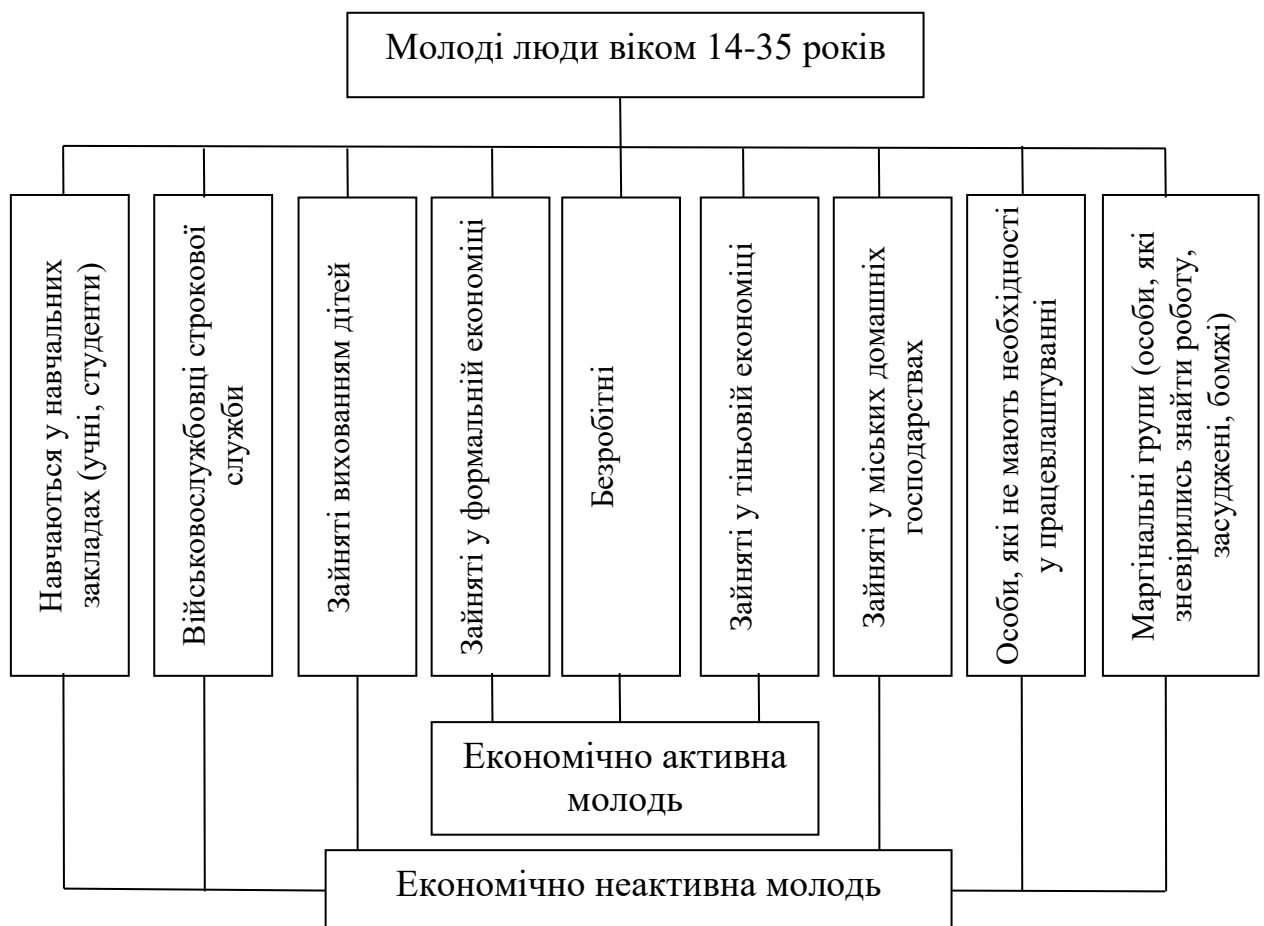


Рис. 1.1. Склад молоді за сферами діяльності та активністю.

Примітка. Складено автором.

Все більше уваги приділяється використанню малоактивної частини населення в сучасних умовах промислово розвинених країн. У розвинених країнах спостерігається тенденція до переходу від повної зайнятості до неповної зайнятості та підвищення ролі громадських робіт. З цього приводу Гроттіан П. зазначає в контексті перехідного періоду: «Ми виступаємо за те, щоб нарешті наймати молоде покоління – побудувати нове робоче суспільство з молодими людьми – яке надасть більше можливостей у майбутньому та полегшить адаптацію». до моделей самостійного життя та роботи в нових умовах» [24, с.42].

Таким чином, неактивне населення може бути представлено шістьма групами молоді. Три групи займаються суспільно необхідною роботою – навчаються в навчальних закладах, служать у Збройних силах, виховують дітей. Три інші групи молодих людей мають обмежені соціальні стосунки, наприклад ті, хто працює в міських домогосподарствах, ті, хто потребує роботи, і маргіналізовані групи. Краще використання молодіжної робочої сили можливе, зокрема, за рахунок значного скорочення кількості зайнятих у міських домогосподарствах, злочинності та збільшення зайнятості молоді.

Виходячи з проведеного аналізу ролі та місця молоді в соціально-економічному житті, можна виділити специфічні характерні риси, що притаманні молоді як суб'єкту ринку праці, які можна об'єднати у три групи: професійно-кваліфікаційні, соціально-економічні та соціально-психологічні (рис. 1.2).

Розглядаючи професійно-кваліфікаційні риси молоді, необхідно відмітити наступне. Молодь як суб'єкт ринку праці характеризується тим, що нею здобута первинна професійна освіта, отримані новітні знання, однак відсутній практичний досвід роботи за фахом та первинне професійне правове положення.



Рис. 1.2. Специфічні риси молоді як суб'єкта ринку праці

Примітка. Складено автором.

Молоді притаманна схильність до різностороннього поповнення знань, готовність підвищувати кваліфікацію та змінити професію, прагнення

оволодіти комплексом освіти, який забезпечує більш стійке положення особистості в ринкових умовах. Вона прагне до вивчення іноземних мов, оволодінням сучасними засобами зв'язку, Інтернет технологіями, до отримання досвіду корисної діяльності в економіці країни та економіці розвинутих країн, до оволодіння сучасними особливостями ринку праці молоді. Крім того, молодь прагне посісти ефективне робоче місце та бажає професійного та кар'єрного зростання.

У той же час соціально-економічні характеристики молоді свідчать про низькі рівні трудових доходів, відсутність придбаного майна, куди відноситься і житло, значну економічну залежність від батьків, труднощі працевлаштування, значний рівень безробіття та значні економічні витрати, які пов'язані з формуванням сім'ї, домогосподарства, вихованням дітей. Молодь має відносно високий рівень здоров'я, низьку поширеність хронічних захворювань. Характерним для неї є відсутність коштів для підвищення професійного рівня, адаптації в економічну сферу, організації власного бізнесу, переїзду на інші території з метою пошуку роботи та працевлаштування.

Соціально-психологічні особливості молоді, перш за все, полягають у високому ступені її адаптації до вимог ринку праці, зовнішнього середовища. Молодь складає мобільну, найбільш динамічну соціально-психологічну частину суспільства. У неї – високий рівень активності, ініціативності, творчості. Молодь виступає як соціальна сила, яка здатна забезпечити складний процес прогресивного розвитку суспільства. Молоде покоління більш сприйнятливим до новацій. Однією з особливостей молоді є й те, що більшість молоді схильна надіятись у житті на власні сили та здібності.

Характерними рисами молоді є і такі, що суперечливо впливають на її зайнятість. До них слід віднести високий рівень соціальних очікувань, амбітних устремлінь, високі запити стосовно умов і змісту праці, небажання працювати на робочих місцях, що не відповідають рівню отриманої освіти, орієнтацію не на певну спеціальність, а лише на отримання диплома про

освіту. Важливою узагальненою особливістю молоді є й те, що структурно як якісно, так і кількісно вона повинна відповідати майбутній суспільно-економічній ситуації суспільства. Втрати на певному етапі її відтворення (включаючи підготовку конкретної особи) компенсувати і повноцінно відновити практично неможливо і це лягає важким тягарем на суспільство.

Молодь, являючись складовою частиною економічно активного населення та трудового потенціалу, як суб'єкт ринку праці безпосередньо включається до економічної та соціальної зайнятості. Під економічною зайнятістю розуміють суспільно-корисну діяльність людей з виробництва матеріальних благ та послуг. Останні включають не лише матеріальні, але духовні, культурні, соціальні послуги.

Таким чином, можна зробити наступне визначення соціально-економічної категорії молоді як суб'єкта економічної зайнятості – це частина економічно активного населення з віковими межами від 14 до 35 років, яка здійснює свій професійний вибір, інтеграцію у сферу трудової діяльності та характеризується високим ступенем адаптації, активності, ініціативності, опори на власні сили і складає найбільш мобільну, інноваційну частку робочої сили з новітніми знаннями, що здатна забезпечити складний процес прогресивного розвитку суспільства.

Молодь, як суб'єкт економічної зайнятості, завдяки своїм якісним рисам має значний потенціал розвитку людського чинника виробництва, економічного зростання та соціального прогресу. Для успішної реалізації трудового потенціалу молоді необхідно здійснювати ефективну державну молодіжну політику. Особливої уваги державній молодіжній політиці слід приділяти на регіональному рівні - саме там, де здійснюється формування молоді та залучення її до економічної і соціальної діяльності.

1.2. Механізм забезпечення зайнятості молоді на регіональному ринку праці

Молоді притаманні будь-які види зайнятості, які можуть відрізнятися за характером діяльності, за спеціальною належністю, за галузевою належністю, за територіальною ознакою, за рівнем урбанізації, за професійно-кваліфікаційною ознакою, за статево-віковою ознакою, за видами власності [72, с.120-126]. Їх класифікацію найбільш вдало здійснив В.М. Петюх. Такої ж думки і В.С. Васильченко [18, с.31]. До таких видів зайнятості відносять наступні: за формою організації робочого часу (повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена); за статусом (первинна і вторинна); за характером організації робочих місць та робочого часу (стандартна і нестандартна); за стабільністю трудової діяльності (постійна, тимчасова); за формою правового регулювання (легальна, нелегальна, нерегламентована) [19, с.16-19].

Серед молоді все більшого поширення набуває вторинна зайнятість, яка забезпечує можливість більших заробітків, підвищує шанси збереження роботи навіть в умовах скорочення обсягів виробництва, дозволяє здійснити пошук ліпшої роботи без втрати статусу зайнятості [51, с.91,92].

Як показує аналіз [5], автори, які займаються вивченням пріоритетів у зайнятості молоді в даний період, стверджують, що серед цієї частини працездатного населення найбільш розповсюджені орієнтири на економічну ефективність, підвищення ролі матеріальних стимулів, забезпечення нової якості життя власними силами. Зростають вимоги молоді до розміру заробітної плати, змінюються уявлення відносно характеру та умов праці, в певній мірі знецінюються значення її суспільної складової. На задній план виходять зміст праці, професійна самореалізація. На важливість високого рівня зарплати при виборі місця роботи і подальшої трудової діяльності вказали 97% опитаних. Трудові цінності молоді набувають прагматичного аспекту – нешкідливі умови праці, відсутність суттєвого ризику для здоров'я, «зручність» робочого місця, гарний колектив [39, с.48]. Не останнє значення

для молоді також мають такі цінності, як цікава робота, «перспективність» з точки зору подальшої професійної кар'єри, просування службовими сходами, добрі умови для реалізації власної ініціативи. Низький рівень привабливості в цілому для молоді мають невелика, але гарантована оплата праці, не дуже напружена робота, тривала відпустка, значна кількість вихідних [39, с.50].

На сучасному етапі молодь зайнята в усіх сферах економічної діяльності та на підприємствах різних форм власності. Українським інститутом соціальних досліджень було встановлено, що 42% громадян віком до 28 років працювали на державних і 33% - колективних підприємствах, однак чверть молодих працівників було зайнято у приватному секторі при показнику 20% для всіх працюючих в Україні. Переважна більшість зайнята на умовах повного робочого дня (тижня), 14% – ненормованого, 3% – неповного робочого дня (тижня), рівень вторинної зайнятості працюючої молоді склав всього 4%. Додатковою роботою в основному є самозайнятість або безкоштовна праця в домогосподарстві [39, с.11-12].

Низька конкурентоспроможність молоді приводить і до її безробіття. Як встановили Є.О. Єршов і О.М. Петрос, найбільш уражені безробіттям вікові групи 18-28 та 28-40 років, не дивлячись на факт їх високої мобільності щодо працевлаштування. У розряд безробітних частіше всього потрапляють випускники професійно-технічних училищ із повною середньою освітою, працівники з низьким професійним рівнем та особи без досвіду роботи [34, с.31].

Безробіття молоді є наслідком не дієвої реалізації положень державної та регіональної політики зайнятості, засобом здійснення якої виступає механізм забезпечення зайнятості [86]. Механізм забезпечення економічної зайнятості відіграє важливу роль в досягненні кінцевого результату і потребує більш глибокого дослідження. Ужгородські вчені М.І. Пітюлич та В.П. Мікловда соціально-економічний механізм регулювання зайнятості розуміють як систему соціальних і економічних методів, заходів і організаційних форм, що охоплюють всю сукупність ознак трудового

потенціалу, приведення в дію яких забезпечує його ефективне функціонування [73, с.70]. Детально поняття механізму в економічній теорії розкрито І.М. Миценко. На його думку, до складу механізму входять законодавчо-правові, організаційний, економічний, соціальний, інформаційний, науковий та кадровий елементи. Реалізація державної та регіональної політики базується на комплексному функціонуванні забезпечуючих елементів механізму [55, с.68]. Використовуючи запропонований ним підхід, складові елементи механізму забезпечення зайнятості можуть мати наступний зміст.

Законодавчо-правові елементи механізму включають: заходи по забезпеченню здійснення трудових прав і гарантій громадян; розробку законів та нормативно-правових актів; законодавче закріплення функціонального розподілу прав, обов'язків та відповідальності посадових осіб; розробку нормативно-правових положень щодо забезпечення формування і діяльності управлінь, відділів, які реалізують державну політику зайнятості в області, місті, районі.

Організаційний елемент включає: формування системи управління зайнятістю з визначенням функцій, структури, завдань; створення в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування відповідних служб та рад (комітетів, комісій); розробку регіональних програм, планів, заходів; забезпечення координації заходів державної та регіональної політики зайнятості, діяльності всіх органів, які її здійснюють; організацію співробітництва з їх профспілковими та іншими громадськими організаціями або об'єднаннями та ін.

Економічний елемент механізму включає: фінансове забезпечення виконання національних та регіональних програм зайнятості; спрямування інвестицій на створення робочих місць, економічний розвиток; здійснення першочергових заходів щодо захисту безробітних, розвиток систем страхування.

Соціальний елемент включає: удосконалення соціально-трудова відносин (за всім спектром); удосконалення системи профорієнтації та

підготовки кадрів, формування сучасної культури праці та трудового менталітету;

Інформаційний елемент включає заходи щодо вдосконалення системи оперативних та періодичних повідомлень; своєчасну підготовку статистичних показників стосовно ринку праці, засобів їх збору, передачі, обробки та розповсюдження інформації; створення системи інформування в межах регіону.

Науково-методичне забезпечення включає: розробку та реалізацію науково-обґрунтованих перспективних програм зайнятості, планів та заходів; підготовку техніко-економічних обґрунтувань для них та щодо застосування досвіду розвинутих країн; підготовку методичних розробок та рекомендацій щодо вдосконалення механізму зайнятості.

Кадровий елемент включає: оцінку потреби у фахівцях для здійснення державної політики в сфері зайнятості; розробку критеріїв розрахунку чисельності фахівців на всіх ланках державного управління, вивчення можливостей прискореної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах; підготовка фахівців по зв'язках з громадськістю.

Стосовно молоді можна визначити, що механізм забезпечення зайнятості – це система організаційно-економічних відносин між державними, підприємницькими та громадськими інститутами, з одного боку, та молоддю як суб'єктом ринку праці, з іншого боку, які забезпечують включення молоді у сферу економічної діяльності.

На рівні регіонів зайнятість молоді забезпечують наступні інститути:

- державні (центри зайнятості; Головне управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації; управління у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації; відділи з працевлаштування студентів у навчальних закладах);
- підприємницькі (кадрові агентства; рекрутингові агентства; молодіжні центри праці; кадрові служби підприємств);
- громадські (в основному представлені молодіжними організаціями та

політичними партіями).

В областях налічується чимало організацій, що через програми зайнятості втілюють регіональну політику зайнятості молоді (рис. 1.4). Безпосередньо реалізація регіональної програми і політики зайнятості покладається на обласну державну адміністрацію, районні державні адміністрації, виконавчі комітети міських рад, обласний, міськрайонні, районні та міські центри зайнятості.

Оперативний контроль та координація за реалізацією програми покладені на Департамент соціального захисту населення облдержадміністрації і обласний центр зайнятості. Значну роботу в цьому напрямі проводить управління у справах сім'ї, молоді та спорту облдержадміністрації разом зі своїми підрозділами та департамент освіти і науки облдержадміністрації. У даному процесі в тій чи іншій мірі приймають участь практично всі департаменти та управління облдержадміністрації. Крім державних суб'єктів безпосередньо працевлаштуванням молоді поряд з іншими категоріями населення займаються недержавні кадрові агентства, однак вони знаходяться в стадії становлення.

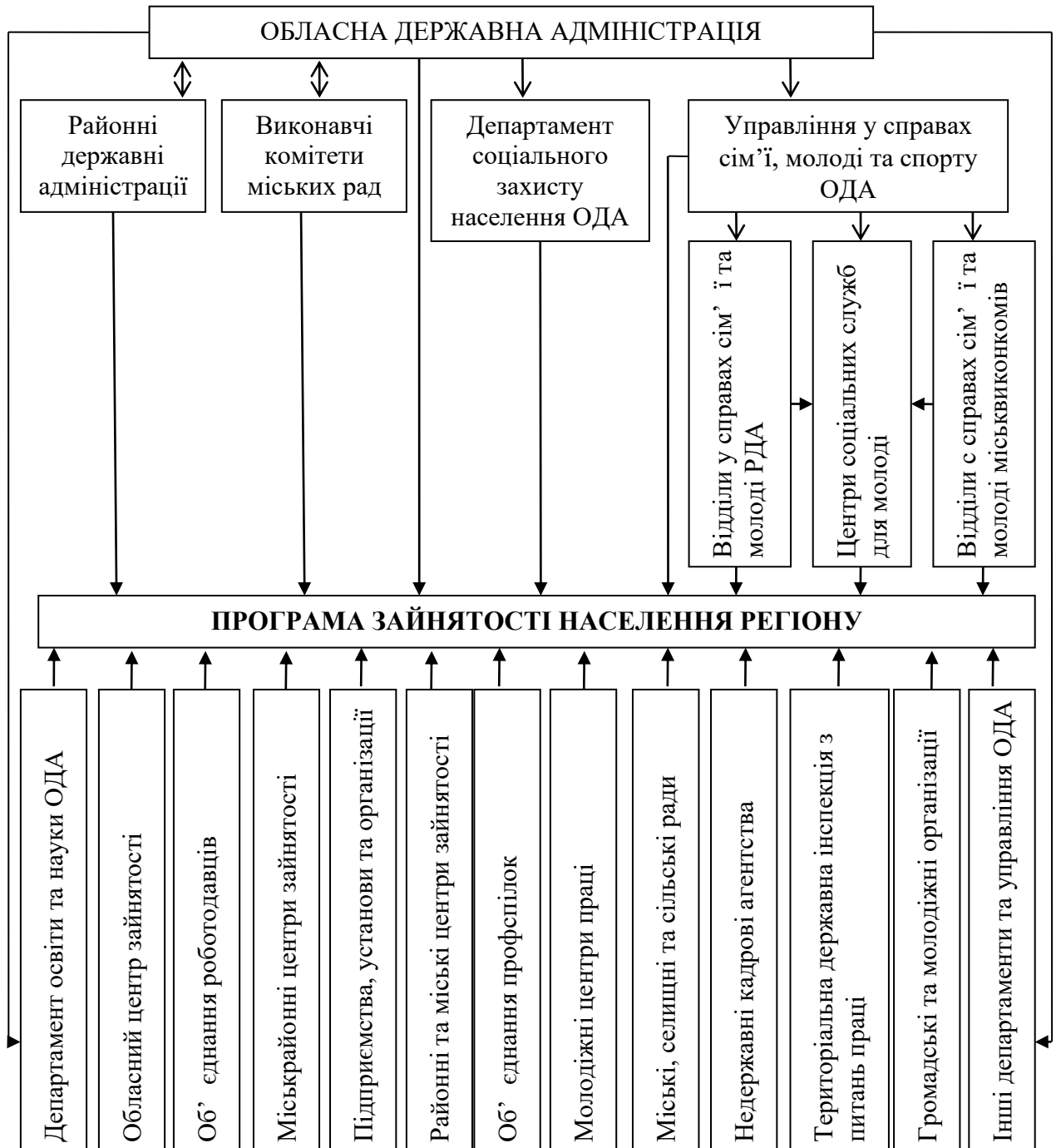


Рис. 1.4. Суб'єкти, що реалізують регіональну політику зайнятості молоді

Примітка. Складено автором.

Працевлаштуванням молоді займаються і деякі з громадських організацій. Громадські інститути нині порівняно мало впливають на стан зайнятості молоді. Головними пріоритетними напрямками діяльності цих інститутів є культурний розвиток, працевлаштування та соціальний захист; організація молодіжного підприємництва; розвиток фізичної культури та

спорту; екологічна діяльність, освіта, професійна підготовка молоді; ідеологічне виховання; релігійна діяльність; організація політичних заходів [1, с.105-106]. Дослідження показали, що молодіжний рух поки що не охоплює основну частину молоді. Громадські організації слабкі матеріально і не можуть суттєво впливати на зайнятість молоді. Однією з причин їх малоефективної роботи є те, що структурні одиниці обласної схеми управління молодіжними організаціями не об'єднані конкретними зв'язками, а практично діють самі по собі [6, с.377]. Відділи працевлаштування студентів у навчальних закладах також знаходяться у стадії становлення і поки що фактично не впливають на рівень зайнятості молоді.

Чи не найбільше навантаження в справі реалізації політики зайнятості населення (і разом з тим молоді) несе Департамент соціального захисту населення облдержадміністрації. Поряд з оперативним контролем та координацією за реалізацією регіональної Програми зайнятості населення даний департамент здійснює ряд конкретних заходів: вивчення стану навчання робітничих кадрів; аналіз потреби у працівниках для заміщення вільних робочих місць і визначення переліку професій, які найбільше користуються попитом на ринку праці області; розширення напрямків застосування праці за рахунок створення нових робочих місць; забезпечення підвищення рівня існуючої зайнятості в галузях економіки; удосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин; забезпечення контролю за реалізацією роботодавцями відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функції заробітної плати, додержанням ними мінімальних державних соціальних гарантій в оплаті праці; заохочення їх до підвищення заробітної плати та інших заходів.

Функції управління освіти і науки облдержадміністрації при реалізації політики зайнятості молоді в основному зводяться до забезпечення підготовки робочої сили молоді. Це здійснюється шляхом аналізу потреби економіки регіону у працівниках, аналізу стану працевлаштування випускників навчальних закладів, стану навчання робітничих кадрів на

підприємствах, визначення переліку професій, які найбільше користуються попитом на ринку праці області, вивчення потреб ринку праці та перспективи його розвитку, забезпечення перепідготовки безробітних, сприяння розвитку самозайнятості та підтримки підприємницької ініціативи серед безробітних громадян, впровадження інноваційної технології в навчальний процес.

Обласний центр зайнятості та його міські, міськрайонні та районні структури виконують значний об'єм робіт, зв'язаних з реалізацією політики зайнятості молоді в регіоні. Безпосередньо обласний центр зайнятості займається: здійсненням одноразових виплат допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності; здійсненням професійної орієнтації незайнятого населення на самозайнятість; наданням методичної допомоги у започаткуванні власної справи безробітним громадянам та організації підготовки їх за професіями, які користуються попитом у сфері підприємницької діяльності; створенням банку даних сільськогосподарських підприємств, де є можливість організувати сезонні роботи; наданням соціальних послуг інвалідам; проведенням індивідуальних та групових консультацій для психологічної підтримки незайнятих трудовою діяльністю громадян, які відносяться до соціально вразливих категорій населення; проведенням ярмарок вакансій, днів кар'єри, інформаційних семінарів, семінарів з техніки пошуку роботи, з орієнтації на підприємницьку діяльність, з роботодавцями, з соціальними партнерами та громадськими організаціями та іншими видами діяльності. При цьому він тісно взаємодіє з управлінням у справах сім'ї, молоді та спорту облдержадміністрації, обласним центром соціальних служб для молоді та іншими громадськими організаціями, які опікуються молоддю.

Управління у справах сім'ї, молоді та спорту облдержадміністрації в основному зосереджує свою роботу на сприянні розвитку підприємництва серед молоді, професійній підготовці та наступному працевлаштуванні осіб з числа незайнятої молоді, яка шукає роботу вперше, на залученні студентів до оплачуваних громадських та сезонних робіт у вільний від навчання час.

Молодь регіону як об'єкт політики зайнятості безперервно змінюється, її щорічно поповнюють діти, які досягли мінімального молодіжного віку та з даної соціальної спільності щорічно вибувають особи, які вийшли за межі молодіжного віку. Для забезпечення зайнятості молоді важливими є процеси соціалізації та профорієнтації підлітків, а також забезпечення сприятливих умов формування трудового потенціалу до досягнення працездатного віку [114]. У підлітків в сучасних умовах часто формуються протилежні тенденції соціалізації: одна – прагнення продуктивно і чесно працювати, друга зв'язана з наживою, споживанням, обманом, коли для досягнення мети використовуються будь-які засоби [12]. Багато з підлітків бажають мати цікаву і таку, що добре оплачується, працю, однак їм часто не вистачає інформації про те, який вид зайнятості може бути зв'язаним з їх довгостроковими орієнтаціями та життєвими цілями. Сьогодні відсутня ефективна система профорієнтації, а офіційна політика та ЗМІ часто орієнтують підлітків у виборі професії неадекватно. Від правильного ж вибору професії залежить доля молодої людини і ніщо, крім нормального життя суспільства і науково обґрунтованої профорієнтації, не може реально допомагати молодим людям [92].

Сфера зайнятості молоді в регіоні завдяки механізму формується під впливом державного та регіонального управління, ґрунтованого на законодавстві та нормативних документах. Однак виникають суперечності між задекларованими державою нормами щодо молодого покоління та реальним станом справ з розв'язанням молодіжних проблем. Це є суттєвим підґрунтям недовіри молоді до органів державної влади. В уяві молоді серед існуючих видів базової захищеності [96] важливе значення має розв'язання проблем професійної підготовки та працевлаштування. Більшість молоді вважає, що головне в державній підтримці – це можливість отримання роботи за фахом, підвищення професійного рівня, гарантія постійної зайнятості, створення умов для оволодіння новими формами самореалізації шляхом відкриття власної справи. Як стверджує М. Перепелиця, 98% опитаної молоді підтримують думку щодо забезпечення можливості безплатної середньої освіти, 93 –

надання першого робочого місця [67]. Серед чинників, які заважають займатися підприємництвом, молодь називає відсутність соціальних гарантій, великий ризик, відсутність підтримки з боку держави, незахищеність від кримінальних структур, свавілля чиновників.

Розділяючи думку з Я. Діденком, можна відмітити, що на даному етапі становлення економіки першочерговими задачами державної політики зайнятості є забезпечення гнучкості ринку праці, зміна професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, підвищення мобільності працівників, регулювання сегменту прихованого безробіття, легалізація неформальної і нелегальної зайнятості, а також стимулювання трудової активності населення та попиту на працю [27, с.7].

Окремим розділом державної політики зайнятості є державна політика сприяння зайнятості молоді. Пріоритетами молодіжної політики зайнятості в цей час повинно стати збереження інтелектуального потенціалу нації, підвищення конкурентоспроможності робочої сили молоді. Серед дійових заходів державної молодіжної політики зайнятості є оптимізація мережі вищих і професійно-технічних закладів освіти відповідно кон'юнктури регіонального ринку праці, підвищення якості професійного навчання, розробка ефективного механізму інтеграції молоді в трудову сферу, відновлення статистичної звітності щодо молоді. Державна політика сприяння зайнятості молоді може і повинна здійснюватися шляхом розробки та реалізації спеціальних державних програм. Важливо одночасно збільшувати частку суспільних фондів споживання в бюджеті країни [87], а також мати на увазі, що в умовах піднесення економіки категорія «зайнятість» практично себе вичерпала і не може далі залишатися рушійною силою суспільства [4]. Оцінка умов економічного зростання в Україні показує, що його можливо забезпечити лише використанням ефективної зайнятості [2], яку доцільно контролювати, особливо стосовно молоді, і поєднувати з підвищенням рівня зайнятості [3].

Необхідність забезпечення ефективної зайнятості молоді обумовлена

низкою причин:

– в умовах економічного зростання зареєстроване безробіття фактично ліквідоване, а категорія «зайнятість» себе практично вичерпала і не може далі залишатись рушійною силою суспільства. В великих промислових центрах нині спостерігається дефіцит робочої сили, який можна ліквідувати підвищивши ефективність зайнятості;

– за умов складної демографічної ситуації та поглиблення процесу старіння населення його частка в працездатному віці щороку знижується [8]. За цих умов значно зростає роль молодіжної робочої сили в економіці, яка має забезпечити потребу економічного зростання;

– в нинішніх умовах, як показав аналіз, саме робоча сила молоді використовується найбільш неефективно (на роботах не за фахом, на важких роботах, які потребують низького рівня кваліфікації);

– потреба у ефективній зайнятості молоді обумовлена необхідністю інноваційного розвитку, адже саме молодь має сучасні знання, які можуть забезпечити інноваційну діяльність.

Україна може сподіватися на належне місце у світі за умов, якщо опанує найскладніший, але ефективний інноваційний шлях розвитку. Лише так можна подолати низьку продуктивність праці, надвитратність економіки, її надмірну енерго- та матеріалоємність, внаслідок чого виробляється неконкурентоспроможна на світовому ринку продукція.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА УМОВ ТА РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В РЕГІОНІ

2.1. Аналіз тенденцій та проблем зайнятості населення Ізяславської територіальної громади

Ізяславська територіальна громада розташованій у північній частині Хмельницької області. Площа району 1250 км². Відстань до м. Хмельницького: залізницею 146 км., автошляхом 116 км, район межує на північному заході з Рівненською областю та з п'ятьма територіальними громадами Хмельницької області, а саме на північному сході зі Славутським на проміжку 30 км., на сході з Шепетівським - 55 км., на півдні із Красилівським – 35 км., на заході з Білогірським – 90 км., на південному заході з Теофіпольським – 12 км.

Усього в районі 1 місто, селища міського типу відсутні, 91 сільський населений пункт, із них 91 село. 30 місцевих рад.

Населення складає 45,2 тис. осіб, з них: 11,3 тис. осіб віком від 18 до 35 років, 13,0 тис. пенсіонерів. Природне скорочення населення складає 367 осіб.

Основні показники ринку праці Ізяславського району зображені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Основні показники ринку праці Ізяславського району

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Чисельність зайнятого населення віком 15 – 70 років (у середньому за період), тис. осіб – усього	17,8	17,8	17,9	100	100,6
з неї зайнятого населення працездатного віку	15,6	15,7	15,7	100,6	100

Рівень зайнятості, у % до чисельності населення: віком 15 - 70 років	53,5	53,5	53,5	х	х
працездатного віку	56,6	56,6	56,7	х	+0,1п.п.
віком 15 - 35 роки	35,5	36,0	38,0	+0,5п.п.	+2п.п.
Чисельність безробітного населення віком 15-70 років, визначена за методологією МОП (у середньому за період), тис. осіб – усього	2,8	2,6	2,5	92,9	96,2
працездатного віку	2,8	2,6	2,5	92,9	96,2
Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, у % до чисельності економічно активного населення: віком 15 - 70 років	8,3	8,0	7,8	-0,3п.п.	-0,2п.п.
працездатного віку	10,5	10,0	9,0	-0,5п.п.	-1,0п.п.
віком 15 - 35 роки	19,0	18,0	17,0	-1,0 п.п.	-1,0 п.п.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

З даних табл. 2.1 можемо спостерігати за період дослідження зовсім незначне зростання чисельності зайнятого населення віком 15 – 70 років (на 0,6%), яка становила в 2020 році 17,9 тис. осіб; чисельність зайнятого населення працездатного віку за 2019-2020 роки не змінилась. Рівень зайнятості до чисельності населення працездатного віку (рис. 2.1) зріс на 0,1 п.п у 2020р. порівняно з 2019р., а віком 15 - 35 років на 0,5 п.п у 2019 р. порівняно з 2018 р. і на 2 п.п. у 2020р. порівняно з 2019р.

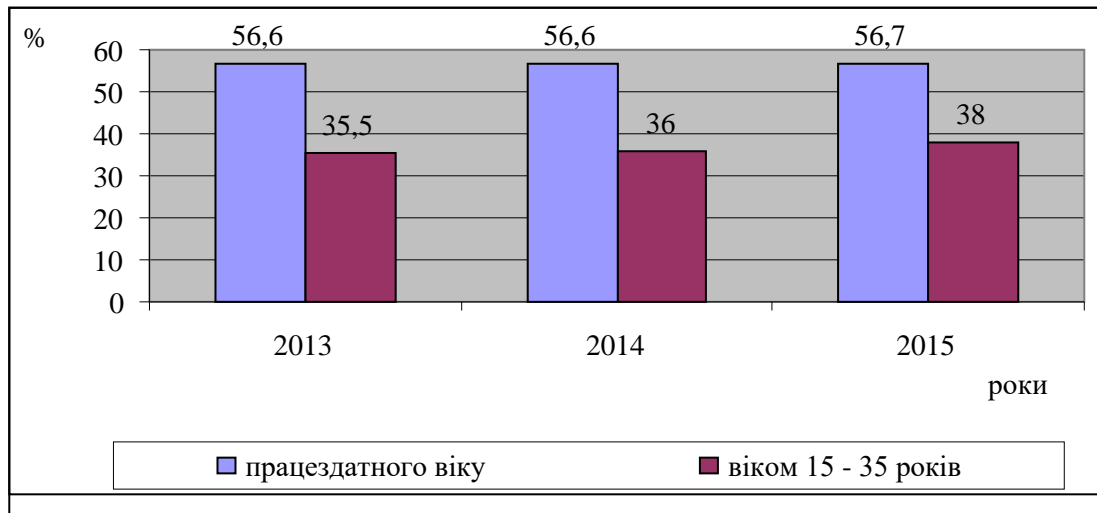


Рис. 2.1 Динаміка рівня зайнятості населення, %

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Професійна підготовка безробітних призначена для сприяння ефективному використанню робочої сили, підвищення соціальної та професійної мобільності, запобігання масовому безробіттю, відіграє важливу роль у навчанні для структурної та технологічної розбудови економіки та пошуку роботи безробітних. найефективніші способи покращити свої навички, інтелектуальна та професійна незалежність.

У районі приділяється увага професійній та освітній підготовці та підвищенню якості кадрів. Станом на 1 січня 2020 року в області діяли 3 професійно-технічні навчальні заклади, у тому числі Agrarlyzeum Pluschnja та 2 навчально-тренувальних центри при пенітенціарних закладах. Із загальної кількості випускників Плузненського сільськогосподарського технікуму у 2019-2020 навчальному році (183 особи) у рамках державного замовлення навчалася 175 випускників, з них 117 осіб працевлаштовано за призначеними напрямками, а 55 отримали право до самозайнятості. - Робота. З них працевлаштовано 11 дітей-сиріт. Багато з них працюють у комунальних підприємствах та на фермах, деякі з яких відкрили власну справу.

З метою забезпечення підготовки кадрів для потреб аграрного сектору економіки району у вузах у рамках державного регулювання

Мінсільгосп має 15 або 12 цільових пунктів для сільської молоді у вузах I-II та III. -IV рівень акредитації у 2018 та 2019 рр.

Для працевлаштування громадян, які не мають змоги рівної конкуренції на ринку праці, розпорядженням голови Ісяславської райдержадміністрації на 2020 рік зарезервовано 40 робочих місць у компаніях району. У січні-грудні 2019 року працевлаштовано 154 соціально незахищені особи, з них 40 - на зарезервованих місцях.

Динаміку професійної підготовки та використання робочої сили відображають дані табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Показники професійної підготовки та використання робочої сили

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Чисельність випускників навчальних закладів в регіоні, осіб – усього	209	185	183	88,52	98,92
у тому числі:					
- випускників професійно-технічних навчальних закладів, усього	209	185	183	88,52	98,92
з них працевлаштовані як молоді працівники	144	120	117	83,33	97,50
Кількість укладених договорів про стажування між роботодавцем і особою, яка продовжує навчання, од. усього	2	2	3	100	150
з них такі, що передбачають отримання заробітної плати, одиниць	2	2	3	100	150
Кількість укладених трудових договорів (строком не менш як на три роки) між роботодавцем та молодим працівником, що погоджується працювати в сільській місцевості, одиниць - усього	10	11	13	110	118,18

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Чисельність працівників, які працюють у режимі неповного робочого дня (тижня), осіб	19	18	15	94,74	83,33
у % до середньооблікової штатної чисельності працівників	2,5	2,3	2,0	-0,2п.п.	-0,3п.п.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

З даних табл.2.2 видно, що з кожним роком зменшується чисельність випускників професійно-технічних училищ, так у 2019 році випускників професійно-технічних училищ було 185 осіб, що на 11,48% менше ніж у 2013 році. У 2020р. таких випускників було ще менше на 1,08% і становили 183 особи. Щодо працевлаштування випускників як молодих працівників, то найвищий рівень даного показника був у 2018 році і становив 144 особи від загальної чисельності зареєстрованих випускників училищ. У 2019 р. їх чисельність зменшилась на 16,67%, порівняно з 2018 р. і на 2,5% у 2020 р. порівняно з 2019р.

Проблемним залишається питання неповної зайнятості працівників на підприємствах району. Чисельність працівників, які працюють у режимі неповного робочого дня (тижня) у грудні 2020 року становила 15 осіб, що на 16,67% менше від попереднього року, а це 2% до середньооблікової штатної чисельності працівників (рис.2.2).

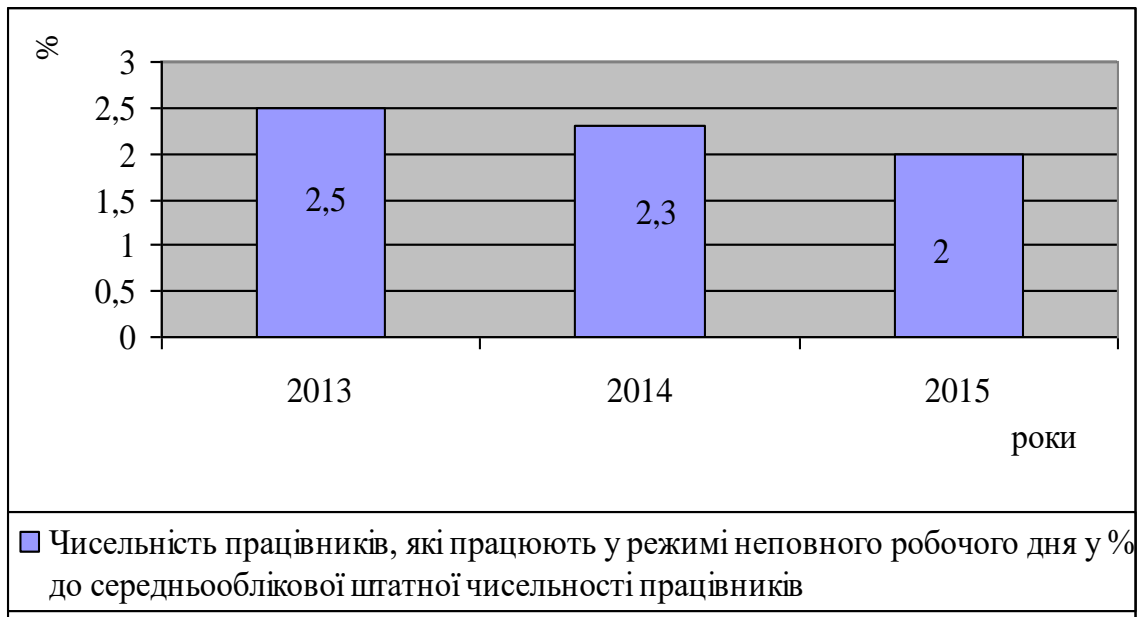


Рис. 2.2 Динаміка чисельності працівників, які працюють у режимі неповного робочого дня у % до середньооблікової штатної чисельності працівників

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

Велике значення у вирішенні проблеми зайнятості на селі має розвиток і функціонування фермерських господарств. Станом на 1 січня 2020 року зареєстровано 49 фермерських господарств на 4,2 тис. га землі. Чисельність працівників – понад 180 осіб.

У 2020 році в усіх галузях економіки району створено 460 робочих місць, що становить 121,1% річного плану (380 робочих місць), що вище середнього по області. Найбільше робочих місць створено в держадміністрації (Ізяславський районний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді – 24 робочих місця, ТОВ «Камчатка» в Калинівці – 12 робочих місць, Ліщанський дім милосердя – 8 робочих місць, ПП Експрес – 7 робочих місць ТОВ «Ізяславтрансбуд», Русь ТОВ «ДМ», ТОВ «Русь Д» створено по 5 посад). При цьому було скорочено 430 робочих місць. Частка створених робочих місць у кількості втрачених робочих місць становить 107,0%, що практично відповідає аналогічному періоду 2019 року (107,4%). У грудні 2014 року ця кількість значно скоротилася, коли було скорочено 67

робочих місць і створено 22 нових. Відсоток становить 32,8. Юридичними особами ліквідовано 37 робочих місць (СЕС Ізяславського району – 31 особа, ПрАТ «Ізяславська реальна база хлібобулочних виробів» – 4 особи та 1 особа в ТОВ «Камчатка» та ЗОШ №1 Ізяслава); У 2020 році у зв'язку з розірванням трудових договорів між працівниками та підприємцями, фізичними особами було скорочено 223 робочих місця.

Протягом досліджуваного періоду активізувалась співпраця з роботодавцями регіону, компаніями, що розбудовують ринок, які визначають зайнятність у регіоні, такими як РВН. "

У період 2018-2020 років, за даними моніторингу підприємств, які є об'єктами вибіркового обстеження, списки звільнень подали 1276 працівників.

Найбільше опублікованих осіб – ТОВ «Клембовський цукровий завод», ТОВ «Компанія «Укрелітагро», ТОВ «МПК Рідний край», Ізяславський РАСЕС.

В Ізяславському районі, наприклад, у 2020 році відбулися позитивні зміни у використанні робочої сили у виробництві, зокрема, за рахунок скорочення неповної зайнятості. За даними моніторингу, кількість працівників, яким надано обов'язкову адміністративну відпустку, відсутня. Також слід звернути особливу увагу на серйозні проблеми регіонального молодіжного ринку праці. а саме: незадовільні умови працевлаштування молоді; його неефективне використання; Порушення його економічних і соціальних прав; наявність ставлення до дискримінації та експлуатації молоді, яке широко поширене в тіньовій зайнятості; несприятливі умови для розвитку потенціалу молодіжної роботи.

2.2. Оцінка стану працевлаштування молоді Ізяславської територіальної громади

Основною характеристикою становища молоді на ринку праці є невідповідність попиту та пропозиції на робочу силу. Більшість молодих людей, особливо тих, хто навчається в школі, хочуть працювати і заробляти на життя. Це підтверджує відносно високий рівень зайнятості громадян у віці від 14 до 35 років. Важливими проблемами є вимушене безробіття, працевлаштування молоді від 14 до 35 років, безробіття сільського населення, працевлаштування молодих кваліфікованих робітників та багато інших. Для сприяння зайнятості та вторинної зайнятості молодіжні соціальні служби співпрацюють з різними установами та організаціями, не замінюючи чи дублюючи їх роботу: центрами зайнятості, підприємствами, установами, організаціями, державними та приватними організаціями, з якими укладають угоди про співпрацю.

За даними табл. 2.3 розглянемо зміни чисельності незайнятих осіб що перебували на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості, в тому числі молоді.

Таблиця 2.3

Чисельність безробітних, що перебували на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Перебувало на обліку безробітних, осіб	2126	1565	1672	73,6	106,8
Молодь до 35 років, осіб	781	587	678	75,2	115,5
Частка молоді віком до 35 років, %	36,7	37,5	40,6	0,8 п.п.	3,1 п.п.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

Аналізуючи табл. 2.3 чітко можемо спостерігати, що чисельність безробітних, що перебували на обліку в Ізяславському районному центрі

зайнятості на протязі досліджуваного періоду коливається: у 2019 р. - 1565 осіб, що на 26,4 % менше від 2018р., проте вже у 2020р. на 6,8 % більше від 2019 р. (рис. 2.3).

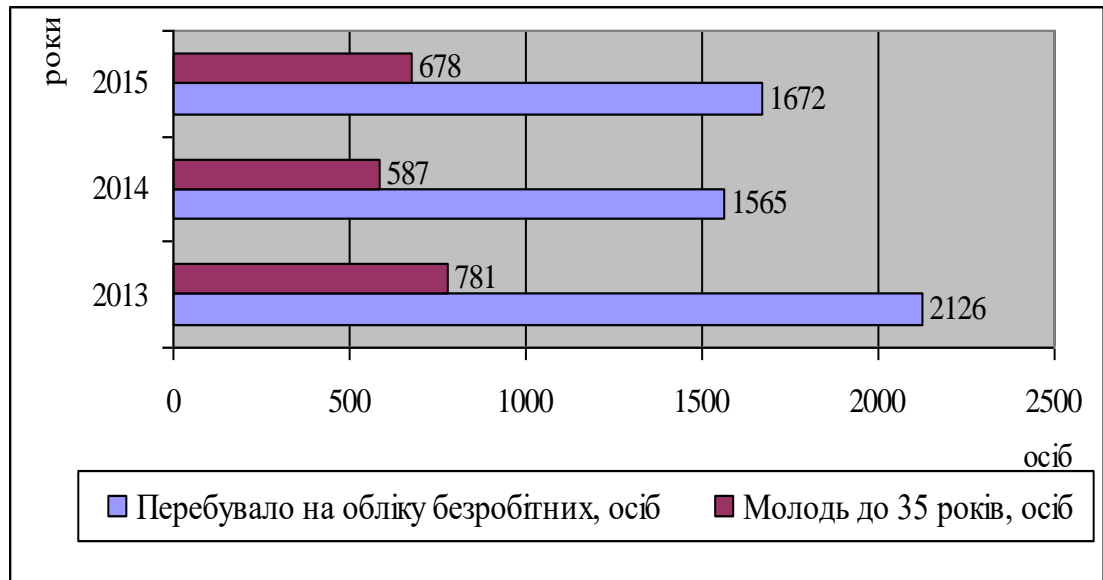


Рис. 2.3 Динаміка чисельності безробітних, що перебували на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

Попит регіонального ринку праці в кваліфікованих кадрах задовольняється шляхом підготовки та перепідготовки працівників підприємств, установ і організацій, а також випускників ПТНЗ. Цей напрямок роботи став центром соціальних служб для молоді. Зростання рівня безробіття змушує Центр ССМ посилювати та вдосконалювати форми та методи соціального впливу на молодь, сприяти її професійному навчанню, налагоджувати співпрацю із зацікавленими установами та компаніями і, таким чином, залучати багато кваліфікованих спеціалістів для захисту молоді.

Згідно з табл. 2.4 проаналізувати динаміку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітного населення Ізяславського району за 2018-2020 роки.

Таблиця 2.4

Показники професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Чисельність працівників, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку, осіб	302	193	172	63,91	89,12
Молодь до 35 років, осіб	92	59	54	64,13	91,53
Частка молоді віком до 35 років, які проходили професійне навчання, %	30,5	30,6	31,4	0,1п.п.	0,8п.п.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

За період 2018 - 2020 років спостерігається тенденція до зменшення чисельності працівників, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку: у 2019р. - на 36% відповідно до 2018р., а у 2020 р. - на 11% порівняно з 2019р. Частка молоді віком до 35 років, які проходили професійне навчання, в середньому становить 30,8 %.

Основна увага приділяється підготовці та перепідготовці кадрів від імені роботодавців та запровадженні навчання безробітних за інтегрованими професійними профілями. 92% від загальної кількості студентів навчалися за цим напрямком. Рівень працевлаштування після навчання становить 100%.

Одним із найважливіших заходів щодо забезпечення зайнятості є громадські роботи, тому слід зазначити, що найбільша частка безробітних, у тому числі молоді (табл. 2.5), які брали участь у громадських роботах,

спостерігається у 2020 році, а саме 10,2% сума. молодь, яка зареєстрована безробітними (69 осіб, які брали участь у громадських роботах із 678 зареєстрованих безробітних).

Таблиця 2.5

Показники участі безробітних у громадських та інших роботах тимчасового характеру

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру всього, осіб	239	257	266	107,5	103,5
Молодь до 35 років, осіб	27	51	69	188,9	135,3
Рівень охоплення громадськими роботами, %	3,5	8,7	10,2	5,2п.п.	1,5п.п.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [81] певною мірою забезпечується реалізація соціальних реформ, спрямованих на забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості населення та гарантій громадян на працю й соціальний захист від безробіття.

Зокрема, йдеться про стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування на них безробітних, які зареєстровані у службі зайнятості.

З 30 травня 2013 року набула чинності постанова Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року за № 347 «Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення» [81], якою затверджено Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та перелік пріоритетних видів економічної діяльності для створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва.

Цей Порядок визначає механізм виплати відповідної компенсації у разі працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця. Також

цим Порядком визначено більше 180 пріоритетних видів економічної діяльності у сільському господарстві, переробній промисловості, будівництві, оптовій та роздрібній торгівлі, транспорті тощо, при створенні нових робочих місць, в яких суб'єктам малого підприємництва надається компенсація витрат єдиного внеску. У табл. 2.6 наведені дані про працевлаштування незайнятого населення Ізяславського району на нові робочі місця.

Таблиця 2.6

Працевлаштування незайнятого населення Ізяславського району

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Працевлаштовано, усього	1003	597	655	59,5	109,7
Молодь до 35 років, осіб	178	183	248	102,8	135,5
з них: юридичними особами	90	90	95	100	105,6
фізичними особами- підприємцями та іншими фізичними особами – платниками податку	153	153	149	100	97,4

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Відповідно до даних табл. 2.6 можемо відмітити, що у 2019р. відбувся значний спад чисельності працевлаштованих осіб, зокрема на 40,5%, або на 406 осіб. У 2020р. порівняно з 2019р. відмічається зростання працевлаштування осіб в Ізяславському районі на 9,7% (рис. 2.4).

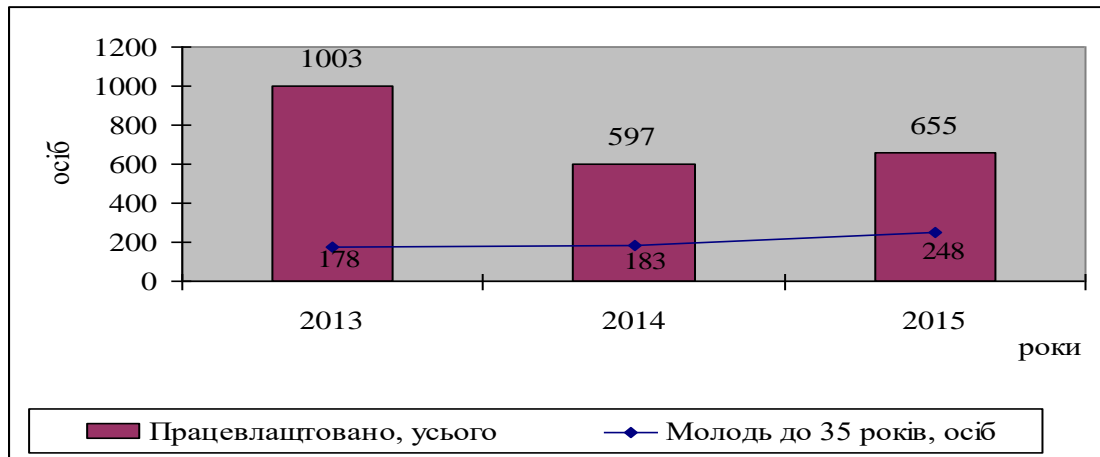


Рис. 2.4 Динаміка працевлаштування незайнятого населення Ізяславського району

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Спостерігаємо незначне зростання працевлаштування безробітних юридичними особами (на 5,6 % у 2015р. порівняно з 2019р.) і навпаки зменшення фізичними особами-підприємцями(у 2020р. - на 2,6% порівняно з 2019р.).

Основною перешкодою для ефективного створення робочих місць було те, що головна мета економічної реформи, а саме реструктуризація, не була сформульована на найвищому рівні. Натомість створювалися робочі місця в технологічно відсталих галузях, а не в тих, де можна досягти максимального конкурентного ефекту. Враховуючи неминучу демографічну кризу, яка відчується з 2020 року, та катастрофічне старіння українського населення, нові робочі місця мають вирішити проблему матеріального забезпечення не лише працівників, а й зростаючого числа пенсіонерів. Це означає, що нові робочі місця мають бути більш продуктивними, ніж сьогодні, і приносити більше надходжень до бюджету пенсійної системи.

Розглянемо працевлаштування осіб Ізяславського району за 2018-2020 рр. на нові робочі місця за видами економічної діяльності (табл. 2.7).

Працевлаштування незайнятого населення на нові робочі місця за видами економічної діяльності, осіб

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Працевлаштування на нові робочі місця за видами економічної діяльності, осіб:	243	243	244	100	100,4
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	40	35	30	87,5	85,7
переробна промисловість	40	40	45	100	112,5
будівництво	10	10	10	100	100
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	128	131	127	102,3	96,9
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	10	10	10	100	100
тимчасове розміщення й організація харчування	0	0	5	-	-
операції з нерухомим майном	5	5	5	100	100
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5	7	7	140,0	100
надання інших видів послуг	5	5	5	100	100

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Основними видами економічної діяльності, де здійснювалося працевлаштування населення, стали оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (53%); переробна промисловість (19%); сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство

(12%); будівництво, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (10%) (рис. 2.5).

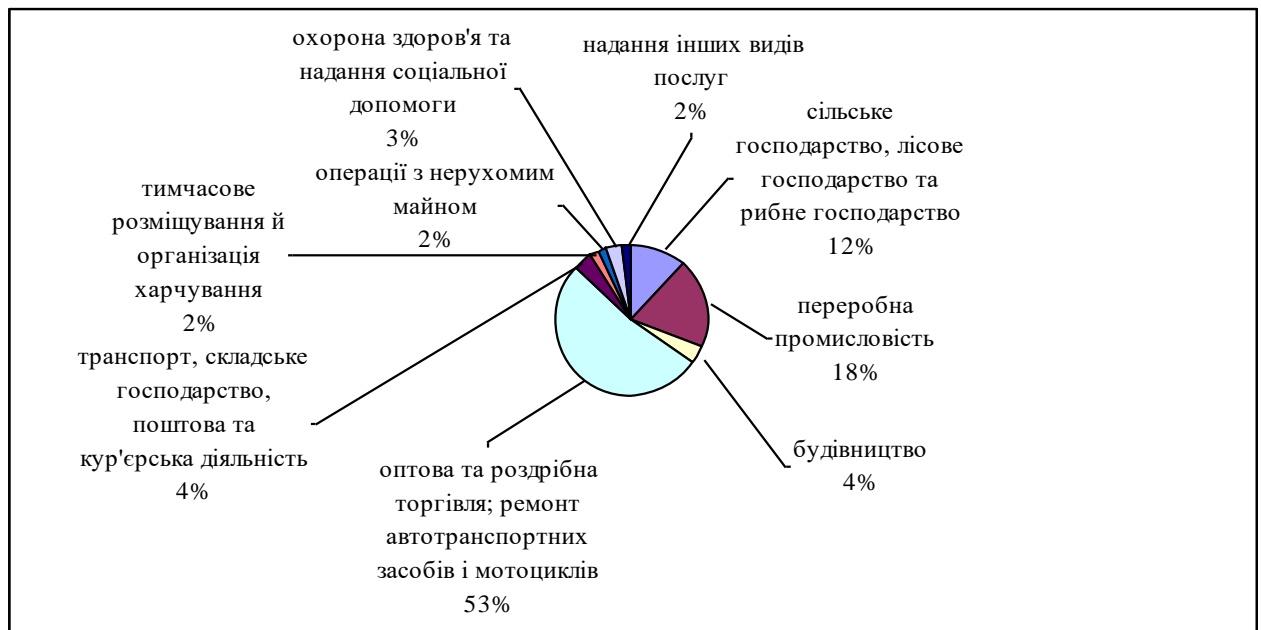


Рис. 2.5 Структура працевлаштування на нові робочі місця за видами економічної діяльності

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

У 2020р. зросла кількість працевлаштувань лише у сфері переробної промисловості на 1,5%, а зменшилась у сфері сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства на 14,3% також оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів на 3,1%.

В період економічної кризи особливого значення набуває державна допомога роботодавцям, які розвиваються, створюють нові робочі місця та працевлаштовують громадян. Служба зайнятості пропонує фінансову підтримку роботодавцям, які створюють нові робочі місця і працевлаштовують на них за направленням центру зайнятості зареєстрованих безробітних. Зокрема, йдеться про право роботодавців (суб'єктів господарювання) на одержання компенсації фактичних витрат на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Відповідно до статей 26 та 27 Закону України «Про зайнятість населення» [81] роботодавець може отримати щомісячну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного соціального внеску, який сплачується за працевлаштованого за направленням центру зайнятості зареєстрованого безробітного.

У табл. 2.8 наведено основні показники чисельності працівників, за яких роботодавцю надавалася компенсація фактичних витрат по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Таблиця 2.8

Показники чисельності працівників, за яких роботодавцю надавалася компенсація фактичних витрат по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, осіб

Найменування показника	Роки			Темп росту, %	
	2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014
Чисельність працівників, за яких роботодавцю надається компенсація фактичних витрат по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, осіб-усього	45	50	50	111,1	100
в тому числі:					
працівників у юридичних осіб, усього	15	20	20	133,3	100
за яких компенсовано:					
100% суми нарахованого єдиного внеску, осіб	15	20	20	133,3	100
працівників у фізичних осіб-підприємців та фізичних осіб – платників податку з доходів фізичних осіб, усього	30	30	30	100	100
за яких компенсовано:					
100% суми нарахованого єдиного внеску, осіб	30	30	30	100	100

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Отже, після деяких розрахунків та аналізу основних показників ринку праці Ізяславського району, можна сказати, що, незважаючи на певний рівень зайнятості, ситуація на ринку праці залишається гострою у 2018-2020 роках,

а тому рішення щодо подальших розвиток. програми активної зайнятості. Населення, здійснення заходів щодо підвищення трудової мотивації безробітних, підвищення рівня зайнятості соціально незахищених груп населення, впровадження принципово нових методів взаємодії з роботодавцями та соціальними партнерами з метою прискорення вирішення існуючих проблем на ринку праці.

Актуальною проблемою залишається аналіз ринку праці, особливо молодіжного, оскільки молоде покоління становить більше половини працездатного населення і потребує особливої соціальної підтримки та безпеки в умовах кризи ринкової економіки. Оскільки регіональний ринок молодіжної праці є основним механізмом залучення та ефективного використання молодіжних працівників в економіці держави, проблему безробіття молоді слід вирішувати насамперед на регіональному рівні.

Таким чином, проблему зайнятості молоді в регіоні можна вирішити лише шляхом цілеспрямованих, системних та злагоджених заходів. При цьому держава має дбати про розвиток соціальної стабільності та захист неповнолітніх (у міру зміни ситуації на ринку праці – коригування політики зайнятості, перегляд та подальший розвиток законодавчої бази, своєчасне фінансування державою зайнятості програми).

Зрозуміло, що на цьому система заходів щодо зниження безробіття серед молоді не обмежується, є багато можливостей для творчого пошуку шляхів виходу зі складної ситуації на ринку праці, але в кожному окремому випадку лише один комплексний підхід до проблеми. призведе до позитивних змін у зайнятості молоді в Україні.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ МОЛОДІ В ЕКОНОМІЦІ РЕГІОНУ

3.1. Шляхи вдосконалення регіональної політики зайнятості молоді

Зайнятість молоді в регіоні забезпечується на основі реалізації політики зайнятості, яку формують місцеві органи влади. В свою чергу, вона ґрунтується на державній політиці зайнятості, в той же час враховує особливості та потреби регіону.

Реалізація державної політики зайнятості відбувається шляхом розробки та реалізації державних та регіональних програм зайнятості, які формуються залежно від ситуації на ринку праці та прогнозу їх розвитку. Державна політика зайнятості на регіональному рівні реалізується в рамках обласної програми, а також через районні та міські програми зайнятості населення. Зміст державних, регіональних та місцевих програм зайнятості відображає весь комплекс активних і пасивних заходів, що вживаються державою на ринку праці. Це визначає бажаний ефект від єдиного підходу до вирішення проблем зайнятості, особливо в довгостроковій перспективі. Регіональне регулювання зайнятості дає змогу врахувати специфіку регіонального розвитку і на цій основі розробити конкретні заходи щодо створення умов зайнятості залежно від форми власності, розміру підприємства тощо. Заходи державної політики у сфері зайнятості має бути орієнтована не лише на територіальний рівень реалізації, а й на галузевий рівень. Це означає, що до його реалізації має бути залучена не лише державна служба зайнятості, а й брати до уваги діяльність профільних міністерств, підприємств та організацій різних форм власності.

Розглянемо насамперед Державну програму зайнятості населення на 2018-2021 рр., яка була базовим державним документом за період, що розглядається. Її основні напрями наведені на рис. 3.1.

Державна програма зайнятості населення була спрямована на реалізацію основних напрямів державної політики зайнятості, формування трудового ресурсу, визначення та забезпечення перспектив зайнятості населення, забезпечення соціального захисту безробітних.

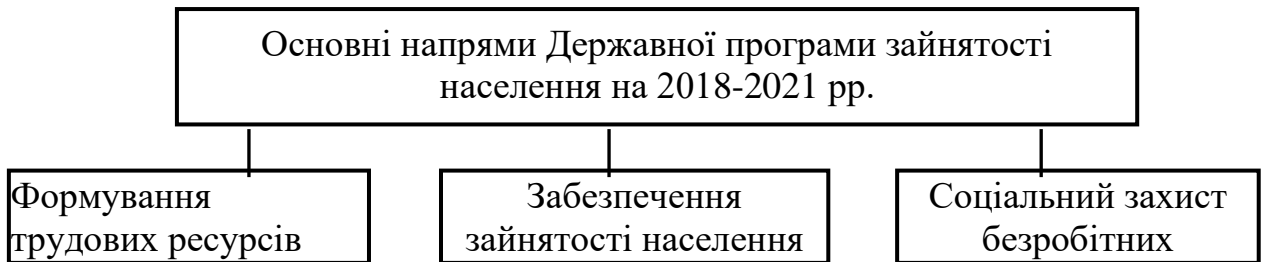


Рис. 3.1. Основні напрями Державної програми зайнятості населення

Примітка. Складено автором.

Реалізація кожного основного напрямку Державної програми зайнятості забезпечується рядом заходів. Заходи, що реалізують основні напрями державної політики зайнятості, показані на рис. 3.2.

Реалізація цих заходів спрямована на розширення сфери застосування, створення бізнес-середовища та підвищення соціального захисту громадян. Важливо забезпечити зв'язок економічного розвитку, бюджетної та економічної політики.

Мета програми – надати громадянам можливість реалізувати своє право на гідну працю та збільшити свої доходи шляхом:

- створення умов для підвищення рівня зайнятості;
- сприяння зацікавленості роботодавців у створенні робочих місць;
- збереження та розвиток робочої сили;
- посилення ролі учасників у трансформації соціального діалогу на ринку праці (спільне об'єднання роботодавців та професійних спілок).



Рис. 3.2. Основні заходи реалізації напрямів державної політики зайнятості

Примітка. Складено автором

Передбачалося, що реалізація програми може бути наступною:

- забезпечити зростання зайнятості шляхом створення нових робочих місць і, таким чином, збільшення кількості зайнятих;
- зниження рівня безробіття, у тому числі серед молоді та сільського населення;
- підвищення мобільності, якості та конкурентоспроможності робочої сили, особливо для осіб старше 45 років;
- підвищення якості заробітної плати робочих місць шляхом реалізації державної інноваційно-інвестиційної політики;
- зменшити обсяги нелегальної (тіньової) зайнятості;
- підняти репутацію праці на ручних заняттях;
- викоринити абсолютну бідність серед працівників;

- збільшення доходів домогосподарств усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового соціального страхування

- зменшити еміграцію працездатного населення за кордон.

Формування трудових ресурсів – це процес їх безперервного відтворення, оновлення їх кількості. Еволюція ринку праці пов'язана з чисельністю працездатного населення та динамікою чисельності трудових ресурсів, динамікою цього населення, яка залежить від ряду демографічних факторів, а саме смертності та кількості молоді, яка досягла працевлаштування та досягнення пенсійного віку [19].

На рис. 3.3 показана структура заходів, що забезпечують формування трудових ресурсів.



Рис. 3.3. Заходи, що забезпечують формування трудових ресурсів

Примітка. Складено автором.

Забезпечення запланованих перспектив зайнятості населення планувалося досягати рядом заходів, поданих на рис. 3.4.



Рис. 3.4. Заходи забезпечення зайнятості населення

Примітка. Складено автором

Регіональна політика зайнятості молоді базується як на державних програмних документах, так і на власних програмах, які враховують специфіку ринку. Програма зайнятості населення Ізяславського району на період до 2017 року розроблено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» [82] з урахуванням вимог Закону України «Про зайнятість населення» [81] та положень Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, листа облдержадміністрації від 12 лютого 2013 року №70/25-28-766/2013 року [75] та інших нормативних документів.

Проведений аналіз регіональної програми зайнятості населення показали, що в районі здійснювалися практично всі напрями Державної програми зайнятості. Детальний аналіз регіональних основних напрямків та програм зайнятості показує, що значна частка завдань та заходів стосувалася зайнятості молоді.

Основними пріоритетними завданнями щодо політики зайнятості передбачалося:

- подальше фінансове оздоровлення підприємств району;
- розширення кола зайнятості за рахунок створення нових робочих місць і, як наслідок, збільшення кількості зайнятих;
- зниження рівня безробіття, у тому числі серед молоді та сільського населення;
- підвищення якості робочих місць за умовами праці та заробітної плати шляхом реалізації державної інноваційної та інвестиційної політики;
- скорочення нелегальної (тіньової) зайнятості;
- підвищення репутації трудового колективу в трудовому колективі;
- скорочення еміграції робочої сили за кордон;
- приведення чисельності, професійного складу та рівня кваліфікації робочої сили до потреб роботодавців, сприяння професійному навчанню, перепідготовці та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві та безробітних громадян державною службою зайнятості, професійний склад та рівень кваліфікації яких відповідає потреби ринку праці;
- сприяння розвитку підприємництва та самозайнятості серед безробітних громадян, особливо у сільській місцевості.

Вирішення проблем зайнятості молоді регіону та підвищення її ефективності потребує розв'язання не тільки поточних проблем, але й постановку та реалізацію стратегічних завдань. Необхідно визначення концептуальних засад підвищення рівня молодіжної зайнятості. При цьому під концепцією будемо мати на увазі генеральний задум, який визначає

стратегію дій при здійсненні проектів, планів, програм. Отже, концептуальні засади молодіжної зайнятості регіону мають визначати генеральні напрями дій на стратегічну перспективу, вони мають стосуватися найважливіших (визначальних) умов зайнятості молоді.

Оскільки зайнятість не може розвиватися поза рамками економічної діяльності та соціальної сфери, то підґрунтям для формування концептуальних засад зайнятості молоді є низка документів стратегічного характеру, які обумовлюють умови зайнятості населення як в Україні, так і в її регіонах. На національному рівні, зокрема це Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів (2009 р.). Даний документ визначає стратегічні напрямки розвитку України, а саме: курс на Євроінтеграцію, розвиток інноваційної діяльності, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції і підприємств; подолання демографічної кризи, створення сприятливих умов для відтворення населення; підвищення оплати праці і рівня життя; підвищення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили.

Для подолання проблемних аспектів економіки регіону реалізовувались наступні стратегічні задачі:

- створювалися сприятливі умови для залучення іноземних інвестицій, зростання інвестиційної привабливості регіону;

- працює проект ПРООН/ЄС Місцевий розвиток, орієнтований на громаду” (третья фаза), що фінансується Європейським Союзом та співфінансується і впроваджується Програмою розвитку Організації Об’єднаних Націй. Проект продемонстрував тісну співпрацю громади з представниками місцевої влади на сільському, районному та обласному рівнях;

- вживалися заходи щодо покращення ведення бізнесу, спрямовувалися зусилля на вирішення наявних проблемних питань, ініціювалися перед центральними органами виконавчої влади питання щодо внесення змін до нормативно-правових актів, які регулюють підприємницьку діяльність;

– введено в експлуатацію будівлі для потреб сільського господарства, зокрема, тваринницькі комплекси з вирощування і відгодівлі молодняку великої рогатої худоби, приміщення для утримання свиней (Будівництво третього модуля свиногомплексу-маточника на 600 голів, с. Теліжинці Ізяславського району);

– приділялася увага створенню комфортних умов для проживання, сприятливого клімату для роботи і життєдіяльності підприємств, установ та організацій з метою динамічного зростання економіки, соціальних стандартів та належного життєвого рівня населення.

Окрім цього в регіоні передбачається реалізація низки перспективних проектів, більшість з яких має стратегічний та інноваційний характер. Зокрема, район бере участь у третій фазі реалізації Проекту ЄС/ПРООН «Місцевий розвиток орієнтований на громаду» і пройшов у третю фазу проекту. В рамках третьої фази станом на 01.01.2016 затверджено чотири мікропроекти:

– капітальний ремонт будівель Білогородської ЗОШ I-III ступенів (заміна вікон та дверей);

– капітальний ремонт будівлі Кунівської ЗОШ I-III ступенів (заміна вікон та дверей);

– капітальний ремонт фельшерсько-акушерського пункту с. Свириди;

– капітальний ремонт освітлення вулиць у нічний час в с. Плужне.

ПП «Укрінвестенерго» (м. Хмельницький) здійснює реалізацію інвестиційного проекту щодо відновлення роботи ГЕС на річці Горинь. Планується встановлення двох гідротурбін потужністю по 150 кВт. Всього планується III етапи. Завершено будівництво I черги. Розпочато будівництво другої черги.

На території колишнього військового містечка проводиться реконструкція комплексу споруд під підприємство з переробки меду.

За січень-вересень 2015 року освоєно (використано) капітальних інвестицій на суму 63345 тис. грн., на одну особу 1392,3 грн. Поступова

реалізація цих проектів буде забезпечувати щорічно достатню кількість престижних робочих місць, привабливих для молоді, які будуть відрізнятися достатньою оплатою праці та паралельним розв'язанням ряду соціальних проблем.

Концептуальні засади підвищення рівня зайнятості молоді мають передусім ґрунтуватися на потребах та перспективах розвитку економіки регіону, загальносвітовій стратегії людського розвитку, забезпечуючи при цьому ефективне використання трудового потенціалу молоді.

На основі проведеного дослідження, визначення проблем молодіжної зайнятості, потреб та пріоритетів економічного і соціального розвитку регіону нами запропонована Концепція регіональної політики молодіжної зайнятості для Ізяславського району (рис. 3.5). Вона включає в себе такі структурні елементи: мету; принципи; суб'єкти; основні пріоритетні напрямки забезпечення ефективної зайнятості молоді регіону; засоби забезпечення зайнятості молоді регіону.

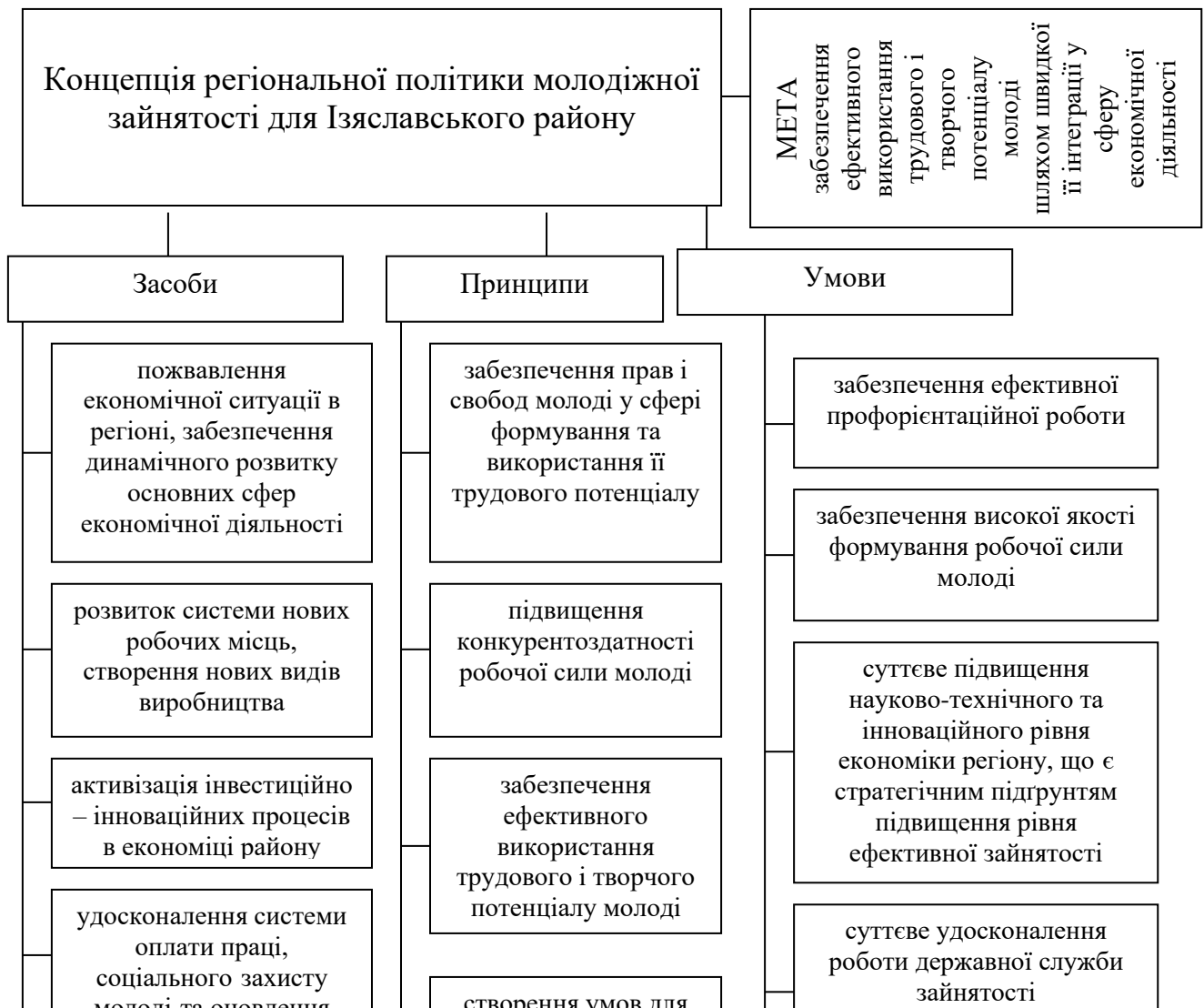


Рис. 3.1. Концепція регіональної політики молодіжної зайнятості для Ізяславського району

Примітка. Складено автором.

Метою регіональної політики молодіжної зайнятості є забезпечення ефективного використання трудового і творчого потенціалу молоді шляхом швидкої її інтеграції у сферу економічної діяльності, забезпечення робочими місцями, які відповідають кваліфікації та потребам молоді, забезпечення ефективної організації праці.

Основними принципами регіональної політики молодіжної зайнятості є:

- забезпечення прав і свобод молоді у сфері формування та використання її трудового потенціалу;
- підвищення конкурентоздатності робочої сили молоді;
- забезпечення ефективного використання трудового і творчого потенціалу молоді;
- створення умов для поєднання молоддю трудової та соціальної діяльності.

Основні пріоритетні напрями забезпечення молодіжної зайнятості в Ізяславському районі:

- виділення достатньої кількості робочих місць для першого працевлаштування молоді;

- стимулювання роботодавців до залучення молоді на підприємства (організації) та їх швидкої і безболісної інтеграції в сферу економічної діяльності;
- регулярне проведення різноманітних організаційних форм забезпечення зайнятості молоді (ярмарок вакансій, днів кар'єри тощо);
- підтримка розвитку підприємництва серед молоді та її самостійної зайнятості, стимулювання особистої ініціативи, забезпечення економічних та організаційних умов для розвитку молодіжного бізнесу;
- розширення та збагачення форм роботи з молоддю в процесі її працевлаштування;
- широке використання нетрадиційних та гнучких форм зайнятості молоді (часткової зайнятості, роботи на дому, поділ робочого місця тощо);
- широка організація суспільних робіт (особливо по благоустрою територій сіл) та сезонних робіт із активним залученням до них молоді;
- зниження рівня та тривалості молодіжного безробіття шляхом реалізації широкого кола заходів щодо активної політики працевлаштування;
- надання грошової допомоги безробітній молоді на період втрати роботи на рівні не нижчому мінімальній заробітній платі;
- пріоритетне забезпечення безробітній молоді можливостей для здобуття другої професії, перепідготовки, підвищення кваліфікації;
- створення можливостей для здобуття молоддю досвіду практичної роботи шляхом стажування на підприємствах за кошти центру зайнятості;
- забезпечення ефективних умов праці молоді на підприємствах, передусім гідної оплати праці;
- забезпечення ефективного використання робочої сили молоді шляхом залучення її на відповідне робоче місце, забезпечення ефективної організації праці;
- забезпечення кар'єрного розвитку молодих працівників, створення можливостей для їх професійного і службового зростання;

- впровадження комплексу заходів для зниження рівня плинності молодіжної робочої сили, підвищення рівня закріплення молоді на виробництві;
- проведення ефективної профорієнтаційної роботи з молоддю регіону;
- забезпечення підготовки робочої сили молоді у відповідності з потребами ринку праці за професійною структурою та якістю;
- забезпечення підтримки високої якості робочої сили молоді шляхом організації безперервного навчання її у відповідності з потребами ринку праці;
- розширення спектру професій і спеціальностей при підготовці кадрів;
- поглиблення агропромислового профілю підготовки і перепідготовки працівників у відповідності до галузевої орієнтації регіону.

Засоби забезпечення зайнятості молоді регіону:

- поживлення економічної ситуації в регіоні, забезпечення динамічного розвитку основних сфер економічної діяльності;
- розвиток системи нових робочих місць, збільшення потреби у робочій силі в пріоритетних галузях економіки;
- створення нових видів виробництва, які передбачені Стратегією регіонального розвитку Хмельницької області [98];
- активізація інвестиційних процесів в економіці району;
- розвиток інноваційних процесів, динамічне впровадження в економіку регіону інноваційних видів діяльності;
- створення робочих місць на базі розвитку малого і середнього бізнесу;
- підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, що стимулюють створення нових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;

- впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-уразливих груп молоді (інвалідів, звільнених з військової служби тощо);
- удосконалення системи оплати праці та соціального захисту молоді;
- удосконалення та оновлення системи професійного навчання в учбових закладах та на виробництві;
- недопущення масового вивільнення працюючих, передусім молоді;
- удосконалення роботи державної служби зайнятості на районному рівні;
- підвищення рівня інформаційного забезпечення процесу працевлаштування молоді;
- посилення координаційної діяльності всіх суб'єктів молодіжного сегменту ринку праці.

Реалізація Концепції регіональної політики молодіжної зайнятості для Ізяславського району забезпечить підвищення рівня зайнятості та продуктивного використання молоді. При цьому слід особливу увагу звернути на деякі аспекти умов забезпечення ефективної зайнятості молоді.

3.2. Прогнозування розвитку зайнятості молоді в Ізяславській територіальній громаді

На сьогодні в країні відсутня якісна статистика щодо кількості працівників і робочих місць, а також їх потреб на ринку праці щодо кваліфікації та професіоналізму. Проводиться лише кілька проміжних або точкових досліджень. Крім того, на круглий стіл прийшли експерти ринку праці з ТПП України, щоб обговорити проблеми ринку праці в Україні та визначити шляхи складання прогнозу зайнятості.

Прогнозована продуктивність є основою для найму, керівництвом з державних закупівель, навчанням для інвестиційних проектів тощо.

Такий прогноз потрібен і роботодавцю. Це допомагає оптимізувати витрати на пошук, вибір і навчання на виробництві. Крім того, прогноз зменшить дисбаланс між попитом на робочу силу та навчанням. Але, насамперед, прогноз ринку праці допомагає навчальним закладам спланувати масштаби та напрями навчання у професійному контексті.

На думку експертів, для початку цього процесу потрібні ефективні, прості у використанні та зрозумілі методи прогнозування.

Виходячи з сучасних реалій, конкретні заходи щодо розвитку ринку праці мають бути гнучкими та мати економічний та соціальний ефект. На думку експертів, основними причинами безробіття є недостатня адаптація системи підготовки кадрів до потреб ринку праці, низька заробітна плата роботодавців, явне перевищення пропозиції робочої сили над попитом та багато іншого.

Система персоналу повинна бути гнучкою, щоб реагувати на зміни виробничих вимог. Зараз ми бачимо невідповідність між потребою в кваліфікованих кадрах і реальною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили.

Необхідно підвищити конкурентоспроможність українських працівників шляхом підвищення якості освіти, підготовки та перепідготовки кадрів. У системі професійного навчання чекають серйозні зміни. Це будуть навчальні заклади, які об'єднують технікуми, університети та школи. Ви будете готувати працівників для сучасних виробництв. Багато з них підготовлені до конкретних завдань від вітчизняних компаній.

Нам потрібно покращити імідж ПТО. Не всі батьки та старшокласники розуміють, що вища освіта не обов'язкова, що не гарантує працевлаштування. Сьогодні ви можете влаштуватися на хорошу роботу або стати менеджером середньої ланки та знайти добре оплачувану роботу. Затребуваними є, наприклад, майстри ресторанного чи готельного обслуговування, водії, помічники водіїв, гіді. У кожній області буде створено раду з адвокації ПТО з роботодавцями. Ця рада складає план

підготовки студентів за певною роботою та займається їх працевлаштуванням, а також визначає кількість кваліфікованих працівників за необхідними предметними галузями.

Одним із шляхів вирішення проблеми безробіття серед молоді має стати прогноз ринку праці. Такий прогноз може бути використаний для визначення предметів, професійних навичок та кваліфікації, які випускники повинні мати з собою [85].

Для досягнення бажаного стану в майбутньому на основі показників минулих періодів використовують метод прогнозування. При цьому виникає необхідність в повному аналізі даних, які зібрані і накопичені в процесі досліджень.

У цьому процесі використовуються економіко-статистичні моделі, засновані на поточних умовах діяльності сільськогосподарських підприємств і прогнозах на майбутнє. Прогнозування має дати відповідь на запитання: що найімовірніше може статися в майбутньому та за яких умов можна досягти очікуваного результату. Майбутній стан будь-якого процесу прогнозування певною мірою обумовлений не лише зміною закономірностей, які його визначають, а й багатьма випадковими факторами, взаємозв'язок та виміри впливу яких в повному обсязі врахувати практично неможливо. За названої причини прогнозування завжди мають ймовірний характер [30].

Вихідні положення, використовувані засоби та методи оцінок якості прогнозування суттєво залежать від того, на який проміжок часу майбутнього прагнуть зробити прогноз. Реальні системи прогнозування завжди роблять виправлення на елемент випадковості, і жоден спосіб прогнозування не в змозі передбачити випадкові події. Якщо в даних за минулий період часу мається деяка періодичність, то можна використовувати прогнозування для одержання досить точних прогнозів. Чим точніше прогноз, тим менш ризикованої стає діяльність сільськогосподарських підприємств [10].

Для оцінювання прогнозованих показників чисельність безробітних, що перебували на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості пропонуємо скористатися статистичною функцією, а за допомогою лінії Тренда зобразити даний прогноз наочно (рис.3.5). У результаті проведених досліджень були побудовані різні різновиди трендів. Аналізуючи тренди, обраний поліноміальний вигляд, так як R^2 його найбільший.

Для прогнозування показників чисельності безробітних, що перебувають на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості на 2022-2023 рр. використаємо табл. 3.1 та рис. 3.6, за допомогою яких з'ясуємо очікувані результати.

Таблиця 3.1

Прогноз чисельності безробітних, що перебувають на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості на 2016-2017 рр.

Показник	Роки				
	2013	2014	2015	2016	2017
Облікова чисельність безробітних, осіб	2126	1565	1672	1333	1292
Молодь до 35 років, осіб	781	587	678	579	606

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Післякризовим періодом вважаються роки з 2010 р. по сьогодні, оскільки уже в 2010 р. рівень безробіття почав скорочуватись. Це пояснюється тим, що профорієнтаційні послуги отримали багато осіб зареєстрованих у центрі зайнятості, безробітні отримали нові професійні навички, завдяки чому три чверті з них відразу ж працевлаштувалися. До 2010 р. для населення Ізяславського району найпоширенішою причиною безробіття було звільнення у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, конверсією виробництва, скороченням штатів Відповідно реформування системи соціального та пенсійного забезпечення, системи податкових

органів, здійснення аграрної реформи дала змогу зменшити податковий тиск на приватні підприємства, малі підприємства, підприємства, що виготовляли сільськогосподарську продукцію. Ринкові перетворення сприяли формуванню приватної форми власності. Всі ці фактори сприяли зменшенню чисельності безробітних в районі.

Як бачимо з даних табл. 3.1 у 2021-2022 рр. очікуємо спад чисельності безробітних. У 2022р. прогноз чисельності безробітних становить 1292 особи, що на 380 осіб або 22,7% менше від 2020 р.

Щодо молоді до 35 років, то у 2022 р. очікуємо 606 осіб, що на 27 осіб, або 4,6% більше проти 2021 р., але менше від 2020 р. на 72 особи (10,6%).

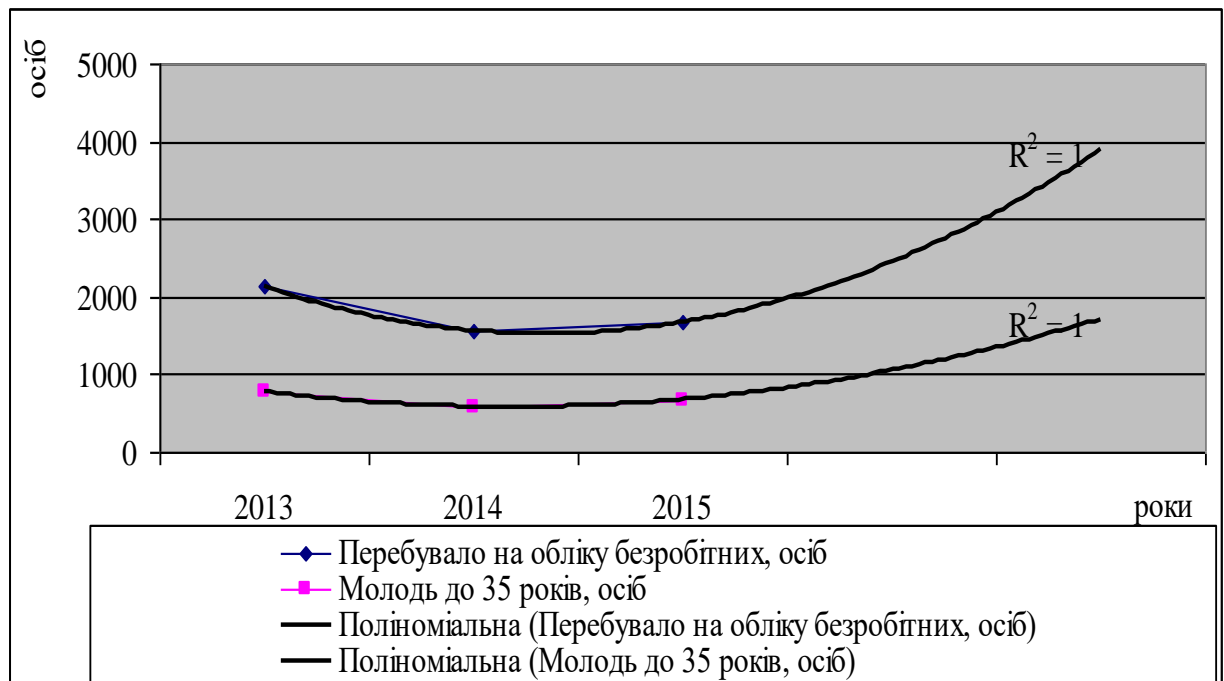


Рис. 3.5 Прогноз чисельності безробітних, що перебуватиме на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості на 2016-2017 рр. за допомогою лінії Тренда

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

На рис. 3.6 наочно продемонструємо прогноз чисельності безробітних, що перебуватиме на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості на 2020-2022 рр.

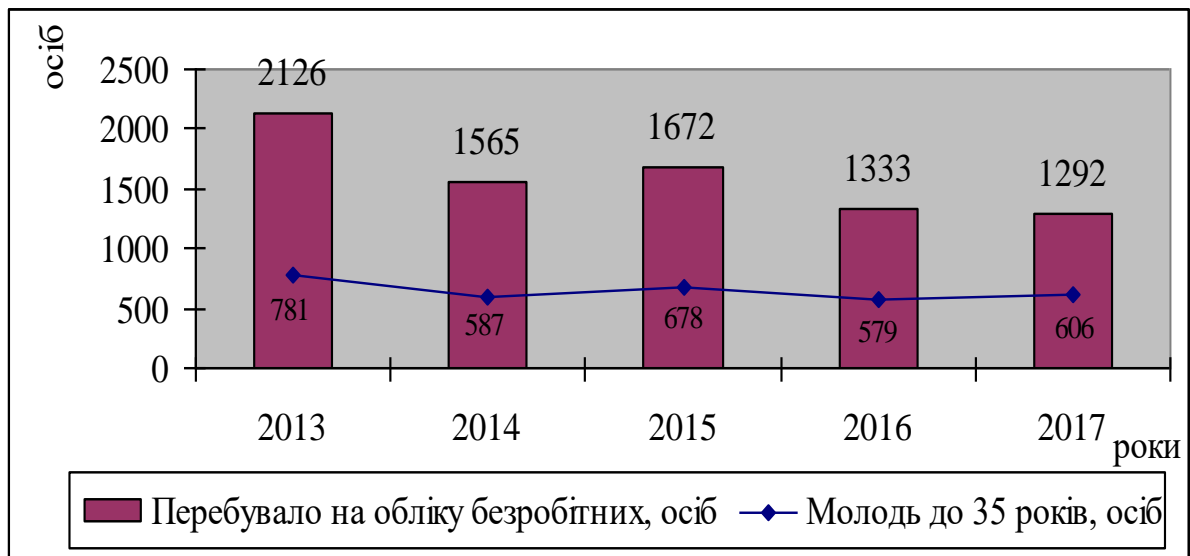


Рис. 3.6 Прогноз чисельності безробітних, що перебуває на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості на 2016-2017 рр.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Для прогнозу працевлаштування незайнятого населення Ізяславського районного 2016-2017 рр. (табл. 3.2) застосуємо статистичну функцію, а за допомогою лінії Тренда зобразимо даний прогноз наочно (рис.3.7).

З огляду на табл. 3.2 бачимо, що в 2021 році очікувана чисельність працевлаштованого незайнятого населення Ізяславського району помітно зменшується (на 252 особи, або ж 38,5% порівняно з 2020р.). Відповідна тенденція зберігається і у 2022р. (на 45 осіб, або 11% порівняно з 2021р.). Щодо молоді до 35 років то спостерігаємо протилежну ситуацію. Як на протязі досліджуваного періоду 2018-2020рр. чисельність працевлаштованої молоді до 35 років Ізяславського району зростала (у 2020 р. на 39% порівняно з 2018р. і на 36% порівняно з 2019р.) так і на період прогнозних 2021-2022 років даний показник зберіг тенденцію до зростання. Від так у 2021р. на 10% більше буде працевлаштовано молоді порівняно з 2020р., а у 2022р на 30%.

Таблиця 3.2

Працевлаштування незайнятого населення Ізяславського району на 2021-2022 рр.

Показник	Роки
----------	------

	2013	2014	2015	2016	2017
Працевлаштовано, усього	1003	597	655	403	358
Молодь до 35 років, осіб	178	183	248	273	324

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

Наочно спрогнозовані показники працевлаштування незайнятого населення Ізяславського району на 2021-2022 рр. продемонструємо за допомогою рис. 3.8.

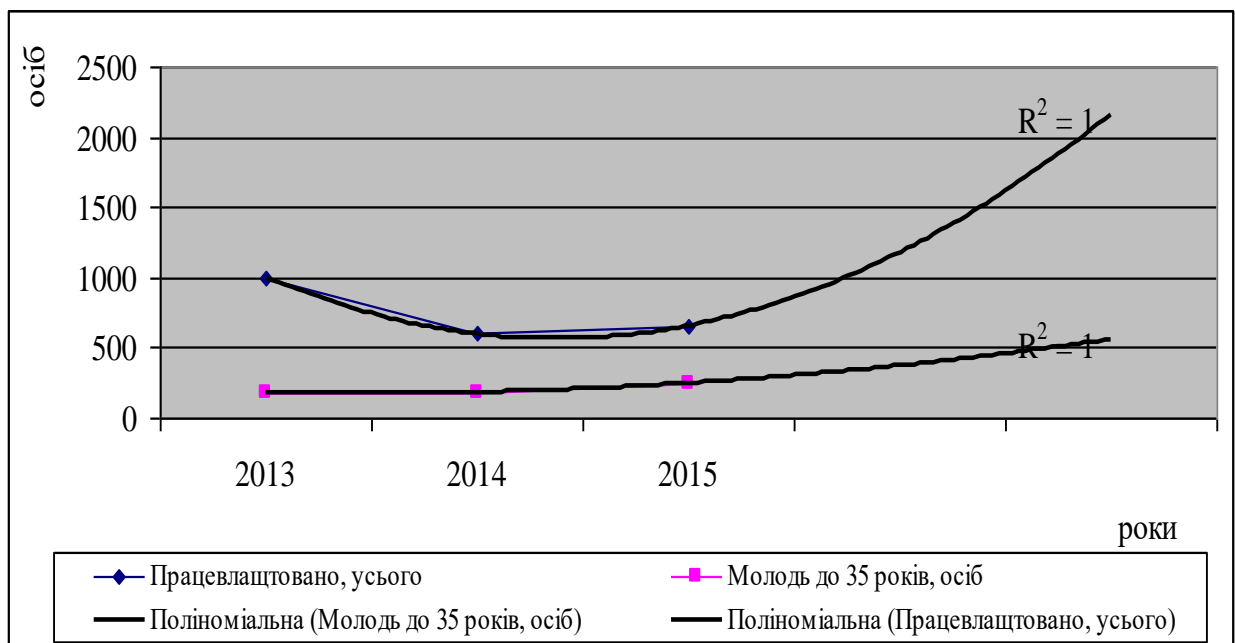


Рис. 3.7. Прогноз показників працевлаштування незайнятого населення Ізяславського району на 2016-2017 рр. за допомогою лінії Тренда

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

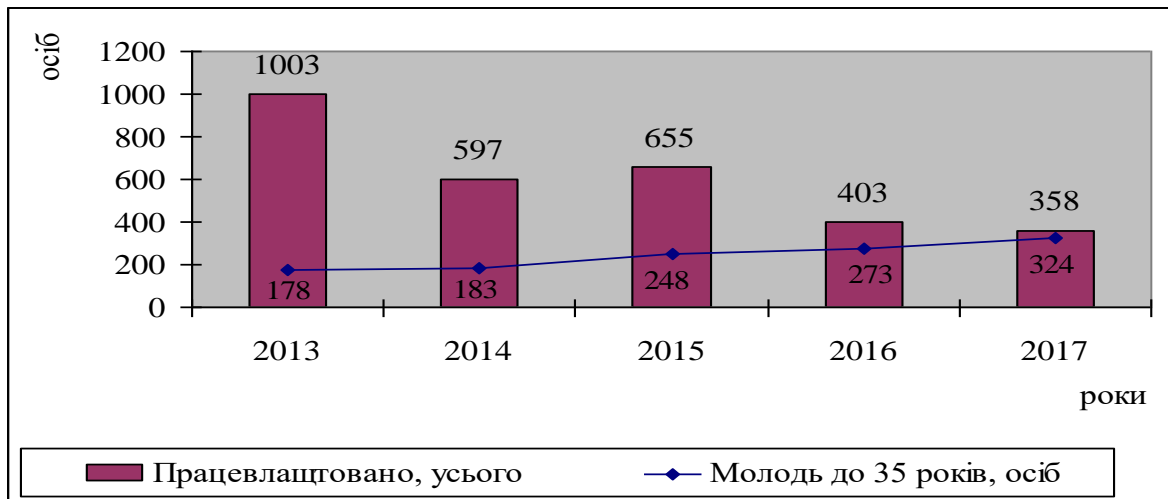


Рис. 3.8. Прогноз показників працевлаштування незайнятого населення Ізяславського району на 2016-2017 рр.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості

Для більш якісного аналізу розглянемо детальніше прогноз показників професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та показників участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру незайнятого населення Ізяславського району у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Прогноз показників професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та показників участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру незайнятого населення Ізяславського району на 2016-2017 рр.

Показник	Роки				
	2013	2014	2015	2016	2017
Чисельність працівників, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку, осіб	302	193	172	92	52
Молодь до 35 років, осіб	92	59	54	30	18
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру всього, осіб	239	257	266	279	288
Молодь до 35 років, осіб	27	51	69	87	102

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

Варто зазначити, що чисельність працівників, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку на протязі 2018-2020рр. зменшувалась і у 2020р. становила 172 особи напроти 302 осіб у 2018р., що на 43% менше. Відповідна тенденція зберігається і в очікуваних роках (в 2022р. 52 особи, а це майже на 70% менше від 2020р.). Щодо чисельності молоді до 35 років можемо відмітити таку ж тенденцію. Як на протязі аналізованого періоду так і в очікуваних роках їх чисельність зменшується з кожним наступним роком.

Щодо показників участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру незайнятого населення то тут помітна тенденція до збільшення. У 2022 р. очікується 288 осіб напроти 239 осіб у 2018р. (серед молоді до 35 років також).

Наочно продемонструємо показники професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та показників участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру незайнятого населення Ізяславського району на 2021-2022 рр. за допомогою рис. 3.9 та рис.3.10.

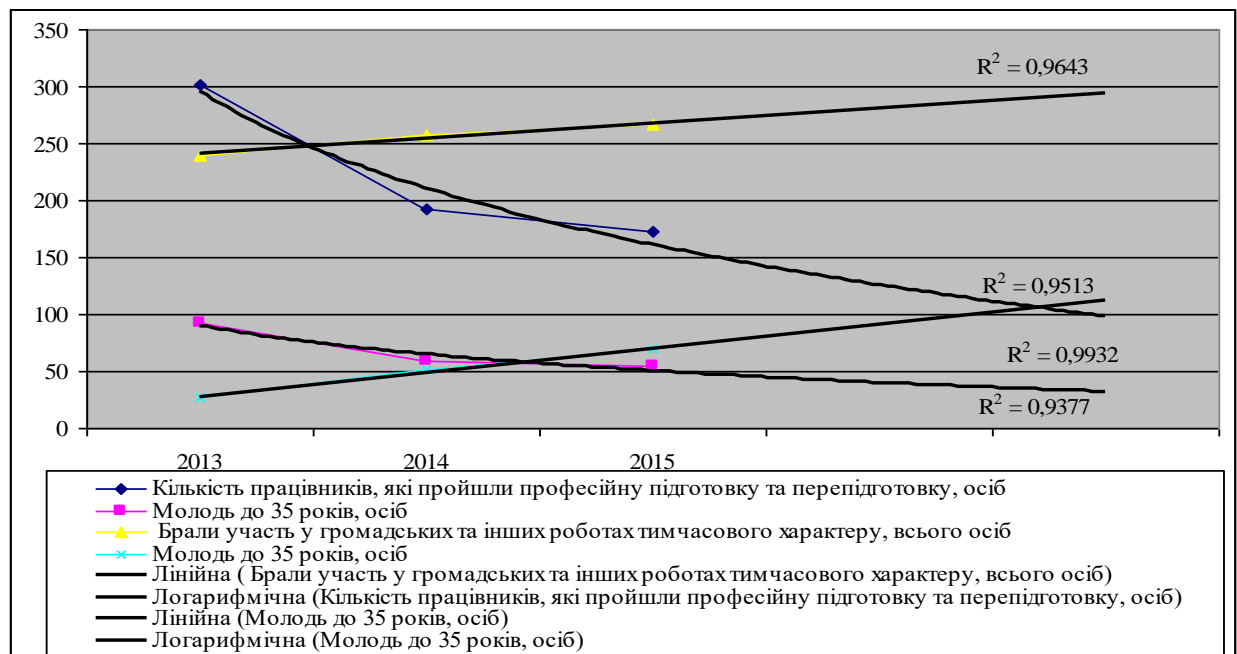


Рис. 3.8 Прогноз показників професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та показників участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру незайнятого населення Ізяславського району на 2016-2017 рр.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

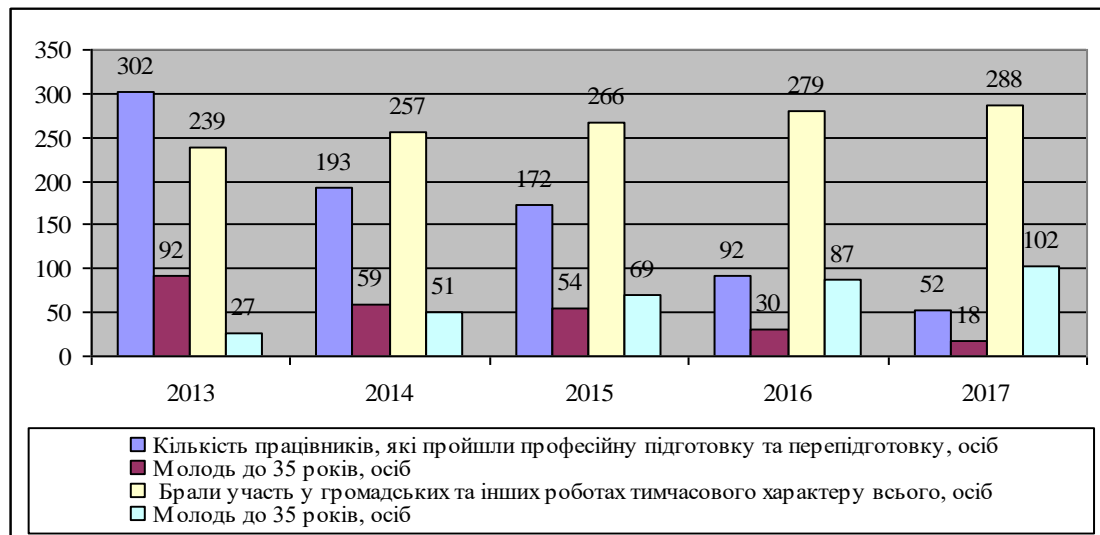


Рис. 3.9 Прогноз показників професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та показників участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру незайнятого населення Ізяславського району на 2016-2017 рр.

Примітка. Складено автором на основі статистичних даних Ізяславського районного центру зайнятості.

Проведений комплекс досліджень показує потребу визначення пріоритету глибокого вивчення потреб роботодавців та працівників у системі прогнозування. Особливої уваги вимагає здійснення прогнозування на основі опитування роботодавців, яке набирає все більшого значення у світовій практиці. Доцільно розвивати більш довірливу комунікацію між роботодавцем та дослідниками ринку праці. Тут варто звернути увагу на можливість здійснення опитування роботодавців недержавними організаціями, які користуються довірою на ринку праці.

Отже, забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді на сьогодні виступає одним із пріоритетних завдань розвитку держави. Адже саме молодь є найактивнішою частиною працездатного населення. Лише з урахуванням динаміки рівня її зайнятості можна розробляти соціально-економічні прогнози розвитку країни на довготривалу перспективу.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі наведені теоретичні положення та напрями вирішення наукової проблеми, що полягає в обґрунтуванні теоретичних засад та розробці практичних пропозицій щодо підвищення рівня зайнятості молоді на регіональному ринку праці. Отримані результати дослідження дають змогу сформулювати висновки і внести пропозиції, які мають наукове й практичне значення.

1. Визначено, що молодь є однією із найбільш чисельних та особливих груп суспільства, що займає проміжні становища та виконує ряд важливих функцій, які забезпечують відтворення народонаселення, трудового потенціалу і соціуму: освітньо-професійну, інтеграційну, соціодемографічну, функції соціалізації.

Як суб'єкт економічної зайнятості молодь – це частина економічно активного населення з віковими межами від 14 до 35 років, яка здійснює свій професійний вибір, інтеграцію у сферу трудової діяльності та характеризується високим ступенем адаптації, активності, ініціативності, опори на власні сили і складає найбільш мобільну, інноваційну частку робочої сили з новітніми знаннями, що здатна забезпечити складний процес прогресивного розвитку суспільства.

2. Виявлено, що рівень зайнятості в значній мірі обумовлений механізмом забезпечення зайнятості, під яким слід розуміти систему організаційно-економічних відносин між державними, підприємницькими та громадськими інститутами, з одного боку, та молоддю як суб'єктом ринку праці, з іншого боку, які забезпечують включення молоді у сферу економічної діяльності.

На рівень молодіжної зайнятості в найбільшій мірі мають вплив державні інститути. Підприємницькі структури та громадські організації поки що мало впливають на процеси працевлаштування молоді. Робоча сила молоді здійснює достатньо складний рух в процесі забезпечення зайнятості.

3. Аналіз основних показників ринку праці Ізяславського району показав зовсім незначне зростання чисельності зайнятого населення віком 15 – 70 років (на 0,6%), яка становила в 2020 році 17,9 тис. осіб; чисельність зайнятого населення працездатного віку за 2019-2020 роки не змінилась. Рівень зайнятості до чисельності населення працездатного віку зріс на 0,1 п.п у 2020р. порівняно з 2019р., а віком 15 - 35 років на 0,5 п.п у 2019 р. порівняно з 2018 р. і на 2 п.п. у 2020р. порівняно з 2019р.

Проблемним залишається питання неповної зайнятості працівників на підприємствах району. Чисельність працівників, які працюють у режимі неповного робочого дня (тижня) у грудні 2020 року становила 15 осіб, що на 16,67% менше від попереднього року, а це 2% до середньооблікової штатної чисельності працівників.

В Ізяславському районі протягом 2020 року відбулися позитивні зрушення в частині використання робочої сили на виробництві, зокрема завдяки зниженню обсягів неповної зайнятості. Згідно проведеного моніторингу чисельність працівників, яким надавались вимушені адміністративні відпустки, відсутня. Також маємо відмітити про значні проблеми на регіональному ринку праці молоді. а саме: незадовільні умови працевлаштування молоді; неефективне її використання; порушення її економічних та соціальних прав; наявність відносин дискримінації та експлуатації молоді, які широко розповсюджені у сфері тіньової зайнятості; несприятливі умови для розвитку трудового потенціалу молоді.

4. Чисельність безробітних, що перебували на обліку в Ізяславському районному центрі зайнятості на протязі досліджуваного періоду коливається: у 2019 р. - 1565 осіб, що на 26,4 % менше від 2018р., проте вже у 2020р. на 6,8 % більше від 2019 р.

Аналіз основних показників ринку праці Ізяславського району показав, що незважаючи на певний досягнутий рівень забезпечення зайнятості у 2018 – 2020 роках, ситуація на ринку праці все ж залишається гострою і тому потребує вирішення завдань щодо подальшого розвитку активних програм

сприяння зайнятості населення, реалізації заходів, спрямованих на підвищення мотивації безробітних до праці, збільшення рівня працевлаштування соціально незахищених категорій населення, запровадження принципово нових методів співпраці з роботодавцями та соціальними партнерами для прискорення розв'язання існуючих проблем на ринку праці.

5. Визначено, що основними перспективними напрямками підвищення ефективної зайнятості населення є: реструктуризація державних підприємств, приватизація, інвестування, модернізація, створення нових високопродуктивних робочих місць; запровадження сприятливого інвестиційного та податкового режиму для підприємств, які створюють нові робочі місця; надання державної підтримки територіям, в яких склалася критична ситуація на ринку праці; підтримка самостійно зайнятого населення, сімейного, малого та середнього підприємництва; економічне заохочення підприємців у створенні нових робочих місць для безробітних; розвиток гнучких форм зайнятості; розвиток сезонних та громадських робіт; визначення галузевих пріоритетів створення нових робочих місць; підтримка підприємницької ініціативи безробітних.

6. Прогнозування розвитку зайнятості молоді в Ізяславському районі показав, що в 2021 році очікувана чисельність працевлаштованого незайнятого населення Ізяславського району помітно зменшується (на 252 особи, або ж 38,5% порівняно з 2020р.). Відповідна тенденція зберігатиметься і у 2022р., але з позитивним проявом в динаміці (на 45 осіб, або 11% порівняно з 2021р.). Щодо молоді до 35 років то спостерігаємо протилежну ситуацію. Як на протязі досліджуваного періоду 2018-2020 рр. чисельність працевлаштованої молоді до 35 років Ізяславського району зростала (у 2020 р. на 39% порівняно з 2018р. і на 36% порівняно з 2019р.) так і на період прогнозних 2021-2022 років даний показник зберігатиме тенденцію до зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашина О.В. Молодь – найважливіший резерв трудових ресурсів / О.В. Абашина // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Сер.: Економічні науки. – Кіровоград: Вид-во КДТУ. – 2003. – Вип. 4. – Ч. II. – С. 105-110.
2. Абашина О.В. Оцінка умов економічного зростання в Україні / О.В. Абашина // Матеріали V Міжнар. наук.-прак. конф. “Наука і освіта – 2002”. Економіка. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2002. – Т. 7. – С.3-4.
3. Абашина О.В. Підвищення рівня зайнятості молоді – одна з сучасних проблем економіки підприємства / О.В. Абашина // Матеріали Міжнар. наук.-прак. конф. “Актуальні проблеми сучасних наук: теорія і практика”. Економічні науки. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2005. – Т. II. – С. 3-5.
4. Абашина О.В. Стан ринкової економіки соціального спрямування та ефективна зайнятість населення /О.В. Абашина // Матеріали I Всеукр. наук.-прак. конф. “Україна наукова ‘2001’”. Економічні науки. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2001. – Т. 10. – С. 3-4.
5. Абашина О.В. Удосконалення обліку та аналізу економічної діяльності ресурсів молоді для праці на підприємстві /О.В. Абашина // Вестник Национального технического университета “ХПИ”. Сер.: Технический прогресс и эффективность производства. – Харьков: НТУ “ХПИ”. – 2003. – № 23 – С. 46-50.
6. Абашина О.В. Управління ресурсами молоді для праці як основною рушійною силою в побудові регіональної ринкової економіки (соціально-політичний аспект) /О.В. Абашина // Вісник Українського державного університету водного господарства та природокористування. Сер.: Економіка. – Рівне: Вид-во УДУВГП. – 2003. – Вип.1(20). – С. 373-378.
7. Абашина О.В. Формування ринку праці в адміністративно-економічному регіоні /О.В. Абашина // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Податкова та фінансово-кредитна політика держави і

механізми її реалізації в регіонах України. – Львів: ІРД НАН України. – 2001. – Вип. XXIV. – С. 533-543.

8. Абашина О.В. Щодо характеристики демографічного стану населення Кіровоградської області /О.В. Абашина // Матеріали Міжнар. наук.-метод. конф. “Соціально-економічні аспекти збалансування потреб в трудових ресурсах”. – Кіровоград: Вид-во КДТУ. – 2000. – С. 28-30.

9. Баразгова Е.С. Идеологическое воспитание молодежи в США / Е.С. Баразгова. – Свердловск: Изд-во Урал. ун-та, 1989. – 116 с.

10. Бизнес-анализ с помощью Microsoft Excel, 2-е издание.: Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2003. – 448 с, с.126.

11. Большой энциклопедический словарь / Гл. ред. А.Н. Прохоров. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Большая Российская энциклопедия; СПб. НОРИНТ, 1999. – 1456 с.

12. Борисова Л.Г. Подросток в бизнесе: социализация или девиация? / Л.Г. Борисова // Социологические исследования. – 2001. – №9. – С. 68-76.

13. Брюховецкая Н.Е. Институциональные факторы обеспечения экономического роста в Украине / Н.Е. Брюховецкая, О.В. Шепеленко // Прометей. – Донецк: ДЭГИ, ИЭПИ НАН Украины. – 2004. – Вып. 1(3). – С.80-86.

14. Буда Т.Й. Вторинна зайнятість молоді /Т.Й Буда // Регіональна економіка. – 1998. – №3. – С. 96-97.

15. Бурлай Т. В. Актуальні проблеми зайнятості в новоінтегрованих країнах ЄС: уроки для України / Т. Бурлай // Економіка і прогнозування. – 2012. – №2. – С. 71-85.

16. Василенко В.Н. Формирование экономических систем как доминанта регионализации страны /В.Н. Василенко // Наукові праці Донецького національного технічного ун-ту. Сер.: Економічна. – 2005. – Вип.91. – С.5-12.

17. Василенко В.Н. Проблемы эффективного развития отдельных территорий / В.Н. Василенко // Прометей. – Донецк: ДЭГИ, ІЭПІ НАН України. – 2003. Вып. 2(11). – С.21-28.
18. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
19. Васильченко В.С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посіб. для працівників держ. служби зайнятості / В.С. Васильченко, П.М. Василенко. – К., 2000. – 318 с.
20. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти безробіття в Україні / Г.В.Герасименко // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці: Матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (13-14 трав. 2004 р.) – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С.172-173.
21. Головатий Н.Ф. Соціологія молоді / Н.Ф. Головатий. – К.: МАУП, 1999. – 224 с.
22. Голубева І.Є. Молодь у відтворенні населення: теоретико-методологічні підходи дослідження / І.Є. Голубева // Економіка АПК. – 2005. – №7. – С. 140-145.
23. Грішнова О.А. Людський капітал: Формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
24. Гроттіан П. Майбутнє праці: нові концепції праці завтрашнього дня / П. Гроттіан // Deutschland, 1999. – №6. – С. 40-43.
25. Гургула О. М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / О. Гургула // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» Випуск 6. Частина 4. – 2014. – С. 121-124.
26. Демченко І.Л. Економічна активність молоді: сучасний стан і тенденції розвитку / І.Л. Демченко // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: РВПС України НАН України, Укр. ін-т соц. досліджень. – 2000. – Т.1.

27. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні / Я. Діденко // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С. 3-7.
28. Долішній М. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. (теорія і практика) / М.Долішній, С.Злупко, Т.Злупко. – Львів: ІРД НАН України, 1997. – 340 с.
29. Долішній М. Проблеми ринку праці: потенціал науки в регіональних інтересах управління / М.Долішній, І.Садова, Л. Семів // Регіональна економіка. – 2000. – №1. – С. 76-82.
30. Дослідження операцій в економіці: Підручник для студентів вузів /Харк. нац. аграрн. ун-т ім. В. В.Докучаєва. – Харків: Гриф, 2002.-580 с.
31. Драгунова Т. Ретроспективний аналіз основних показників міграційних процесів у м. Києві / Т.Драгунова // Україна: аспекти праці. – 2003. – №6. – С. 38-44.
32. Дяків О. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О. Дяків // – Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – 2014. – Т. 1. – С. 252–259.
33. Евтух В.Б. Социально-политические ориентации молодежи Украины / В.Б. Евтух // Молодежь Украины: состояние, проблемы, пути решения: Сб. науч. тр. УкрНИИ проблем молодежи. – К., 1992.
34. Єршов Є.О. Соціологічний портрет регіонального безробіття / Є.О. Єршов, О.М. Петроє // Соціальний захист. – 2001. – №5. – С. 27-32.
35. Звонар Й.П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні / Й. П. Звонар // Науковий вісник Мукачівського державного університету, 2015. - Серія Економіка. Випуск 2(4). Частина 1. – С. 145-150.
36. Зоїдзе Д.Р. Регулювання зайнятості населення: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харк. держ. екон. ун-т. – Харків, 2004. – 19 с.
37. Зубок Ю.А. Молодёжь между интеграцией и исключением: социально-экономический аспект // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – №2. – С. 183–198.

38. Іваницька С.Б. Проблема безробіття молоді України / С.Б. Іваницька, І. О. Мороховець // Ефективна економіка, № 9, 2015.

39. Інтеграція молоді в сучасні економічні відносини: Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2000 року). – К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2001. – 166 с.

40. Карнух А. Проблеми молодіжної політики в сучасній Україні / А.Карнух // Політичний менеджмент. – 2005. – №4. – С .63-69.

41. Ким М. П. Трудовой потенциал и занятость : учеб. пособ. / М. П. Ким. – Харьков : Изд-во ХГУ, 2003. – 112 с.

42. Клименко А.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції / А.О. Клименко // Формування ринкових відносин в Україні. – К.: НДЕІ М-ва екон. України. – 2000. – Вип. 9. – С. 144-148.

43. Колешня Л. Проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і шляхи їх вирішення / Л. Колешня // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С. 11-18.

44. Колишня Л.М. Безробіття в умовах формування ринкових відносин / Л. Колешня // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 9-11.

45. Кравченко В. Оцінка зрушень у регіональній структурі молодіжного сегменту ринку праці України / В. Кравченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка. – 2002. – Вип. 7. – С. 120–124.

46. Кравченко В.Л. Молодіжний сегмент ринку праці: методологія і перспективи розвитку: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К., 2003. – 19 с.

47. Краснов Ю.М. Економічна стратегія ефективною зайнятості / Ю.М. Краснов. – К.: Знання України, 2001. – 253 с.

48. Кузнецова О. Сучасні тенденції до підготовки та забезпечення роботою фахівців із вищою освітою / О. Кузнецова // Україна: аспекти праці. – 2001. – №4. – С. 35–39.
49. Кузьменко Л.В. Конвергенція ринку праці в країнах ЄС / Л. Кузьменко // Наукові праці: Науково- методичний журнал. – Вип. 202. Том 2014. Державне управління. – 2013. – С. 70-74.
50. Лаврук О.С. Формування ринку праці молоді /О.С.Лаврук // Економіка АПК. – 2001. – №7. – С. 100-103.
51. Лібанова Е.М. Ринок праці / Е.М. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
52. Лутаєв В.В. Соціально політичні цінності та життєві орієнтації студентської молоді. / В.В.Лутаєв, А.С.Циганчук. – Рівне: РДТУ, 2001. – 280с.
53. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : моногр / Ю.М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
54. Мельник С. Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості в Україні / С.Мельник, П.Коропець, В. Гуляєв // Україна: аспекти праці. – 2001. – №1. – С. 3–7.
55. Миценко І. М. Безпека життєдіяльності: організаційно-економічні та соціальні аспекти управління / І. М. Миценко– Донецьк: ІЕП НАН України, 2004. – 380 с.
56. Миценко І.М. Методичні рекомендації по покращенню формування робочої сили молоді в системі освіти Кіровоградської області / І.М. Миценко, О.В. Абашина. – Кіровоград: Вид-во КНТУ, 2004. – 36 с.
57. Міценко В.Л. Державна політика забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону шляхом розвитку підприємництва: Автореф. дис... канд. наук з державного управління: 25.00.02 / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Харк. регіон. ін-т держ. упр. – Харків, 2004. – 17 с.

58. Мкртчян Г.М. Молодежь Москвы на рынке труда / Г.М. Мкртчян, И.М. Чистяков // Социологические исследования. – 2000. – №12. – С. 42-49.
59. Молодежь: ориентации и жизненные пути // Титма М.Х., Анемаш М.Е., Матуленис А.А. и др. – Рига: Знание, 1988. – 207 с.
60. Молодь України: Короткий стат. довідник. – К., 1991.
61. Морозова О.А. Вплив розвитку вітчизняного виробництва на структурні зміни вищої освіти та стан ринку праці спеціалістів на прикладі м. Дніпропетровська та області / О.А. Морозова // Формування ринкових відносин в Україні. – К.: НДЕІ Мінекономіки України. – 2000. – Вип. 9. – С. 125-127.
62. Морозова О.А. Економічний механізм регулювання ринку праці молодих спеціалістів в Україні: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 / НДЕІ М-ва економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2002. – 19 с.
63. Науменко Р. Державна освітня політика щодо розвитку талановитої та обдарованої молоді в позашкільних навчальних закладах України / Р.Науменко // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2005. – №3. – С. 419-427.
64. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л.Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – №2. – С. 103-110.
65. Оникиенко В.В. Проблемы занятости молодежи и разработка социально-экономического механизма защиты молодежи Украины от безработицы / В.В. Оникиенко, Я.В. Кружельницкая, Е.М. Либанова // Молодежь Украины: состояние, проблемы, пути решения: Сб. науч. тр. УкрНИИ проблем молодежи. – К., 1992. – С. 37-47.
66. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : [монографія] / В.В. Онікієнко. - К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. - 456 с.

67. Перепелиця М. Державна молодіжна політика: молодь про її формування та реалізацію / М. Перепелиця // Віче. – 2000. – №10. – С. 47-60.

68. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональні аспекти) / М. Перепелиця. – К.: Укр. ін-т соціальних дослід., Укр. центр політичного менеджменту, 2001. – 242 с.

69. Перехід на ринок праці молоді України / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Лариса Лісогор, Ірина Марченко і Олег Ярош, Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. — Женева: МОП, 2014 (Work4Youth publication series ; No. 11, ISSN: 2309-6780 ; 2309-6799 (web pdf)).

70. Петрова І. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Ринок праці / І. Петрова. - К. : Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2012. - 20 с.

71. Петюх В. Теоретико–методологічні основи оцінювання ефективності діяльності державної служби зайнятості / В. Петюх, Л. Щетініна // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – 2002. – Вип. 7. – С. 101-105.

72. Петюх В.М. Ринок праці / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

73. Пітюлич М.І. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин / М.І. Пітюлич, В.П. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1994.

74. Положение молодежи в 80-х годах: Доклад генерального секретаря Организации Объединенных Наций // Материалы 40-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН. – М., 1985.

75. Положень Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, лист Хмельницької облдержадміністрації від 12 лютого 2013 року №70/25-28-766/2013 року [Електронний ресурс]: Режим доступу: rada-izyaslav.org.ua/upload/files/24%20sesija/11_pro%20programu%20zanjatosti.doc

76.Полторак В.А. Соціальний маркетинг та регулювання соціальних проблем у кризовому суспільстві / В.А. Полторак, Д.І. Акімов // Вісник Львівського Університету. – 2010.- Вип. 4. С. 260-266.

77. Про внесення змін до Закону України Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №27. – Ст. 211.

78.Про державну службу: закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43.

79. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу освіту або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України “від 4 листопада 2004 р. №2150 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №2. – Ст. 40.

80.Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: закон України від 02.03.2000 № 1533-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, N 22, ст.171.

81.Про зайнятість населення: закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243.

82.Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року»: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008 [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>

83. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.

84. Про становище молоді в Україні: Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України. – К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2000. – 159 с.

85. Прогноз ринку праці допоможе ліквідувати безробіття Торгово-Промислова палата України 06.11.2015/2 [Електронний ресурс] http://www.ucci.org.ua/visti/ukr/news/2015/11/06/51_.shtm

86. Прокопенко М.Д. Сучасний механізм регулювання ринку праці / М.Д. Прокопенко, О.В. Несторова // Економічні проблеми промислового розвитку в Україні: Тези доп. і повідом. Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Донецьк, 19-20 трав. 2005 р.) / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2005. – 118-119 с.

87. Прокопенко Н.Д. Теоретическая модель социально ориентированной экономики: Препр. докл. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / Н.Д. Прокопенко, Е.Т. Иванов. – Донецк, 1997. – 52с.

88. Пухлій В. Молодіжний сегмент фіксованого ринку праці: сучасні проблеми подолання розбалансованості / В.Пухлій // Соціальний захист. – 2002. – №2. – С. 40-45.

89. Савченко В. Визначення на мікрорівні загальної і додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою за спеціальностями на основі балансових розрахунків / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2002. – №4. – С. 23-29.

90. Савченко В. Створення додаткових робочих місць – прикмета часу / В.Савченко, Н.Анішина // Україна: аспекти праці. – 2000. – №5. – С. 9-13.

91. Свиридов Н.А. Адаптационные процессы в сфере молодежи / Н.А. Свиридов // Социологические исследования. – 2002. – №2. – С. 90-95.

92. Селиванова З.К. Смыслоразнозначные ориентации подростков / З.К. Селиванова // Социологические исследования. – 2001. – №2. – С. 87-92.

93. Сивоконь А.В. Сучасний стан молодіжного ринку праці України / А.В. Сивоконь // Економіка та право. № 3 (42), 2015. – С. 129-133.

94. Следь О. М. Розвиток молодіжного сегмента ринку праці Донецької області й оцінка механізму регулювання зайнятості молоді / О. М. Следь, А.І. Гукова // Економіка та право. - 2013. - № 1. - С. 95-100.

95.Соколова Т.М. Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції / Т.М. Соколова // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 7-11.

96. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення: Монографія / О.Г. Осауленка, О.Ф. Новикова, О.І. Амоша, Н.С. Власенко та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк; Київ, 2003. – 440 с.

97.Статівка Н.В. Подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці методами державного регулювання / Н. В. Статівка, А. А. Батюк // Актуальні проблеми державного управління. — 2014. — № 1. — С. 40-50.

98.Стратегія регіонального розвитку Хмельницької області [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://www.adm.km.ua/doc/doc37_RD_Strategy.pdf;

99.Таратула Р. Проблема зайнятості сільської молоді / Р. Таратула, І. Зозуля // Економіст. - 2012. - № 8. - С. 37-39.

100. Хлівна І. В. Зайнятість населення в інноваційному просторі / І. Хлівна // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – 2013. – Вип. 6, Т. 1. – С. 290–296. – (Серія: Економічні науки).

101.Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т регіон. досліджень. – Львів, 2002. – 26 с.

102.Хомра О. Орієнтація молоді Східного Поділля на роботу за кордоном / О.Хомра, Л.Чвертко // Регіональна економіка. – 2001. – №2. – С. 189-196.

103.Чорноморченко І.С. Формування регіонального ринку праці: Теорія, методологія та інтегральна оцінка: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т регіон. досліджень. – Львів, 2003. – 19 с.

104.Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А.А. Чухно. – К.: Логос, 2003. – 631 с.

105. Чухрай Н.І. Маркетингові дослідження регіонального ринку освітніх послуг / Н.І. Чухрай, Р.Патора // Регіональна економіка. – 2001. – №3. – С. 114-125.
106. Швець І.Б. Проблеми неформальної зайнятості в Україні / І.Б. Швець, В.В. Коновальчик // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці // Матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф. – Тернопіль: Економічна думка. – 2004. – С. 117-119.
107. Швець І.Б. Дослідження якості життя населення України / І.Б. Швець, Є.В. Шаталова, В.В. Коновальчик // Наукові праці Донецького нац. ун-ту. Сер.: Економічна. – 2004. – Вип.75. – С. 5-9.
108. Шевченко І.Б. Регулювання регіонального ринку праці за умов структурної трансформації економіки: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т регіон. досліджень. – Львів, 2003. – 16 с.
109. Шкаредний В.І. Ринок праці та сучасний стан розвитку вищої освіти / В.І. Шкаредний // Формування ринкових відносин в Україні. К.: НДЕІ Мінекономіки України. – 2000. – Вип. 9: – С. 119–124.
110. Шотова Ю. Порівняльна характеристика правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країн / Ю. Шотова // Право України. – 2005. – №8. – С. 85-88.
111. Штейн Г. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці: порівняльний аналіз досвіду України та Європейського Союзу / Г. Штейн // Схід. - № 5 (137) липень-серпень 2015 р. – С. 100-105.
112. Юшкевич О.О. Молодь як соціально-економічна категорія / О.О. Юшкевич // Вісник ЖІТІ. Економічні науки. – 2000. – №6. – С. 113-116.
113. Ягірська О.В. Становлення ринку праці молоді в трансформаційній економіці: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Київ. нац. ун-т. – К., 2002. – 21 с.
114. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова,

В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.

115. Яременко О.О. Молодь у стратегії людського розвитку України / О.О. Яременко // Вивчення молоді на сучасному етапі: питання методології і методики. – К.: А.Л.Д., 1996. – 232 с.

116. Bertola G. Labor turnover costs and average labor demand // *Journal of Labor Economics*. – 1992. – Vol. 10. – PP. 389-411.

117. Emerson M. Regulation or deregulation of the labour market: policy regimes for recruitment and dismissed of employees in the industrial countries // *European Economic Review*. – 1988. – Vol. 12. – PP. 777-817.

Додаток А

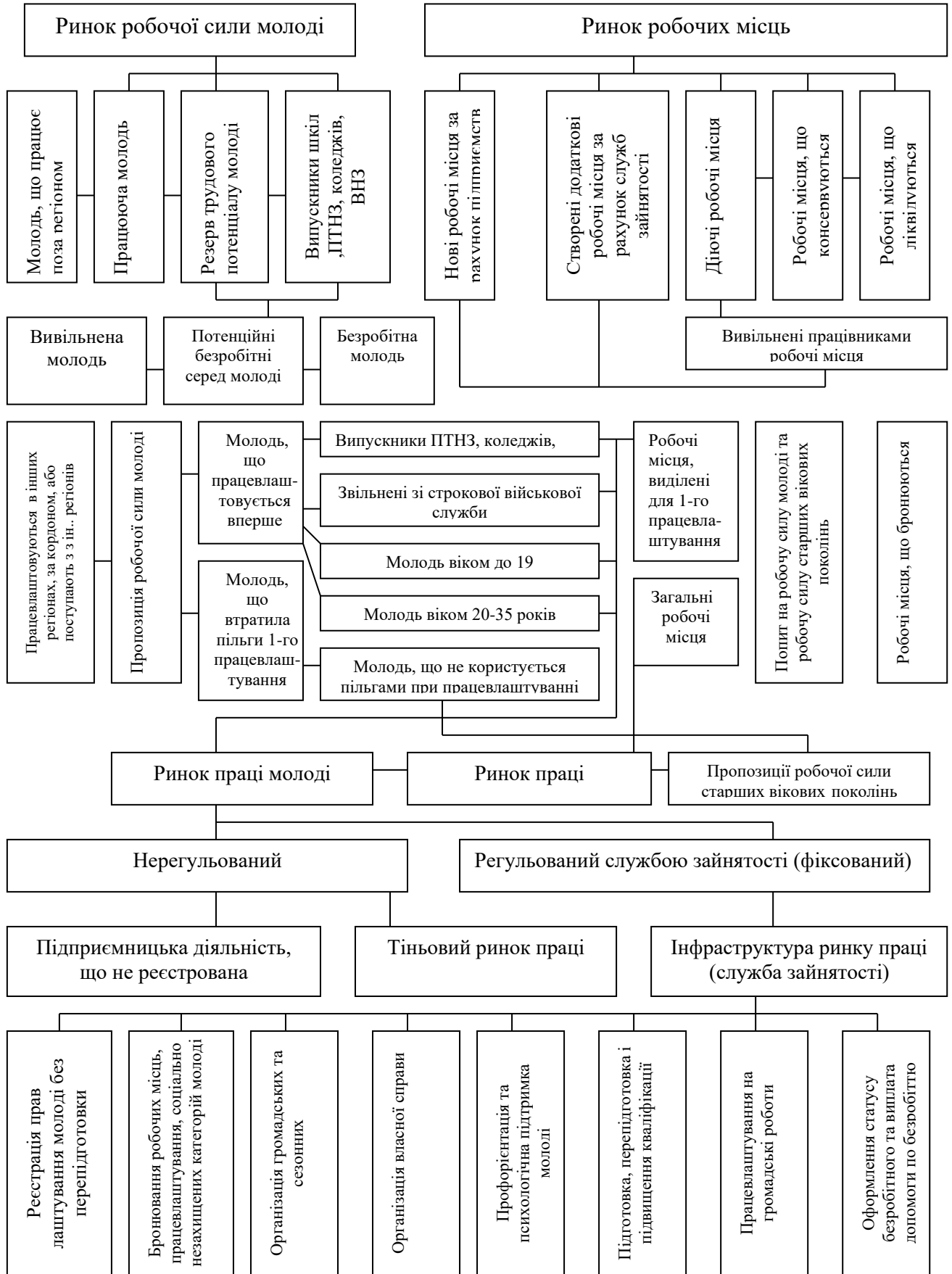


Рис. А.1. Модель регіонального ринку праці молоді

Виконала: студентка
магістратури за спеціальністю
281 Публічне управління та
адміністрування заочної форми
навчання _____ Т.М. Гетманчук

Науковий керівник:
професор кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.е.н., професор _____ В.І. Пила

Робота допущена до захисту:
завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.держ.упр., доцент _____ Е.В. Щепанський