

УДК 331.5-053.81

**Тетяна Петрівна ЗБРИЦЬКА**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет, Україна, e-mail: s.t.p.\_@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3558-1795>*

**Владислав Сергійович МІНІН**

*аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет, Україна, e-mail: vlad.under.minin97@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6928-0766>*

**ПРОБЛЕМИ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Збрицька, Т. П., Мінін, В. С. Проблеми молоді на ринку праці в сучасних умовах. *Вісник соціально-економічних досліджень* : зб. наук. праць. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2021. № 2 (77). С. 55–65.

**Анотація.** У статті досліджено сучасний стан зайнятості молоді на ринку праці. Мета статті полягає у розгляді сегменту молоді на ринку праці, дослідженні динаміки зайнятості молоді за останні роки та розробці пропозицій щодо вдосконалення стану зайнятості молоді в Україні. Проаналізовано сучасні тенденції зайнятості та безробіття молоді на ринку праці. У процесі аналізу були використані такі методи наукового дослідження, як аналіз та синтез, порівняння та узагальнення, що дало можливість забезпечити валідність дослідження. Результати аналізу питань молодіжної зайнятості дозволили визначити основні проблеми, з якими стикається молодь при працевлаштуванні на роботу (специфічні проблеми на молодіжному сегменті ринку праці), а саме: недосконалість нормативно-правової бази, яка регулює трудові відносини; молоді люди після навчального закладу не можуть реалізувати свої вміння та навички на практиці; дисбаланс в професійно-кваліфікаційній структурі пропозиції робочої сили, що не відповідає попиту на ринку праці; відсутність у молодих людей професійного досвіду; гендерна нерівність за статтю та віком; трудова міграція через неконкурентоспроможність заробітної плати в Україні порівняно з оплатою праці в Європі. Для системного вирішення проблем ринку праці молоді необхідно вдосконалити діючий механізм підвищення рівня зайнятості молоді, завдяки чому з'явиться новий імпульс для розвитку економіки України. Запропоновано основні напрямки вдосконалення державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці України, а саме: створення ефективної взаємодії між державними органами зайнятості, сферами бізнесу та освіти. Покращення й системна реалізація механізму підвищення зайнятості молоді дозволить зменшити відтік робочої сили за кордон та забезпечити конкурентоспроможність національної економіки у довгостроковій перспективі.

**Ключові слова:** *молодь; зайнятість; ринок праці; сфера праці й зайнятості; трудовий потенціал; економіка.*

**Татьяна Петровна ЗБРИЦКАЯ**

*кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Одесский национальный экономический университет, Украина, e-mail: s.t.p.\_@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3558-1795>*

**Владислав Сергеевич МИНИН**

аспірант кафедри управління персоналом і економіки труда,  
Одеський національний економічний університет,  
Україна, e-mail: vlad.under.minin97@gmail.com,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6928-0766>

**ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА  
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Збрицкая, Т. П., Минин, В. С. Проблемы молодёжи на рынке труда в современных условиях. *Вестник социально-экономических исследований* : сб. науч. трудов. Одесса : Одесский национальный экономический университет. 2021. № 2 (77). С. 55–65.

**Аннотация.** В статье исследовано современное состояние занятости молодежи на рынке труда. Цель статьи заключается в рассмотрении сегмента молодежи на рынке труда, исследовании динамики занятости молодежи за последние годы и разработке предложений по совершенствованию состояния занятости молодежи в Украине. Проанализированы современные тенденции занятости и безработицы молодежи на рынке труда. В процессе анализа были использованы такие методы научного исследования, как анализ и синтез, сравнение и обобщение, что позволило обеспечить валидность исследования. Результаты анализа вопросов молодежной занятости позволили определить основные проблемы, с которыми сталкивается молодежь при трудоустройстве на работу (специфические проблемы на молодежном сегменте рынка труда), а именно: несовершенство нормативно-правовой базы, которая регулирует трудовые отношения; молодые люди после учебного заведения не могут реализовать свои умения и навыки на практике; дисбаланс в профессионально-квалификационной структуре предложения рабочей силы, что не соответствует спросу на рынке труда; отсутствие у молодых людей профессионального опыта; гендерное неравенство по полу и возрасту; трудовая миграция из-за неконкурентоспособности заработной платы в Украине по сравнению с оплатой труда в Европе. Для системного решения проблем рынка труда молодежи необходимо усовершенствовать действующий механизм повышения уровня занятости молодежи, благодаря чему появится новый импульс для развития экономики Украины. Предложены основные направления совершенствования государственного регулирования молодежного сегмента рынка труда Украины, а именно: создание эффективного взаимодействия между государственными органами занятости, сферами бизнеса и образования. Улучшение и системная реализация механизма повышения занятости молодежи позволит уменьшить отток рабочей силы за границу и обеспечить конкурентоспособность национальной экономики в долгосрочной перспективе.

**Ключові слова:** молодь; зайнятість; ринок праці; сфера праці й зайнятості; трудовий потенціал; економіка.

**Tetyana ZBRYTSKA**

PhD in Economics, Associate Professor of Personnel Management and  
Labor Economics Department, Odessa National Economic University, Ukraine,  
e-mail: s.t.p.\_@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3558-1795>

**Vladislav MININ**

Postgraduate Student of Personnel Management and Labor Economics Department,  
Odessa National Economic University, Ukraine, e-mail: vlad.under.minin97@gmail.com,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6928-0766>

## PROBLEMS OF YOUTH IN THE LABOR MARKET IN MODERN CONDITIONS

Zbrytska, T., Minin, V. (2021). Problems of youth in the labor market in modern conditions [Problemy molodi na rynku pratsi v suchasnykh umovakh], *Socio-economic research bulletin, Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen'* (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. 2 (77), pp. 55–65.

**Abstract.** *The article investigates a modern state of youth employment in the labor market. The purpose of the article is to consider of youth segment in the labor market, to study the dynamics of youth employment in recent years and to develop proposals for improving the state of youth employment in Ukraine. Current trends in youth employment and unemployment in the labor market are analyzed. In the process of analysis, such methods of scientific research as analysis and synthesis, comparison and generalization were used, which made it possible to ensure the validity of the study. Based on the results of youth employment issues analysis, the main problems faced by young people in finding a job (specific problems in the youth segment of the labor market) are determined, namely: imperfection of the legal framework that regulates labor relations; young people after graduation cannot put their skills and abilities into practice; imbalance in the professional and qualification structure of the labor supply, which does not correspond to the demand in the labor market; lack of professional experience among young people; gender inequality by sex and age; labor migration due to the non-competitiveness of wages in Ukraine compared to wages in Europe. For a systematic solution to the problems of youth labor market, it is necessary to improve the existing mechanism for increasing the level of youth employment, thereby a new impetus will appear for the development of the Ukrainian economy. The main directions of improving the state regulation of the youth segment of the labor market in Ukraine are proposed, namely: the creation of effective interaction between public employment agencies, business and education. An improvement and systemic implementation of the mechanism for increasing youth employment will reduce the outflow of labor force abroad and ensure the competitiveness of the national economy in the long term.*

**Keywords:** *youth; employment; labor market; sphere of labor and employment; labor potential; economy.*

**JEL classification:** *E240; J080; J640; J680*

**DOI:** [https://doi.org/10.33987/vsed.2\(77\).2021.55-65](https://doi.org/10.33987/vsed.2(77).2021.55-65)

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Економічний розвиток будь-якої країни залежить від великої кількості факторів, у тому числі й від зайнятості населення. Від основних характеристик працездатного населення залежить величина сукупного національного доходу. Від того, як працюють люди, залежить розвиток економіки держави, благополуччя самої людини та рівень соціального напруження всередині країни. Тому, дослідження зайнятості та безробіття населення завжди були важливі для вчених-економістів.

Проблеми у сфері молодіжної зайнятості на території України існували постійно. В сучасних умовах ці проблеми ще більш загострилися через політичні, соціальні, економічні та епідеміологічні причини. Безробіття молоді небезпечно, так як, з одного боку, підвищується соціальна напруга, безробітні молоді люди шукають будь-які варіанти заробітку, з іншого боку, призводять до негативних психологічних наслідків для самої молоді. Молодий безробітний втрачає віру в себе, впадає в депресію. Тому необхідно проаналізувати сучасний стан безробіття

молоді в Україні, як змінилася її зайнятість за останні роки та розробити рекомендації щодо поліпшення ситуації на молодіжному ринку праці.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Питанням зайнятості та безробіття молоді й аналізу проблем найму цієї вікової категорії приділяли увагу багато вітчизняних та зарубіжних науковців. В. В. Близнюк, Я. І. Юрик досліджують взаємозв'язок ринку праці, інновацій та соціально-економічний розвиток країни. Проте, вони не аналізують молодіжний ринок праці [1, с. 67–69]. Найл О'Хігінс у своїх роботах досліджує теоретико-методологічні аспекти формування національного ринку праці та його молодіжного сегмента, розглядає проблеми працевлаштування молоді, сутність принципів функціонування цього сегмента ринку праці. Т. І. Касьянова та Н. В. Клімова проводили аналіз локального ринку праці молоді за допомогою анкетування та усного інтерв'ювання співробітників центрів зайнятості населення, викладачів університетів, які займаються дослідженнями з проблем молоді, фахівців кадрового центру, представників бізнес-спільноти, що займаються підбором персоналу [2, с. 285]. Т. Штайнмайер досліджує, як за допомогою математичних моделей можливо проаналізувати політику країни у сфері молодіжного сегменту ринку праці. К. Л. Сміт розглядає вплив малокваліфікованої робочої сили на ринок праці молоді. Є. А. Московцева розглядає молодіжний ринок праці через призму мотивації молоді як основний катализатор взаємовідносин на ринку праці [3, с. 17–18]. Але ці роботи мають теоретичний характер та повинні більше опрацьовуватися у практичному аспекті в наступних роботах цих авторів.

Незважаючи на те, що в науковому просторі є багато науковців, які досліджують різні аспекти молодіжного сегменту ринку праці, в Україні недостатньо досліджені питання зайнятості та безробіття молоді. Існує необхідність в актуалізації досліджень молодіжного ринку праці, що пояснюється трансформацією національної економічної системи, перерозподілом трудових ресурсів між різними видами економічної діяльності та регіонами країни, а також міграційними потоками молоді в інші країни світу.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Розвиток молодіжного ринку праці в умовах функціонування України у глобальному економічному середовищі та посилення ролі інноваційно-інформаційних технологій вимагають постійного дослідження процесів зайнятості молоді.

У сучасних умовах, через зміни у соціальному житті, ситуація на ринку праці сильно змінюється і є доволі динамічною. В умовах пандемічної кризи, ситуація на ринку праці стала ще більш загостреною, підприємства скорочували штат персоналу, багато потенційних робочих місць для молоді були закриті. До того ж, через закриття кордонів, повернулося багато заробітчанин, через що напруга на ринку праці ще збільшилася. Наведена тенденція потребує подальшого аналізу проблем молоді на ринку праці та пошуку нових підходів щодо вирішення питань молодіжного безробіття.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у здійсненні статистичного аналізу молодіжного ринку праці в Україні, дослідженні впливу соціально-економічних факторів на зайнятість молоді загалом в країні та за окремими аспектами. Важливо приділити увагу аналізу ефективності реалізації державних програм сприяння працевлаштуванню молоді та оцінюванню подальших перспектив розвитку зазначеного процесу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Молодь є важливим ресурсом як для ринку праці, так і для країни загалом, оскільки у майбутньому стане основою національного ринку праці та завдяки власним здібностям до праці буде формувати економічну систему та сприятиме її подальшому зростанню.

У сучасних умовах, однією з головних проблем молоді є пошук роботи. Ситуація на ринку праці України свідчить про те, що молоді люди, які тільки що отримали певний освітній рівень, не можуть реалізувати свої вміння та навички на практиці.

У ст. 1 Закону України «Про занятість населення», надано визначення категорії «молодий працівник». «Молодим працівником можна назвати громадянина України віком до 35 років, який є випускником закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування [4].

У ст. 1 Закону України «Про основні засади молодіжної політики», теж встановлені для молоді вікові рамки, а саме – 14–35 років. Таким чином, до молоді на ринку праці можна віднести населення віком від 14 до 35 років [5].

Але важливо зазначити, що в Кодексі законів про працю, у ст. 197, наведено вікові рамки від 15 до 28 років, що суперечить іншим вище переліченим Законам України [6]. Це вказує на певну недосконалість нормативно-правової бази щодо молоді в Україні.

Окрім різних визначень у законодавчих документах цієї вікової групи, існують проблеми й на ринку праці. Більша частина молоді, яка тільки закінчила навчання є абсолютно не підготовленою до трудового життя. Ця негативна тенденція обумовлена тим, що в сучасних освітніх програмах існують певні недоліки. У випускників, які тільки що закінчили навчальний заклад, при пошуку роботи з'являються особливі проблеми:

– у ст. 22 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» держава гарантує отримання першого робочого місця тим, хто закінчив навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти протягом двох років [5]. Проте, насправді, цей закон ніяк не реалізується. На практиці роботодавці у вакансіях зазначають вимогу до випускників ВНЗ надати довідку щодо минулого працевлаштування;

– з іншого боку, самі молоді люди не можуть застосовувати отримані знання у своїй професійній діяльності у зв'язку з відсутністю необхідних для роботи за фахом практичних умінь і навичок. Це пов'язано з тим, що під час навчального процесу превалює теоретична частина навчання, та мінімальна кількість годин відводиться на практику.

Роботодавці в Україні не зацікавлені у співробітнику, якому треба додатково надати необхідні навички або перенавчати після закінчення навчального закладу, який повністю безініціативний та лише механічно виконує поставлені завдання. Бізнесмени шукають людей, які можуть ефективно й самостійно вирішувати проблеми та пропонувати власні рішення.

Зокрема, сам ринок праці України має недоліки які зумовлюють проблеми щодо зайнятості всього населення. Таким чином, можна виділити певну кількість недоліків, які існують на ринку праці України та роблять працевлаштування неможливим [1, с. 68]:

- слабка сприйнятливність професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень;
- невідповідність професійно-кваліфікаційної структури здобувачів праці технологічним змінам;
- зниження мотивації зайнятості в сільському господарстві;
- недосконалість нормативно-правової бази, яка регулює трудові відносини;
- дисбаланс в професійно-кваліфікаційній структурі пропозиції робочої сили, що не відповідає попиту на ринку праці;
- високі показники трудової міграції через неконкурентоспроможність заробітної плати в Україні порівняно з оплатою праці в Європі.

Наявність такої великої кількості проблем на ринку праці обумовлює складність працевлаштування для звичайної дорослої людини. За такої ситуації для молоді залишається більш песимістичний сценарій, так як влаштуватися на роботу для них важче, адже через специфіку соціально-психологічних характеристик роботодавця віддає перевагу більш дорослій людині. Таким чином, молоді люди наразі стали найбільш вразливою категорією здобувачів праці, які, до того ж, недостатньо підготовлені до сучасних реалій ринку праці.

Важливим напрямом статистичного аналізу є зайнятість населення за віковими групами, який проведено за 2017–2020 роки (рис. 1).

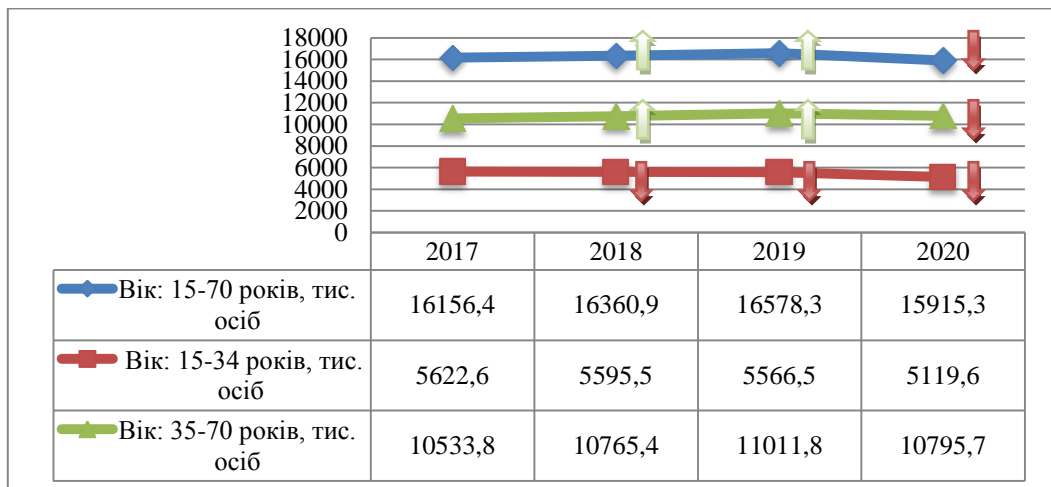


Рис. 1. Зайнятість населення за віковими групами за 2017–2020 роки

*Джерело: складено авторами за даними [7]*

Отримані результати свідчать, що впродовж 2017–2020 рр. ситуація із зайнятістю населення за віковими групами неоднозначна. Так, з 2017 по 2019 роки на ринку праці спостерігалася тенденція до збільшення кількості зайнятих, але при цьому кількість зайнятих вікової групи 15–34 років мала тенденцію до скорочення. Темпи росту зайнятості всього населення України протягом даного періоду обумовлені тим, що збільшення зайнятості у віковій групі 35–70 років

«перекривало» ефект скорочення зайнятих у віковій групі молоді. Таке перекривання відбувалося через те, що в Україні, через ефект «старіння нації», існує переважання кількості дорослого населення над молоддю.

Ситуація кардинально змінилася у 2020 році через епідемію COVID-19 та подальший адаптивний карантин, встановлений українською владою. Зайнятість всього населення України у 2020 році порівняно з 2019 роком зменшилася на 3,9%, що було обумовлено зменшенням працюючих віком 35–70 років на 1,8%, та молодих працюючих на 8,8%. За 2020 рік зменшення кількості зайнятої молоді було більше, аніж зменшення кількості зайнятих дорослих. Це свідчить про те, що в умовах кризи роботодавець надає перевагу дорослим працівникам, та в умовах скорочення штату звільняє саме молодь.

Причини недовіри роботодавців до молодих фахівців можуть бути найрізноманітнішими, загалом можна виділити найбільш вагомі з них [2, с. 285]:

- відсутність у молодих людей професійного та життєвого досвіду;
- професійна підготовка за професіями, які не користуються попитом на ринку праці;
- недовіра роботодавців до рівня та якості підготовки молоді;
- психологічні якості молодих людей, які полягають у великій амбіційності щодо оплати праці за відсутності відповідності до займаної посади;
- високий рівень мобільності та динамічності молодих фахівців, що обумовлює високу плинність кадрів;
- необхідністю надання молодим людям додаткових пільг (навчальна відпустка, більш жорсткі вимоги до охорони праці тощо), що обумовлює додаткові труднощі для підприємців;
- трудовою нестабільністю молоді, яка пов'язана зі звільненнями у зв'язку із службою в армії, відпустками молодих жінок для виконання репродуктивної функції тощо.

Проблема деформації на ринку праці полягає у тому, що існує різниця між професіями, які отримали молоді люди, та структурою потреб ринку праці. Наразі на ринку праці недостатньо інженерних і технічних фахівців, та велика пропозиція фахівців економічного та гуманітарного профілю. З кожним роком ситуація не змінюється, а, навпаки, погіршується. Це пов'язано з тим, що інформація щодо потоку надходження нових працівників на ринок праці є викривленою.

Викривлення надходження нової робочої сили на ринок праці пов'язано з тим, що молодь при виборі професії не звертає увагу на її затребуваність на ринку праці. Абітурієнти при вступі до навчального закладу, обираючи професію та випускники, які тільки що закінчили навчальний заклад і виходять на ринок праці, керуються різними мотивами, основним з яких в Україні, вважаємо, є питання якості зайнятості, що набуває принципового характеру, оскільки для молоді притаманні загалом підвищені запити – вимоги щодо рівня оплати найманої праці, характеру професійної зайнятості, умов праці тощо. Через прагнення до матеріального благополуччя та бажання зайняти гідне місце в суспільстві, молодь обирає такі професії, які можуть зумовити досягнення такої цілі. Найбільш обраними професіями серед молоді вважаються робота економіста, фінансиста, юриста тощо. У свою чергу, робочі професії майже ніхто не обирає. Для молоді, робочі професії асоціюються з важкою роботою, яка має низьку оплату праці, тому такі професії їх і не приваблюють.

Сьогодні Україна не відноситься до країн, де робоча сила має високу ціну. Через це в країні існують високі показники трудової еміграції. Станом на лютий 2021 року існує різний рівень оплати праці в різних країнах, що ілюструють дані табл. 1. Для аналізу запропоновано дві країни, що розвиваються (Україна та Польща) та одна розвинена країна (Німеччина).

Таблиця 1

Порівняння рівня оплати праці в Україні, Польщі та Німеччині в 2021 р.

Професія	Середня заробітна плата, євро (€)		
	Україна	Польща	Німеччина
Керівник відділу підприємства	650	3000	6900
Програміст	1100	1500	4500
Бухгалтер	370	700	3600
Юрист	400	1000	6100
Покоївка	380	600	2900
Інженер-електрик	410	600	5400
Лікар	400	1300	6300
Вчитель	370	500	4200
Водій	500	750	2500
Продавець	340	600	2500
Касир	350	600	2100
Робочі спеціальності	400	550	2000

*Джерело: складено авторами за даними [8; 9; 10]*

Більш високі заробітні плати за однакову працю обумовлюють високий рівень міграції громадян України в європейські країни. Для молоді, яка хоче досягнути успіху в найкоротші терміни, виїзд за кордон є одним із можливих шляхів більш швидкого збагачення, аніж вони могли досягнути в своїй країні.

Ще однією проблемою, яку необхідно зазначити, є гендерна нерівність при влаштуванні на роботу молодих жінок. Молода жінка, яка не має дітей стає найменш бажаним кандидатом при прийомі на роботу. Для роботодавця існують ризики, які полягають у можливості вагітності співробітниці, збереження її робочого місця на термін відпустки по вагітності, пологам та доглядом за дитиною до 3-х років [3, с. 19]. В Україні у випадку звичайних пологів оплачувана відпустка становить 126 календарних днів. Після закінчення цього періоду матір дитини має право піти у відпустку по вихованню дитини тривалістю до 3 років, а то й до 6 років. Роботодавець розуміє, що для нього це не вигідно і робить вибір на користь інших кандидатів, зазвичай чоловічої статі. Така проблема є повною дискримінацією за статевою та віковою ознаками.

Вважаємо, що для вирішення зазначених вище проблем необхідно створити ефективну взаємодію між державними органами зайнятості, сферами бізнесу та освіти. Така співпраця дозволить вирівняти попит і пропозицію на ринку праці молоді, скоротити рівень молодіжного безробіття та надасть новий імпульс розвитку економіки України.



Можливим шляхом покращення ситуації із зайнятістю молоді є вдосконалення системи профорієнтації школярів та направленість профорієнтації на ті професії, яких наразі бракує. Цю проблему необхідно вирішувати на рівні загальноосвітніх шкіл та закладів освіти, зумовлюючи взаємодію між керівництвом навчальних закладів, роботодавцями та службою зайнятості.

Результативною формою сприяння зайнятості молоді є розвиток підприємницьких ініціатив. Серед чинників, які заважають організувати власний бізнес, є:

- відсутність первинного капіталу, потрібного для відкриття власної справи;
- складна й нестабільна економічна та політична ситуація в країні;
- несприятливий податковий клімат;
- відсутність соціальних гарантій;
- незахищеність від кримінальних структур;
- не повністю реформоване законодавство у сфері підприємницької діяльності;
- бюрократичні перепони і поверхневі знання претендентів на організацію власного бізнесу [11, с. 101].

Одним зі шляхів зменшення безробіття молоді на ринку праці є розвиток сектору самозайнятості. Самозайнятість є ефективним способом покращення стану ринку праці, так як вона надає двобічний ефект: допомагає молоді реалізувати самих себе та обумовлює більш високий приріст економіки. Серед сучасного покоління багато молодих людей мають проблеми з адаптуванням до ієрархічної структури організацій і бюрократичними способами прийняття рішень. Молодь прагне до професійного розвитку своїх навичок та вмінь, не бажає довго залишатися на одній посаді та потребує кар'єрного просування. У певній ситуації буде зручно використовувати самозайнятість, так як молодь може відкрити свій бізнес, або стати фрілансером та одночасно працювати на декілька фірм. Для молоді самозайнятість зручна свободою вибору робочого місця, вільним графіком роботи, відповідальністю лише за свої дії, виконанням лише власної роботи (завдань). Окрім цього, самозайнятість вигідна і для держави, так як інтереси в отриманні трудового доходу та інтереси державної влади щодо зменшення напруженості ринку праці співпадають, оскільки цей сегмент дозволяє реалізувати підприємницьку активність, що, у свою чергу, зумовить збільшення державного бюджету.

Для зменшення показника плинності молодих кадрів на підприємствах, у структурних підрозділах, які працюють з персоналом, повинні враховувати той факт, що можливі конфлікти через досвід та вік співробітників. Молоді фахівці наразі більше обізнані в інноваційно-інформаційних технологіях (комп'ютеризація, соціальні мережі тощо), але надто амбітні, нетерплячі та мають завищені очікування. Молодий співробітник одразу бажає високу заробітну платню, швидкий кар'єрний зріст. Працівники старших поколінь, які мають певний професійний та життєвий досвід, за такої ситуації можуть бути невдоволені, що може сприяти виникненню конфліктних ситуацій. Менеджери з персоналу повинні відстежувати можливість появи такого психологічного конфлікту і докласти усі зусилля, щоб попередити його, допомогти старшому поколінню зрозуміти молодих і створити для останніх більш комфортні умови.

У сучасних умовах органи державного управління активно впроваджують політику щодо реалізації заходів у сфері сприяння зайнятості молоді. Провідну

роль у цьому напрямі відведено Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки. Державі необхідно проводити інноваційну соціально-економічну політику, яка дозволяє створити нові робочі місця, задіяти молодь в усіх галузях економічної діяльності та забезпечити гідні умови праці.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Для комплексного вирішення проблем та найбільш ефективного регулювання молодіжного ринку праці можна зробити певні висновки та рекомендації. Вважаємо за необхідне:

- реформування системи освіти в Україні шляхом її адаптації до потреб ринку праці та налагодження тісних взаємозв'язків між навчальними закладами та компаніями різних форм власності;

- моніторинг з метою визначення певних спеціальностей, професійних навичок та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники навчальних закладів при виході на ринок праці;

- забезпечення рівноправності молоді з іншими категоріями працівників на ринку праці під час прийняття на роботу, за умовами праці, заробітною платою та соціальним забезпеченням;

- створити молодіжну біржу праці;

- реалізація активної державної політики щодо сприяння створенню та підтримки підприємницьких ініціатив та самозайнятості молоді;

- створення сприятливого бізнес-клімату (заохочення банків до надання кредитів, надання державних гарантій їх повернення тощо);

- сприяння започаткуванню власної справи (податкові пільги, пільгові умови оренди, компенсації витрат на консультації спеціалістів (юристів, економістів), конкурсне складання бізнес планів);

- задіяння механізму залучення іноземних ресурсів для фінансування програм мікрокредитування для молодих підприємців.

У подальшому планується продовжити дослідження молодіжного сегменту ринку праці та розглянути особливості регулювання ринку праці молоді, його структуру та механізм функціонування, а також проаналізувати трансформаційні зрушення в структурі зайнятості населення, у тому числі й в молодіжному сегменті.

### **Література**

1. Юрик Я. І., Близнюк В. В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка і прогнозування*. 2014. № 1. С. 67–86. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog\\_2014\\_1\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2014_1_7) (дата звернення: 26.04.2021).
2. Климова Н. В., Касьянова Т. И. Рынок труда молодежи : проблемы и пути их решения. *Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий* : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 21-22 апреля 2017 г.) : в 2-х т. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. Т. 1. С. 284–287.
3. Московцева Е. А. Современные проблемы молодежи на рынке труда. *Ученые заметки ТОГУ*. 2013. № 2. С. 15–20.
4. *Про зайнятість населення* : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 27.04.2021).
5. *Про основні засади молодіжної політики* : Закон України № 1414-IX від 27.04.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 30.04.2021).
6. *Кодекс законів про працю України* : Закон, Кодекс № 1217-IX від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 04.03.2021).
7. *Державна служба статистики України* : сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 05.05.2021).

8. *Статистика зарплат* / Портал Work.ua. URL: <https://www.work.ua/ru/stat> (дата звернення: 05.05.2021).
9. *Середня заробітна плата в Польщі*. URL: <https://migrantvisa.ru/zarplata/srednjaja-zarplata-v-polshe> (дата звернення: 06.05.2021).
10. *Зарплати в Німеччині : мінімальні та середні зарплати в Німеччині по професіям*. URL: <https://ru-geld.de/salary/#the-average-salary-in-germany> (дата звернення: 06.05.2021).
11. Мельниченко О. Молодіжний ринок праці України : проблеми і перспективи. *Психологія і суспільство*. 2015. № 3. С. 99–104.

### References

1. Yuryk, Ya. I. & Blyzniuk, V. V. (2014). The quality of labor as a key factor in innovative development of Ukraine [Yakist robochoi syly yak kliuchovyi faktor innovatsiinoho rozvytku Ukrainy], *Ekonomika i prohnozuvannia*, No. 1, s. 67–86. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog\\_2014\\_1\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2014_1_7) [in Ukrainian]
2. Klimova, N. V., Kasyanova, T. I. (2017). Youth labor market: problems and ways to solve them. *Strategies for the development of social communities, institutions and territories: proceeding of the III International scientific-practical conference: in 2 vol., 21-22 April* [Rynok truda molodezhi: problemy i puti ikh resheniya. Strategii razvitiya sotsialnykh obshchnostey, institutov i territoriy: materialy III Mezhdunarodnoy nauch.-prakt. konferentsii: v 2 tomakh, 21-22 Aprelya], Izdatelstvo Uralskogo universiteta, Ekaterinburg, T. 1, s. 284–287 [in Russian]
3. Moskovtseva, E. A. (2013). Modern problems of youth in the labor market [Sovremennyye problemy molodezhi na rynke truda], *Uchenyye zametki TOGU*, No. 2, s. 15–20 [in Russian]
4. *About employment of the population: Law of Ukraine, No. 5067-VI, 05.07.2012* [Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy, No. 5067-VI, 05.07.2012]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian]
5. *On the basic principles of youth policy: Law of Ukraine, No. 1414-IX, 27.04.2021* [Pro osnovni zasady molodizhnoi polityky: Zakon Ukrainy, No. 1414-IX, 27.04.2021]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> [in Ukrainian]
6. *Code of Labor: Law of Ukraine, No. 1217-IX, 10.12.1971* [Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon, Kodeks, No. 1217-IX, 10.12.1971]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian]
7. *State statistics service of Ukraine: website* [Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: vebсайт]. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian]
8. *Statistics of salaries* [Statystyka zarplat], Portal Work.ua. Retrieved from: <https://www.work.ua/ru/stat> [in Ukrainian]
9. *Average salary in Poland* [Serednia zarobitna plata v Polshchi]. Retrieved from: <https://migrantvisa.ru/zarplata/srednjaja-zarplata-v-polshe>.
10. *Salaries in Germany: minimum and average salaries in Germany by profession*. Retrieved from: <https://ru-geld.de/salary/#the-average-salary-in-germany>.
11. Melnychenko, O. (2015). Youth labor market of Ukraine: problems and prospects [Molodizhnyi rynek pratsi Ukrainy: problemy i perspektyvy], *Psykhologhiia i suspilstvo*, No. 3, s. 99–104 [in Ukrainian]