

## СТРАТЕГІЯ, ЗМІСТ ТА НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ З ВИЩОЮ ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

УДК 331.07+378.3

Н. М. Богданова<sup>1</sup>  
К. О. Коваль<sup>1</sup>  
О. М. Мензул<sup>1</sup>

### МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРАКТИКИ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

<sup>1</sup>Вінницький національний технічний університет

*Проаналізовано основні проблеми працевлаштування молоді, особливості її різних груп та системи мотивації в розрізі забезпечення роботою. Розглянуто державні механізми сприяння працевлаштування молоді та наведено кращі практики роботи з молоддю в цьому контексті у Вінницькій області.*

**Ключові слова:** працевлаштування, молодь, мотивація, роботодавець, система мотивації.

#### Вступ

Передумовою інноваційного розвитку суспільства та становлення сучасної конкурентоздатної економіки України є розширення можливостей для всебічного розвитку та реалізації потенціалу молоді у професійній діяльності. Молодь — потужний людський ресурс, який складає майже третину населення країни. Рациональне використання та збереження цього цінного ресурсу є необхідним для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Для молоді характерними є низький рівень адаптованості та вразливість до навколишнього економічного та соціального середовища; підвищені вимоги до престижу роботи та заробітку; висока мобільність; відсутність у більшості попереднього досвіду роботи та чітких уявлень про майбутню професійну діяльність.

На сьогодні у недостатній мірі збалансовані потреби суспільства та пропозиції фахівців із необхідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалим є механізм формування державного замовлення на їх підготовку [1, 2]. Також проблеми у працевлаштуванні молоді спричинені вибором напряму підготовки, який не відповідає здібностям та нахилам молодої людини, що призводить до збільшення кількості молодих людей, що працюють не за здобутим фахом, отримуючи практичні навички вже після працевлаштування. При цьому суттєвим є відтік за кордон талановитої молоді, яка здобула якісну освіту в Україні, [3]. Однією із головних причин існуючої проблеми працевлаштування молоді є недостатній рівень практичного спрямування освіти — знання набувають реальної цінності тільки у випадку перетворення їх в навички, а це можливо досягти лише у разі практичного їх використання. Таким чином утворюється протиріччя: незважаючи на значну кількість молоді, яка потребує працевлаштування, роботодавцям важко знайти висококваліфікованих працівників, які відповідали б їх потребам.

З огляду на зазначене, постає нагальна потреба у підвищенні ефективності — системи професійної орієнтації, одночасної освітньої та практичної підготовки, орієнтації систем навчання та працевлаштування молоді із врахуванням потреб роботодавців.

Дослідження ринку праці в Україні, шляхів розвитку трудового потенціалу та підвищення ефективності професійного навчання кадрів стали темою праць вітчизняних вчених Д. Богіні, Л. Колешні, Л. Кравченко, Е. Лібанової, В. Савченко, І. Петрова та ін. Питання працевлаштування молоді досліджували А. Клочко, К. Олійник, П. Нікіфоров, А. Вольська. Вони вивчали проблеми, що виникають під час працевлаштування молодих спеціалістів в Україні, та шляхи їх вирішення, розглядалися аспекти соціального захисту цієї категорії працюючих. У роботах О. Левченко, В. Андрущенко, О. Грішної та інших висвітлено удосконалення механізмів формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою.

*Метою статті є дослідження механізмів можливого вирішення проблем профорієнтації та працевлаштування молоді. Відповідно до мети дослідження поставлено такі завдання:*

- визначити особливості економічної активності соціальної групи «молодь» за віком, місцем проживання, статтю та соціальним станом;
- розглянути державні механізми сприяння вирішенню проблеми працевлаштування молоді;
- проаналізувати практики сприяння працевлаштуванню молоді шляхом врахування потреб роботодавців, створення мотивації молоді до цілеспрямованої професійної підготовки на прикладах форм роботи, що застосовуються управлінням у справах сім'ї та молоді Вінницької облдержадміністрації.

### Виклад основного матеріалу дослідження

Молодь — найактивніша частина населення, яка становить майже 38 % усього економічно активного населення України. На сьогодні верхня вікова межа молоді — 35 років. Питома вага молоді серед зареєстрованих в області безробітних за 9 місяців 2013 року склала 42,9 %, а частка працевлаштованої за сприяння центрів зайнятості молоді становить 39,1 % від загальної кількості працевлаштованих безробітних.

З огляду на суспільно-соціальну диференціацію доцільно виділити 4 вікові групи молоді:

- 1) 14—17 років (вибір виду трудової діяльності або продовження навчання);
- 2) 18—24 роки (навчання у навчальних закладах та набуття професійних знань, вмінь і навичок);
- 3) 25—28 років (набуття професійної самостійності, економічної стабільності та долучення до процесу суспільного виробництва);
- 4) 29—35 років (розвиток професіоналізму).

Рівень економічної активності традиційно є найнижчим для молоді у віці 14—24 роки, що зумовлено її навчанням та малою кількістю конкурентних переваг на ринку праці. В свою чергу, сільська молодь віком 14—24 років здебільшого задіяна в особистому селянському господарстві та неформальному секторі економіки, що пов'язано із вищим рівнем шлюбності і народжуваності, сезонним циклом сільськогосподарського виробництва, обмеженістю сільського ринку праці.

На вітчизняному ринку праці серед молоді чітко простежується наявність гендерної асиметрії: рівень економічної активності в усіх вікових групах молоді є вищим у чоловіків, ніж у жінок. За останнє десятиріччя відбувається зниження показників економічної активності в усіх вікових групах молодих жінок (на 2,1 % у жінок віком 15—24 роки; на 8,9 % — 25—29 років; на 6,5 % — 30—34 років). Закономірно, що найбільше зниження економічної активності притаманне групі жінок від 25 до 29 років, адже саме на цей вік припадає найвища інтенсивність народжуваності. Крім того, наявним є гендерний дисбаланс у пропозиції робочих місць під час працевлаштування після закінчення вищих навчальних закладів на перше робоче місце [4]. Так, у 2012 році у Вінницькій області непрацевлаштованими після завершення здобуття вищої освіти були 18,8 % юнаків та 30,7 % дівчат. Пріоритетними напрямками працевлаштування молоді є фінансова діяльність, торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, де частка зазначеної категорії працівників складає більше половини усіх працюючих. Крім того, молоді кадри приваблює робота у сфері ресторанного та готельного бізнесу, державному управлінні. Одним із напрямів реалізації свого трудового потенціалу молодь вважає власний бізнес. Результати опитувань виданням «Молодь України» засвідчують поширеність активного прагнення української молоді до підприємництва як власного життєвого і професійного вибору. Дослідження показали, що на заваді організації та розвитку власного бізнесу є відсутність первинного капіталу, необхідного для відкриття власної справи; складна та нестабільна економічна та політична ситуація в країні; високі податки; бюрократичні перепони та недостатній рівень знань (освіти) для організації власного бізнесу [5]. Крім зазначених вище, проблеми молоді на ринку праці спричинені низкою особливостей її соціального стану і трудової поведінки: низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами до працевлаштування (престижу, заробітку, змісту роботи, характеру і умов праці); відсутністю досвіду роботи; відсутністю чітких уявлень про майбутню професійну діяльність [4, 5].

Сьогодні під час працевлаштування молоді держава гарантує низку пільг та гарантій. Законом України «Про зайнятість населення» чітко визначені механізми стимулювання роботодавців до створення робочих місць (щомісячна, протягом одного року, компенсація витрат на сплату єдиного соціального внеску за працевлаштовану особу, яка закінчила або припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнена зі строкової або альтернативної служби), додаткові пільги молоді — «стартові виплати» та стажування із зарахуванням до загального трудового стажу [6]. Зокрема, молоді працівники, які погодились працювати у сільській місцевості, отри-

мують житло на термін роботи та «стартову виплату» у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати (до 1 грудня 2013 року — 11 470 грн). Додаткове заохочення — перехід житла у власність молодого працівника, який працює у сільській місцевості не менше десяти років. Студенти вищих навчальних закладів мають право проходити стажування терміном до 6 місяців із занесенням запису про проходження такого стажування у трудову книжку. Закон також передбачає можливість професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця під конкретне робоче місце. Забезпечення зайнятості молоді на ринку праці — один із пріоритетних напрямів Стратегії державної молодіжної політики до 2020 року, яка передбачає розробку механізмів стимулювання роботодавців у наданні першого робочого місця; підвищення рівня конкурентоспроможності молоді; запровадження у навчальних закладах факультативних занять з організації власної справи та набуття підприємницьких навичок; здійснення заходів щодо сприяння зайнятості молоді, насамперед тієї, яка потребує соціального захисту; сприяння підприємницькій діяльності молоді, визначення механізмів її підтримки; запровадження системи підтвердження результатів неформального навчання молоді; сприяння професійній орієнтації учнів старших класів загальноосвітніх навчальних закладів [2]. Державою запропоновано конкретні механізми для поліпшення ситуації у сфері працевлаштування молоді. Наскільки ефективно вони будуть впроваджуватися у життя, залежить від системи мотивації молоді до професійної діяльності. Можна виділити такі рівні цієї системи: особистісний (здібності, особисті якості, необхідні для певної професійної діяльності, світогляд, який відповідає меті професійної діяльності, відповідності індивідуальних цілей і цінностей цілям та цінностям суспільства, професійне покликання); освітній (необхідний рівень знань, умінь та навичок, які здобуваються в результаті навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіти, роботи з наставником); мотиваційний (стимулювання, яке базується на врахуванні індивідуальних інтересів, потреб, цілей, ціннісних орієнтацій, мотивів; відповідність індивідуальних цілей і цінностей цілям та цінностям організації; оцінка діяльності з боку керівника, колег, громадян); соціальний (сприятливий вплив соціального середовища: батьків, рідних, друзів, вчителів (на етапі професійної орієнтації), відповідність діяльності нормам закону і вимогам суспільної моралі, чітке розуміння потреб людей, на яких спрямована професійна діяльність, орієнтація на надання якісних послуг громадянам та прийняття рішень, спрямованих на поліпшення якості їх життя); інституційний (відповідність діяльності стандартам у відповідній професійній сфері); ресурсний (фінансові, технічні, інформаційні, правові ресурси, наявність або відсутність яких суттєво впливає на ефективність діяльності) [6]. Усі запропоновані державою механізми вирішення проблеми працевлаштування молоді є зовнішніми мотиваційними факторами. Для формування внутрішньої мотивації молоді до професійної діяльності мають бути присутніми усі етапи формування професійного фахівця: 1) професійна орієнтація та самовизначення; 2) освітня та практична підготовка; 3) адаптаційний період; 4) період професійного розвитку та самовдосконалення.

Позитивні зрушення у розв'язанні проблем зайнятості молоді відбуваються активніше у разі застосування нових форм роботи із молоддю та тісної співпраці вищих навчальних закладів, органів державної влади, приватних компаній, органів місцевого самоврядування та громадських організацій задля вирішення проблем працевлаштування молоді, концентруючи власні зусилля на застосуванні засобів внутрішньої мотивації молоді. З метою створення сприятливих умов в цьому напрямі державної політики в Україні діє мережа неурядових спеціалізованих молодіжних структур, що сприяють працевлаштуванню молоді: молодіжні центри, агентства праці, бізнес-центри, громадські організації та їх об'єднання. Основними напрямками їх діяльності є сприяння працевлаштуванню, професійна підготовка та підвищення кваліфікації молоді, організація її зайнятості в позанавчальний час, залучення до підприємницької діяльності.

Прикладом такої співпраці стала реалізація проекту «Бізнес-акселератор», який з 2013 року впроваджується в області Вінницьким обласним молодіжним центром праці за підтримки управління у справах сім'ї і молоді облдержадміністрації та департаменту регіонального економічного розвитку облдержадміністрації. Метою проекту є формування внутрішньої мотивації молоді до відкриття власної справи шляхом створення навчального центру практичної підготовки молодих спеціалістів. На конкурсних засадах організаторами відібрано 36 студентів із вищих навчальних закладів м. Вінниці, які мають бажання у майбутньому започаткувати власну справу. З їх числа створено 6 фахових аналітичних груп (HR-менеджери, бізнес-архітектори, маркетологи, комерсанти, бухгалтери, фінансисти), які під керівництвом бізнес-консультантів зі значним практичним досвідом пройдуть підготовку в напрямку новітніх професійно-аналітичних технологій практичного спрямування. Реалізація проекту дасть можливість впровадити один із ефективних підходів до технології підготовки спеціалістів-аналітиків, в умовах дедалі зростаючого дефіциту кадрів такого рівня. Студенти, які

беруть участь у проекті, зможуть: здобути практичні навички роботи за обраною спеціальністю; здобути знання з практичних технологій вирішення актуальних економічних проблем у реальних бізнес-ситуаціях; навчитися працювати у команді; підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці; розробити інноваційні бізнес-проекти і взяти участі у конкурсі бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді із подальшим фінансуванням проектів-переможців.

Крім того, у Вінницькій області існує багаторічний досвід проведення регіональних турів Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді із об'єднанням ресурсів органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадських організацій та бізнес-структур. Головним результатом обласного конкурсу є можливість власникам бізнес-проектів у процесі їх захисту отримати корисні поради від успішних та відомих бізнесменів Вінниччини, а переможці конкурсу отримують інвестиції на реалізацію їх проектів. Зокрема, у 2012 році на реалізацію трьох проектів-переможців інвесторами профінансовано 2,2 млн грн.

Важливу роль у вирішенні проблеми працевлаштування молоді відіграють вищі навчальні заклади. Від їх чутливості та швидкості врахування змін зовнішнього середовища, знань потреб та співпраці із потенційними роботодавцями, ступеня готовності до використання нових форм роботи з молоддю, створення мотивації у молоді до здобуття академічних знань та саморозвитку у майбутній професійній діяльності багато у чому залежить, наскільки конкурентоздатними на ринку праці будуть випускники цих ВНЗ. Прикладом цілеспрямованого формування висококваліфікованого та конкурентоздатного на ринку праці фахівця є Міжнародний конкурс з веб-дизайну та комп'ютерної графіки, який з 2001 року проводиться Вінницьким національним технічним університетом за підтримки управління у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації. У 2012 році на конкурс надійшло понад 900 робіт із 21 країни світу, збільшилась кількість учнів із сільської місцевості, які беруть у ньому участь. Переможці перших конкурсів веб-дизайну успішно реалізувались у професійній діяльності і сьогодні вже виступають співорганізаторами та спонсорами конкурсу. Конкурс допомагає учням визначитись із майбутнім фахом та професійною діяльністю ще під час навчання у загальноосвітній школі, розкриває нові можливості розвитку для сільської молоді.

Незважаючи на загальні позитивні тенденції у сфері працевлаштування молоді, серед актуальних проблем є: незбалансованість ринку праці; недостатній рівень практичного спрямування освіти, невідповідність між отриманою освітою та потребою ринку праці; низький рівень зайнятості молоді від 15 до 24 років; гендерна асиметрія на ринку праці та гендерний дисбаланс під час працевлаштування після закінчення вищих навчальних закладів на перше робоче місце; обмежені пропозиції ринку праці в сільській місцевості.

### Висновки

Працевлаштування молоді є одним із пріоритетів державної політики зайнятості населення та державної молодіжної політики, тому створюються нові прогресивні державні механізми вирішення проблеми зайнятості молоді. На результативність новітніх державних механізмів поліпшення працевлаштування молоді впливає ефективність системи мотивації молоді до професійної діяльності. Створення мотивації молоді до навчання за обраною спеціальністю, яка відповідає здібностям молоді людини, та можливість працевлаштування на перше робоче місце відповідно до отриманого фаху сприятиме формуванню стійких професійних інтересів. Це дозволить молоді максимально застосовувати набуті професійні знання та навички та спонукатиме до саморозвитку, самовдосконалення, що забезпечить професійність та пристосованість до нових викликів часу. Разом з тим доцільно постійно вдосконалювати та розширювати механізми державної підтримки для молоді з врахуванням її вікових, соціальних, тендерних та територіальних та інших різноманітних особливостей.

Ефективними формами роботи у сфері працевлаштування молоді є такі, які орієнтовані на сучасні потреби роботодавців, спрямовані на мотивацію молоді до професійного розвитку та об'єднують зусилля органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, вищих навчальних закладів, роботодавців, бізнес-структур, громадських організацій навколо ефективних систем внутрішніх та зовнішніх мотивацій молоді.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки [Електронний ресурс] : Указ Президента України / Документ 45/2012, чинний від 01.02.2012. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
2. Про стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року [Електронний ресурс] : Указ Президент України / Документ № 532/2013, чинний від 27.09.2013. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>.

3. Клочко А. М. Актуальні питання працевлаштування молоді в умовах ринкових взаємовідносин [Електронний ресурс] / А. М. Клочко, К. М. Олійник // Форум права. — 2012. — № 3. — С. 292—296. Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012\\_3/12kamurv.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012_3/12kamurv.pdf).

4. Молодь в умовах становлення незалежної України (1991—2011 роки) : щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / [О. В. Белишев, С. Ю., Аксьонова О. Л. Ануфрієва та ін. ; за ред. Зуєва Ю. О.]. — К. : Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2012. — 224 с.

5. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. — 268 с.

6. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : закон України / Документ N 5067-VI, остання редакція від 05.07.2012 на підставі 5067-17, чинний. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.

7. Богданова Н. М. Система мотивації молоді до державної служби : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Н. М. Богданова. — К., 2012. — 20 с.

Рекомендована кафедрою інтеграції навчання з виробництвом ВНТУ

Стаття надійшла до редакції 19.11.2013

**Богданова Наталія Миколаївна** — канд. наук з державного управління, заступник начальника управління у справах сім'ї та молоді Вінницької облдержадміністрації, старший викладач кафедри інтеграції навчання з виробництвом, **Коваль Костянтин Олегович** — канд. техн. наук, доцент кафедри інтеграції навчання з виробництвом, **Мензул Олена Миколаївна** — аспірантка кафедри інтеграції навчання з виробництвом.

Вінницький національний технічний університет, Вінниця

**N. M. Bogdanova<sup>1</sup>**  
**K. O. Koval<sup>1</sup>**  
**O. M. Menzul<sup>1</sup>**

## Youth in the labour market: practices of interaction of youth employment subjects

<sup>1</sup>Vinnitsia National Technical University

*The basic problem of youth employment, especially its various groups and motivation system in the context of employment, state mechanisms promoting of youth employment is discussed in the article, as well as the best practices of interaction with young people in Vinnitsa region are provided.*

**Keywords:** employment, youth, motivation, employer, motivation system.

**Bogdanova Nataliia M.** — Cand. Sc. (Econ.) on State Management, Deputy Head of the Department of Family and Youth of Vinnitsia Regional State Administration; Senior Lecturer, **Koval Kostiantyn O.** — Cand. Sc. (Eng.), Assistant Professor of the Chair of Training and Production Integration, **Menzul Olena M.** — Post-Graduate Student of the Chair of Training and Production Integration

**Н. М. Богданова<sup>1</sup>**  
**К. О. Коваль<sup>1</sup>**  
**Е. Н. Мензул<sup>1</sup>**

## Молодежь на рынке труда: практики взаимодействия субъектов трудоустройства молодежи

<sup>1</sup>Винницкий национальный технический университет

*Проанализированы основные проблемы трудоустройства молодежи, особенности ее различных групп и системы мотивации в разрезе обеспечения работой, рассмотрены государственные механизмы содействия ее трудоустройства и приведены лучшие практики работы с молодежью в этом контексте в Винницкой области.*

**Ключевые слова:** трудоустройство, молодежь, мотивация, работодатель, система мотивации.

**Богданова Наталья Николаевна** — канд. наук по гос. управлению, заместитель начальника управления по делам семьи и молодежи Винницкой облгосадминистрации, старший преподаватель кафедры интеграции обучения с производством, **Коваль Константин Олегович** — канд. техн. наук, доцент кафедры интеграции обучения с производством, **Мензул Елена Николаевна** — аспирант кафедры интеграции обучения с производством