

Збалансувати цей конфлікт інтересів мала б насамперед держава, представники якої не втомлюються проголошувати, що молодь – її, держави, майбутнє. Звідси постає необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молоді, особливо з огляду на ті негативні тенденції, які протягом тривалого часу спостерігаються в економіці України. Окрім цього, загострення проблеми молодіжного безробіття тягне за собою цілу низку соціальних небезпек для суспільства загалом. При цьому масштаб та глибина останніх перебувають мало не у геометричній прогресії до кількості молодих осіб, які втратили або не можуть знайти роботу. Дійсно, при спробах працевлаштування у молоді виникають численні проблеми. Законодавством передбачена значна кількість гарантій для молоді, що прагне працювати, проте часто вони стикаються з відсутністю зацікавленості роботодавців забезпечувати роботою молодь, особливо недостатньо освічену і без досвіду роботи. З іншого боку, молода людина, не знайшовши роботу за фактом, починає деградувати як спеціаліст: втрачається кваліфікація, без практичного застосування втрачаються практичні навички. Врешті-решт, у частини молоді губиться бажання працювати взагалі. А зважаючи на те, що умови на ринку праці диктує роботодавець, який зазвичай вимагає спеціалістів із досвідом роботи, молодим спеціалістам дуже важко працевлаштуватися.

В даних економічних умовах країни зустрічаються проблеми працевлаштування без трудової книжки, що не є прийнятними, особливо для молоді, яка шукає часто перше постійне місце роботи з перспективою набуття певних навичок, соціальної стабільності та захисту. Цей процес в економіці та зміна галузевої структури зайнятості призводять до перетікання частини робочої сили (особливо її молодіжного сегменту) у нелегальний «тіньовий» бізнес.

Взагалі необхідно повернути статус молодого спеціаліста з першим місцем роботи та всіма привілеями котрі були раніше для випускників, а саме:

- обов'язкове працевлаштування на три роки, для відпрацювання державного замовлення, це надало б змоги набратися практики;
- надання гуртожитку або квартири (велика кількість випускників, хочуть жити - самостійно і працювати але нажаль не мають змоги);
- соціальні гарантії та інше.

До того ж підприємствам слід підтримувати соціальну політику держави в контексті трудового забезпечення молодих спеціалістів, а саме через можливість надання безоплатної трудової практики студентів старшокурсників, що надасть можливість:

- використання безкоштовної трудової сили;
- розширення пошуку молодих кадрів, для організацій;
- надання практики молодим спеціалістам;
- надання безпосереднього працевлаштування студентів;
- здійснення позитивних кон'юнктурних зсувів на ринку робочої сили України.

Від цього буде користь не тільки для студентів та підприємств, а й державі.

Висновок, який може бути зроблений – це визнати існування гострої проблеми зайнятості молоді в нашій країні і допомогти їй адаптуватися в складній і не стабільній обстановці, підняти їх конкурентоспроможність на ринку праці.

**Н.І. Єсінова**, канд. техн. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)

**Д.А. Горн**, студ. (ХДУХТ, Харків)

## **НЕОБХІДНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ МОЛОДІЖНОГО СЕГМЕНТА СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Недостатня увага з боку держави до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, законодавча неврегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та політичних потрясінь.

Необхідність посилення державного втручання у покращення стану молодіжного сегменту зумовлена деформованістю структури економіки та нестабільністю її динаміки, неефективністю діючого механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць у високопродуктивних секторах економіки, відсутністю повної інформації щодо реальної місткості окремих сегментів ринку праці та професійно-кваліфікаційної структури попиту на робочу силу та її пропозиції, відсутністю ефективної конкуренції в межах молодіжного сегменту ринку праці.

Актуальність вирішення, гострота та складність цих проблем обумовлюють потребу наукового обґрунтування нової методології і методики дослідження структурно-динамічних зрушень у межах молодіжного сегменту національного ринку праці та визначення перспектив його розвитку.

Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Але ж де його набути, якщо немає можливості отримати роботу? Аби збалансувати попит і пропозицію на ринку праці,

слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей. Для підвищення їх достовірності варто поліпшити якість статистичних даних, удосконалити методологію розрахунків

Молодіжний сегмент ринку праці України характеризується структурною неоднорідністю. Її специфіку доцільно оцінювати шляхом чіткого виокремлення цього сегменту в структурі основних складових національного ринку праці та на основі подальшої його диференціації за найважливішими соціально-економічними ознаками робочої сили. Це дає змогу ефективно вирішувати проблеми розвитку кожного структурного елементу молодіжного сегменту національного ринку праці в процесі розробки державної політики ринку праці та підвищувати таким чином ефективність її реалізації.

Істотні трансформаційні зрушення в національній економіці зумовлюють потребу активізації досліджень з проблем розвитку ринку праці загалом та особливо його молодіжного сегменту. А саме - визначення оптимальної системної програми регулювання молодіжного сегменту та методів його вдосконалення.

Сьогодні більш ефективно вирішувати завдання щодо працевлаштування молоді можна за допомогою системи економічного стимулювання підприємств, установ та організацій шляхом розробки та запровадження механізму заохочення роботодавців щодо зарахування на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів, надання молоді першого робочого місця та його фінансового забезпечення.

Дієвими та перспективними заходами сприяння молодіжному працевлаштуванню є також установа контролю за працевлаштуванням молодих спеціалістів-випускників, потреба й яких була заявлена раніше, з обов'язковим відпрацюванням трьох років; започаткування та розвиток у навчальних закладах комплексних програм з організації практики та можливість фіксування такої практики у трудовій книжці як частини трудового стажу; створення агенцій (служб) працевлаштування випускників при навчальних закладах.

З'ясування соціальних проблем працевлаштування молоді - злгоденне і надзвичайно актуальне завдання, адже розвиток трудової та соціальної активності молодих людей, їх правовий захист з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства є одним з головних напрямів державної молодіжної політики в Україні. Інтеграція молодого покоління до вимог і умов праці, нарощування трудової активності молоді, підвищення її трудової мобільності, формування високого професійного статусу сприяють не лише адаптації молоді до нових умов, її соціологізації, професійному та життєвому становленню, а й значно підвищують загальну продуктивність праці, створюють умови для її подальшої о зростання.

Отже, вчасне втручання держави в забезпечення високого рівня конкурентоспроможності на національному ринку праці та ефективну інтеграцію молоді у соціально-економічний простір, може вкрай змінити економічний стан країни в цілому. Бо успішна та освічена молодь – це гарантія безтурботного майбутнього.

**Н.І. Єсінова**, канд. техн. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)

**Ю.В. Лаврінченко**, студ. (ХДУХТ, Харків)

## **НЕОБХІДНІСТЬ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ**

Основною проблемою ринку праці є трудова міграція, яка спричинена, в першу чергу, низьким рівнем оплати праці та відсутністю робочих місць. Економічна криза в країні, демократизація суспільного життя (зокрема забезпечення права на вільне пересування), а також існуючі потреби європейських країн у кваліфікованій дешевій робочій силі з-за кордону призвели до зростання масштабів міжнародної трудової міграції з України.

Внаслідок невисокого рівня оплати праці та недостатньої соціальної захищеності, вітчизняні трудові мігранти змушені шукати кращих умов для самореалізації та задоволення потреб їхніх родин за кордоном. Таким чином більшість Західних областей перетворились на донора робочої сили за кордон, що безумовно становить загрозу економічній безпеці цих регіонів та держави загалом, через втрату критичної кількості економічно активної частини населення.

Значний витік молоді робочої сили за кордон зумовлений відсутністю професійної самореалізації, а також економічною нестабільністю в Україні, яка не дає впевненості у майбутньому і змушує шукати більш стабільні джерела доходу за межами країни.

Слід зауважити, що у країнах Західної Європи та в Російській Федерації рівень безробіття є не нижчим, а подекуди навіть і вищим, ніж в Україні. Однак, поряд із високим загальним рівнем безробіття, зазначені країни мають гостру потребу у працівниках робітничих спеціальностей, таких як будівельники, працівники сільського господарства, прибиральники тощо. Такі непривабливі для місцевих мешканців робочі місця доволі часто заповнюються за рахунок мігрантів із менш розвинених країн, до складу яких входить і Україна.

Важливим є питання «відпливу мозків» до країн із кращими умовами для реалізації особистості. По-перше, Україна втрачає досить кваліфікованих кадрів та освічених людей, що є рушійною силою НТП. Це дає змогу іншим державам отримувати готових фахівців за дуже недорогою ціною. По-друге, державні кошти, витрачені на навчання та підготовку фахівців, залишаються не відпрацьованими державі.