[Some Aspects of the Introduction of Regulation of Remote Work in Modern Legislation]. Aktualni problemy yurydychnoi nauky na shliakhu suchasnoi rozbudovy derzhavy i suspilstva. https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/36784/1/legislation.pdf

Vasylchenko, V. S. *Derzhavne rehuliuvannia zainiatosti* [State Regulation of Employment]. Kyiv: KNEU, 2003.

Vechkanov, G. S., and Vechkanova, G. R. *Sovremennaya ekonomicheskaya entsiklopediya* [Modern Economic Encyclopedia]. St. Petersburg: Lan, 2002.

"Zrostannia bezrobittia i trend na dystantsiiku: yak za pivroku zminyvsia rynok pratsi v Ukraini?" [Unemployment Growth and the Trend at a Distance: How Has the Labor Market in Ukraine Changed in Six Months?]. Hromadske radio. September 13, 2020. https://hromadske.radio/publications/zrostanniabezrobittia-y-trend-na-dystantsiyku-iak-za-pivrokuzminyvsia-rynok-pratsi-v-ukraini

УДК 331.52
JEL: J21; J24; J40
DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-238-244

АКТИВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ УКРАЇНИ

©2022 **МАХСМА М. Б., ЧУБ О. В.**

УДК 331.52
JEL: J21; J24; J40

Махсма М. Б., Чуб О. В. Активна політика зайнятості молоді України

Ця стаття узагальнює аргументи та контраргументи в межах наукової дискусії з питання підвищення рівня зайнятості молоді України шляхом підвищення вмотивованості студентів до працевлаштування та розвитку в них затребуваних ринком професійних та соціальних навичок. Основною метою проведеного дослідження є оцінка сучасного стану молодіжного сегмента ринку праці та визначення напрямів активізації політики зайнятості молоді в умовах сучасних викликів. Систематизація літературних джерел і підходів до вирішення проблеми молодіжної зайнятості засвідчила, що в аналізі проблем зайнятості ефективним є застосування методів соціологічного опитування. Актуальність вирішення проблеми зайнятості молоді полягає в тому, що дана категорія населення належить до вразливих, що проявляється у вищому рівні її безробіття. Дослідження проблеми зайнятості молоді в статті здійснено в такій логічній послідовності: проаналізовано наявну статистичну базу показників робочої сили, зайнятості, безробіття молоді, вивчено результати соціологічного опитування працюючої студентської молоді, виявлено основні риси портрета сучасного працюючого студента та визначено причини низької мотивації певного прошарку студентства до зайнятості. На основі проведеного аналізу запропоновано заходи щодо сприяння зайнятості молоді. Об'єктом дослідження обрано працездатне населення України віком 15–35 років, зокрема вікові групи 15–24 років і 25–30 років. У статті наведено актуальні заходи щодо активізації зайнятості молоді в умовах сучасних викликів, зокрема запропоновано більш широке залучення роботодавців до підвищення якості підготовки робочої сили, підвищення мотивації студентів до зайнятості, розвиток у молодих фахівців соціальних компетентностей для забезпечення їх конкурентоспроможності тощо. Результати проведеного дослідження можуть бути корисними для обґрунтування управлінських рішень щодо підвищення якості підготовки молодих фахівців і сприяння підвищенню рівня зайнятості молоді.

Ключові слова: *зайнятість, молодь, ринок праці, політика зайнятості, соціальне забезпечення.*
Табл.: *1.* ***Бібл.:*** *13.*

Махсма Марія Борисівна *– доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)*
E-mail: *mahsmam@ukr.net*
ORCID: *https://orcid.org/0000-0002-9836-7438*
Scopus Author ID: *https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56572814100*

Чуб Оксана Володимирівна *– старший викладач кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)*
E-mail: *chub.oksana@kneu.edu.ua*

UDC 331.52
JEL: J21; J24; J40

Makhsma M. B., Chub O. V. The Active Policy of Ukrainian Youth Employment

This article generalizes the arguments and counterarguments within the framework of the scientific discussion on the issue of increasing the level of employment of young people in Ukraine by increasing the students' motivation for employment and developing professional and social skills demanded by the market. The main purpose of the research is to assess the current state of the youth segment of the labor market and determine the directions of intensification of youth employment policy in the face of challenges of the present time. A systematization of literary sources and approaches to solving the problem of youth employment showed that the use of sociological survey methods is effective in analyzing employment problems. The relevance of solving the problem of youth employment lies in the matter that this category of the population belongs to the vulnerable ones, which is manifested in the highest level of its unemployment. The study of the problem of youth employment in the article is carried out in the following logical sequence: the existing statistical base of indicators of labor force, employment, youth unemployment is analyzed; the results of a sociological survey of working student youth are studied; the main features of the portrait of a modern working student are identified, and the reasons for the low motivation of a certain stratum of students to employment are determined. Based on the analysis, measures to promote youth employment are proposed. The object of the research is the able-bodied population of Ukraine aged 15–35 years, in particular, age groups 15–24 years and 25–30 years. The article presents current measures to intensify youth employment in the face of present time challenges, in particular, it proposes a wider involvement of employers in improving the quality of labor training, increasing the students' motivation for employment, developing social competencies among young professionals to ensure their competitiveness, etc. The results of the research can be useful for substantiating managerial decisions on improving the quality of training of young professionals and to promote the level of youth employment.

Keywords: *employment, youth, labor market, employment policy, social security.*
Tabl.: *1.* ***Bibl.:*** *13.*

Makhsma Mariia B. *– D. Sc. (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)*
E-mail: *mahsmam@ukr.net*
ORCID: *https://orcid.org/0000-0002-9836-7438*
Scopus Author ID: *https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56572814100*
Chub Oksana V. *– Senior Lecturer of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)*
E-mail: *chub.oksana@kneu.edu.ua*

Сучасний ринок праці України зазнає істотних трансформацій, що пов'язано з впливом таких зовнішніх факторів, як пандемія COVID-19, спричинена коронавірусом SARS-CoV-2, загроза подальшої ескалації військового конфлікту з боку Росії, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, цифровізація економіки, Індустрія 4.0 та інші. Зазначені фактори чинять неоднозначний вплив на ринок праці, створюючи здебільшого негативний вплив на кон'юнктуру вітчизняного ринку праці, скорочуючи традиційні форми зайнятості та водночас відкриваючи нові можливості зростання інноваційних і нестандартних форм зайнятості. Стрімкі та різновекторні зміни в попиті на робочу силу вимагають адекватного реагування на них пропозиції. У цьому контексті особливої актуальності набуває необхідність підвищення якості пропозиції робочої сили, і особливо це стосується молоді як однієї з вразливих категорії громадян на ринку праці. У контексті зазначеного політика зайнятості молоді, як однієї з найінноваційніших груп працездатного населення, потребує активізації та запровадження дієвих заходів, що й зумовлює актуальність даного дослідження.

Проблеми ринку праці та зайнятості населення постійно знаходяться в центрі уваги вітчизняних дослідників соціально-трудової сфери: А. Колота, С. Калініної, Е. Лібанової, Л. Лісогор [1], І. Петрової, Т. Павлюк [4], М. Махсми [2], Н. Тілікіної, М. Кримової [6], О. Чуб, А. Ільєнко [3], Л. Яценко [5] та багатьох інших.

Так, Павлюк Т. І. акцентує увагу на правових аспектах регулювання зайнятості молоді в Україні, справедливо наголошує на неповній реалізації задекларованих у вітчизняному законодавстві широких гарантій у сприянні працевлаштуванню молоді. Зокрема, на відсутності регіональних програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час, гарантій захисту молодих працівників від дискримінації за віком та інших [4]. Цілком поділяємо погляди Л. Яценко щодо комплексного підходу до розв'язання проблеми молодіжної зайнятості, згідно з яким Кабінет Міністрів України, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Державна служба зайнятості та інші суб'єкти управління повинні об'єднати свої зусилля та розподілити функції з метою підвищення рівня зайнятості молоді [5]. Н. Тілікіна та М. Кримова актуалізують у своїх дослідженнях проблему співвідношення попиту та пропозиції професійних і соціальних навичок молоді на ринку праці [6]. Серед зарубіжних науковців заслуговують на увагу роботи М. Гуєри, К. Модескі, В. Куннінгема (*N. Guerra, K. Modecki, W. Cunningham*), які досліджують важливість формування та розвиток соціально-емоційних навичок протягом усього трудового життя [7]. Необхідності розвитку soft skills присвячені дослідження М. Роблеса (*M. Robles*) [8].

Водночас мусимо констатувати недостатню опрацьованість проблеми молодіжної зайнятості в умовах нової соціоекономічної реальності. З огляду на це метою статті є діагностика сучасного стану зайнятості молоді в Україні та визначення напрямів активізації її політики в умовах постійних викликів.

Аналізуючи сучасний стан ринку праці, варто зауважити негативні тенденції, що проявляються в усіх його елементах (у попиті, пропозиції, ціні робочої сили та інших). Зокрема, відчутними є скорочення як попиту на робочу силу в усіх видах економічної діяльності (тривалі карантинні обмеження та локдауни далися взнаки на діловій активності підприємницького сектора), так і її пропозиції (через несприятливі міграційні процеси та демографічний рух). Внаслідок цього кон'юнктура ринку праці відчутно погіршилася, що проявилося в помітному зниженні рівня зайнятості та підвищенні рівня безробіття. Так, у 2020 р. рівень зайнятості населення скоротився порівняно з 2019 р. на 2% і склав 56,2%, у той час як рівень безробіття зріс з 8,2% до 9,5% (*табл. 1*).

Ще гірша ситуація склалася в молодіжному сегменті ринку праці. Зауважимо, що загалом до молоді в Україні належать молоді особи віком від 14 до 35 років [10], але в рамках даної статті обмежимося лише віковими категоріями 15–24 роки та 25–29 років, оскільки за такими групами надає інформацію Державна служба статистики України і до складу цих груп входить і працююче студентство, і випускники навчальних закладів. Слід зауважити, що у віковій групі 15–24 роки (а це молодь, яка вперше виходить на ринок праці після навчання в закладах освіти) рівень зайнятості складає лише 25,8%, що більш ніж у двічі відстає від середнього рівня зайнятості. Водночас рівень безробіття

Таблиця 1

Динаміка рівнів зайнятості та безробіття молоді в Україні у 2019–2020 рр.

Показник	2019 р.			2020 р.			+/– 2020 до 2019
	Усі	Місто	Село	Усі	Місто	Село	
Зайняті у віці 15–70 років, тис. осіб	16578	11414	5164	15915	11098	4932	–663
Рівень зайнятості, %	58,2	59,1	56,2	56,2	57,2	54,1	–2
Безробітні віком 15–70 років, тис. осіб	1487,7	994,8	492,9	1674,2	1101,0	573,2	186,5
Рівень безробіття, %	8,2	8,0	8,7	9,5	9,1	10,4	1,3
Зайняті у віці 15–24 роки, тис. осіб	1155,3	691,2	464,2	955,0	572,7	382,3	–200
Рівень зайнятості, %	30,6	28,7	34,0	25,8	24,0	28,9	–4,8
Безробітні віком 15–24 роки, тис. осіб	210,5	122,7	87,8	227,9	129,0	98,9	17,4
Рівень безробіття, %	15,4	15,1	15,9	19,3	18,4	20,6	+3,9
Зайняті у віці 25–29 років, тис. осіб	1944,6	1288,5	656,1	1816,4	1218,5	597,9	–128,2
Рівень зайнятості, %	73,3	75,4	69,4	72,1	75,6	66,0	–1,2
Безробітні віком 25–29 років, тис. осіб	178,5	112,5	66,0	173,0	97,0	76,0	–5,5
Рівень безробіття, %	8,4	8,0	9,1	8,7	7,4	11,3	0,3

Джерело: розраховано за [9, с. 143–146].

серед молоді цієї вікової групи (19,2%) більше ніж у 2 рази перевищує середній показник по всьому працездатному населенню. Ще гірша ситуація спостерігається серед сільської молоді, де рівень безробіття в цій віковій групі сягнув 20,6%. Вищий рівень молодіжного безробіття в сільській місцевості спостерігається і у групі віком 25–29 років (11,3%).

Вищезазначене свідчить про загострення проблеми зайнятості працездатної молоді, що потребує розроблення комплексу заходів щодо надання допомоги молодим фахівцям у працевлаштуванні. Для визначення адекватних заходів сприяння працевлаштуванню молоді важливо з'ясувати портрет сучасного пошуковця першого робочого місця, визначити його компетентності, причини та мотиви зайнятості, очікування від роботодавця. З цією метою наведемо результати опитування студентів, проведені Інститутом соціологічних досліджень КНЕУ ім. Вадима Гетьмана у грудні 2020 р., під час якого було опитано 575 студентів провідного економічного закладу вищої освіти, 99,3%, з яких віком до 24 років [11]. Отже, за даними вищезгаданого опитування, більше половини студентів (51,3%) постійно поєднують навчання в університеті з роботою. Ще 26% поєднують навчання з роботою час від часу. Тобто більш ніж три чверті студентства працює під час навчання в університеті. Разом із тим, лише у чверті працюючих студентів їх робота повністю відповідає спеціальності, за якою вони навчаються. У 38,2% робота лише частково відповідає їх спеціальності. І понад третини студентів зайнята на робочих місцях, які зовсім не відповідають спеціальності, за якою вони навчаються.

Основними сферами зайнятості студентської молоді є фінансова та страхова діяльність, де зайнято 17,4%, сфера послуг – 15,9%, оптова та роздрібна торгівля – 9,4%, ІТ сфера – 9,3% та інші [11]. Слід зауважити, що понад 40% працюючих студентів розглядають своє місце роботи як місце постійної зайнятості. Третина працюючих вважають свою роботу тимчасовою зайнятістю, а 16 % – як тимчасовий підробіток.

Основними причинами, що спонукають студентів поєднувати навчання з роботою, є бажання мати фінансову незалежність (97,1%). Можливість отримати практичні навички та досвід вказало 88,1% працюючих студентів. Ще 71,2% респондентів зазначили серед причин можливість налагодити ділові контакти. Такий розподіл відповідей характеризує студентську молодь як відповідальну та націлену на професійний розвиток.

Найефективнішим каналом працевлаштування, як показало опитування, традиційно залишається допомога батьків, родичів і друзів, саме з їх допомогою знайшли роботу 42,2% опитаних. Важливо підкреслити, що досить ефективним способом працевлаштування є особисте звернення безпосередньо до компанії. Так працевлаштувалися 41,3% працюючих студентів. Майже 40% студентів знайшли роботу через спеціалізовані сайти [11]. Приблизно по 5% зазначили, що їх працевлаштування відбулося через рекомендацію викладачів та завдяки проходженню практики в цій організації.

Щодо задоволеності роботою, то переважна більшість працюючих студентів задоволена своєю роботою. Водночас аналіз задоволеності окремими аспектами свідчить, що найбільше невдоволення ви-

кликає розмір заробітної плати. Це зазначили майже 20% респондентів. Значна часина працюючих студентів залишається невдоволеною обмеженими можливостями реалізації власного потенціалу та недостатніми можливостями кар'єрного зростання. Про це зауважили відповідно 18,6% і 17,3% респондентів.

Як відомо, успішне працевлаштування залежить від комплексу факторів, одним із найважливіших серед них є розвиток компетентностей затребуваних на ринку праці. У зв'язку з цим слід зауважити, що переважна частина опитаних працюючих студентів не відчувала особливої нестачі професійних чи соціальних компетентностей. Так, 57,6% опитаних зазначили, що їх професійних знань та умінь в цілому вистачає для виконання робочих обов'язків. Ще більша частка респондентів вважає, що їм вистачає соціальних компетентностей. Зокрема, навичок розв'язання проблем, навичок комунікації, лідерських навичок, креативності вистачає відповідно 78,3%, 83,6%, 73,9% та 75,7% опитаних. Разом із тим, майже чверть працюючої молоді відчуває недостатність професійних компетентностей, що певною мірою свідчить про невідповідність робочих програм, за якими готують молодих фахівців, сучасним вимогам роботодавців. Відчутно не вистачає працюючій молоді знань іноземної мови (24,5%), знань інформаційних технологій (18,2%) та ефективного менеджменту робочого часу (17,3%) [11]. Іншими соціальними компетентностями студенти досить задоволені.

Отже, результати опитування свідчать, що більшість студентів поєднують навчання з роботою. Однак не всі з них працюють за спеціальністю, що здобувають в університеті, не всі задоволені своїм робочим місцем і рівнем власних компетентностей. Варто звернути увагу і на інший аспект даної проблеми. Далеко не всі студенти хочуть працювати під час навчання у ЗВО. На сьогодні очевидною є проблема низької вмотивованості певної частки студентства щодо праці та кар'єри. Серед основних причин цього вбачаємо такі:

- відсутність стратегічного бачення своєї майбутньої кар'єри;
- недостатність професійних і соціальних компетентностей для працевлаштування в бажану компанію;
- висока амбітність і прагнення одразу отримати високу посаду;
- високі вимоги до роботодавців щодо рівня заробітної плати, можливостей професійного зростання та умов праці тощо.

Низька трудова мотивація студентства зумовлена також недостатньою їх поінформованістю про можливості працевлаштування, проходження практики, стажувань, які пропонують кар'єрні центри навчальних закладів та роботодавці. Недостатньою є і профорієнтаційна робота серед студентської молоді. Вищезазначене певною мірою служить причиною низького залучення студентської молоді до практичної діяльності під час навчання та створює ще більші труднощів у пошуках місця роботи після завершення навчання.

Разом із тим, у сучасних умовах для забезпечення конкурентоспроможності робочої сили студентам бажано починати свою трудову діяльність ще під час навчання. Це дозволяє отримані теоретичні знання закріпити на практиці, напрацювати необхідні для опановуваної спеціальності професійні навички та вміння, навчитися ефективній взаємодії в колективі, тобто здобути досвід роботи за спеціальністю, який часто вимагають роботодавці. У цих умовах ефективнішій реалізації професійного потенціалу студентства сприятимуть заходи активної політики зайнятості молоді.

Не зменшуючи актуальності заходів стимулювання та заохочення роботодавців щодо працевлаштування молоді шляхом дотування, субсидування, податкових пільг і пільгових кредитів, хочемо акцентувати увагу на важливій ролі навчальних закладів у цьому аспекті. Очевидно, що саме їм належить провідна роль у працевлаштуванні молоді. Слід зауважити, що відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1726-р від 27.08.2010 р. «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» усі ЗВО повинні мати у своїй структурі підрозділи сприяння працевлаштуванню студентів і випускників [13]. Слід відзначити важливість зазначених підрозділів, оскільки вони проводять масштабну й ефективну роботу щодо налагодження тісної співпраці з потенційними роботодавцями щодо організації практики студентів, залучення провідних компаній до участі в ярмарках вакансій, форумах кар'єри, бізнес-форумах, дорадчих комітетах та інших різноманітних заходах, спрямованих на ознайомлення студентів з підходящими вакансіями, місцями проходження практики, стажування, можливостями для підробітку у вільний від навчання час та консультування щодо пошуку першого робочого місця. Тобто знайомлять студентів, з одного боку, з можливостями працевлаштування, а з іншого – з вимогами сучасного ринку праці.

Водночас потрібно констатувати, що даний напрямок роботи потребує системної підтримки з боку адміністрації ЗВО, викладачів та інших підрозділів, що мають постійну комунікацію зі студентами, оскільки в умовах постійних викликів і тривалих карантинних обмежень виникають складнощі в донесенні важливої інформації до студентів та випускників, які часто не знають про підрозділи з працевлаштування у своїх ЗВО, мають хибні уявлення щодо їхні функції, тим самим обмежуючи свої можливості переходу на ринок праці. Отже, актуальними напрямами вдосконалення роботи ЗВО щодо сприяння

працевлаштуванню студентської молоді в сучасних умовах мають бути:

- налагодження неперервної співпраці ЗВО з потенційними роботодавцями щодо залучення їх до розробки та вдосконалення змісту освітніх програм і переліку необхідних компетентностей;
- прогнозування потреб галузей економіки та ринку праці у фахівцях відповідних професійних груп, за якими здійснюється підготовка у ЗВО;
- спільна розробка освітніх програм, внесення пропозицій щодо змісту, форм і методів підготовки здобувачів вищої освіти, проведення експертизи освітніх програм;
- співпраця у визначенні стратегічних напрямків розвитку освітньої діяльності ЗВО відповідно до ключових тенденцій розвитку національного ринку праці;
- внесення до навчальних планів та освітніх програм змін, спрямованих на формування soft skills найбільш затребуваних на ринку праці;
- залучення фахівців-практиків до проведення проблемних лекцій, семінарів, тренінгів, майстер-класів, воркшопів з метою передачі кращих практик ефективного виконання виробничих завдань;
- ретельніший відбір організацій для проходження студентами реальної практики й укладання з ними договорів довгострокової співпраці;
- впровадження елементів дуальної освіти на основі співпраці з підприємствами, організаціями та установами відповідної професійної сфери, зацікавленими в підготовці фахівців, які згодом можуть стати частиною команди або ввійти до кадрового резерву (ліквідувати дефіцит за певними посадами);
- удосконалення інформування студентів про актуальні вакансії, профорієнтаційні та кар'єрні заходи, донесення інформації через популярні серед молоді соціальні мережі.

Потрібно постійно інформувати студентів про новітні тренди розвитку ринку праці, про перспективні галузі їх майбутньої діяльності та виробничо-маркетингові ланцюги для стартапів і молодіжного підприємництва. Так, за оцінками деяких експертів, перспективними щодо молодіжної зайнятості є: креативні галузі та IT-сектор, де кількість організацій зросла в період з 2013–2019 рр. на 40% – із 252 до 352 тис.; аграрний сектор, але за умови широкого впровадження IT в агробізнес, створення платформ, як, наприклад, AGRITECH UNIT, орієнтованих на співпрацю між інноваційними стартапами, агропідприємствами, агрохолдингами й експертами; торгівля та туристичний бізнес (розвиток електронної комерції); відновлювана енергетика та інші [12].

Важливим напрямом роботи є також заходи, спрямовані на підвищення вмотивованості студентської молоді щодо працевлаштування та професійного становлення. Необхідним є проведення консультативної та посилення роз'яснювальної роботи серед студентства щодо переваг вироблення активної життєвої позиції та можливостей набуття практичного досвіду через проходження практики, стажування за спеціальністю, набуття суміжних професій, підвищення кваліфікації тощо. Останнє набуває все більшої актуальності в контексті поширення концепції безперервності освіти протягом усього трудового життя, а тим більше у студентські роки. Потрібно активізувати та вдосконалити профорієнтаційну та професійно-консультаційну роботу з метою надання допомоги студентам у виборі організації, робочого місця тощо. У цьому зв'язку актуальності набуває розвиток кар'єрного коучингу та тренерства. Важливо орієнтувати студентів на саморозвиток та самоосвіту, популяризувати освітні платформи, рекомендувати курси в межах спеціальності, що спрямовані на розвиток soft skills. На сьогодні, в умовах глобальної цифровізації та доступу до мережі Інтернет, доступ до таких курсів є надзвичайно широким (Edera, Prometeus, Impactorium та ін.), багато з них надають безкоштовний доступ до навчання та сертифікати про успішне проходження курсів. Так, опитування роботодавців свідчать про надання переваг соціальним компетентностям, зокрема оптимальне співвідношення soft skills і hard skills, на їх думку, має бути 61% та 39% відповідно. Вміння брати на себе відповідальність, бажання розвиватися (56,9%), наполегливість (48,3%) і комунікабельність (51,7%) сьогодні є найзатребуванішими соціальними компетентностями [6, с. 23].

Потрібно акцентувати увагу студентів на нових можливостях самоосвіти, яких стає з кожним роком все більше. Необхідно донести до них, що в сучасних умовах стрімких, широкомасштабних і різновекторних змін у професійній сфері, технологіях, методах роботи, жодний заклад освіти не в змозі надати обсяг компетентностей, якого вистачить на все професійне життя. Отже, підвищення кваліфікації, оволодіння інноваційними методами та способами роботи, розвиток професійних і соціальних компетентностей має здійснюватися на постійній основі протягом усього трудового життя.

ВИСНОВКИ

Молодь – прогресивний прошарок суспільства, разом із тим, на ринку праці вона потребує підтримки та допомоги у профорієнтації, пошуку роботи, працевлаштуванні й адаптації в організації. На ці та інші важливі процеси менеджменту персоналу мають бути

спрямовані заходи активної політики зайнятості молоді. Важливу роль в успішному входженні молодих фахівців на ринок праці, в їх професійному становленні та забезпеченні їх конкурентоспроможності покликані відігравати заклади освіти, широко залучаючи до цього всіх учасників ринку праці, але найбільше – роботодавців як основних стейкхолдерів, зацікавлених у конкурентній робочій силі. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Лібанова Е., Цимбал О., Ярош О., Лісогор Л. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках. Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2016. 112 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf
2. Махсма М. Б. Зайнятість та рівень життя сільського населення України: теорія та практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2017. 383 с.
3. Чуб О. В., Ільєнко А. В. Адаптація молоді до викликів ринку праці. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 6. С. 32–40.
   DOI: 10.31891/2307-5740-2020-288-6-5
4. Павлюк Т. І. Стан та проблеми працевлаштування молоді в Україні. *Ефективна економіка*. 2020. № 12.
   DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.97
5. Яценко Л. Д. Проблеми молодіжної зайнятості в Україні та шляхи їх подолання. Київ : Інститут стратегічних досліджень, 2019. 14 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-07/Проблеми%20молодіжної%20зайнятості%20в%20Україні%20та%20шляхи%20їх%20подолання.pdf
6. Тілікіна Н. В., Кримова М. О. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 5–6. С. 21–28.
   DOI: 10.32702/2306-6814.2020.5-6.21
7. Guerra N., Modecki K., Cunningham W. Developł ing Social-Emotional Skills for the Labor Market: The PRACTICE Model. *World Bank Policy Research Working Paper* 7123, Washington, DC: World Bank, 2014. URL: https://documents1.worldbank.org/curated/en/970131468326213915/pdf/WPS7123.pdf
8. Robles M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly.* 2016. Vol. 75. Iss. 4. P. 453–465.
   DOI: 10.1177/1080569912460400
9. Робоча сила України у 2020 р. : статистичний збірник. Київ : Державна служба статистики України. 2021. С. 143–146.
10. Закон України «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 р. № 1414-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text
11. Горбова Ю. С., Горбов В. В., Чайка В. Г. Особливості працевлаштування здобувачів вищої освіти випускних курсів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів: комплексний звіт за результатами соціологічного дослідження. Київ : КНЕУ, 2021. 22 с.
12. Стан зайнятості молоді в Україні (результати дослідження в рамках програми USAID «Мріємо та діємо»). 2021. URL: https://gurt.org.ua/news/informaı tor/73172/
13. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 27.08.2010 р. № 1726-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-p#Text

REFERENCES

Chub, O. V., and Ilienko, A. V. "Adaptatsiia molodi do vyklykiv rynku pratsi" [Youth Adaptation to the Labor Market Challenges]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Seriia «Ekonomichni nauky»*, no. 6 (2020): 32-40.
DOI: 10.31891/2307-5740-2020-288-6-5

Guerra, N., Modecki, K., and Cunningham, W. "Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market: The PRACTICE Model". *World Bank Policy Research Working Paper* 7123, Washington, DC: World Bank, 2014. https://documents1.worldbank.org/curated/en/970131468326213915/pdf/WPS7123.pdf

Horbova, Yu. S., Horbov, V. V., and Chaika, V. H. *Osoblyvosti pratsevlashtuvannia zdobuvachiv vyshchoi osvity vypusknykh kursiv pershoho (bakalavrskoho) ta druhoho (mahisterskoho) rivniv: kompleksnyi zvit za rezultatamy sotsiolohichnoho doslidzhennia* [Peculiarities of Employment of Higher Education Graduates of the First (Bachelor's) and Second (Master's) Levels: A Comprehensive Report on the Results of Sociological Research]. Kyiv: KNEU, 2021.

[Legal Act of Ukraine] (2010). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-p#Text

[Legal Act of Ukraine] (2021). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text

Libanova, E. et al. "Perekhid na rynok pratsi molodi Ukrainy: rezultaty mizhnarodnoho doslidzhennia «School-to-work transition surveys» v Ukraini u 2013 ta 2015 rokakh" [Transition to the Labor Market of Ukrainian Youth: Results of the International Study "School-to-work Transition Surveys" in Ukraine in 2013 and 2015]. Mizhnarodne biuro pratsi. Zheneva: MOP, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf

Makhsma, M. B. *Zainiatist ta riven zhyttia silskoho naselennia Ukrainy: teoriia ta praktyka rehuliuvannia* [Employment and Living Standards of the Rural Population of Ukraine: Theory and Practice of Regulation]. Kyiv: KNEU, 2017.

Pavliuk, T. I. "Stan ta problemy pratsevlashtuvannia molodi v Ukraini" [State and Problems of Employment of Youth in Ukraine]. *Efektyvna ekonomika*, no. 12 (2020).
DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.97

Robles, M. "Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace". *Business Communication Quarterly*, vol. 75, no. 4 (2016): 453-465.
DOI: 10.1177/1080569912460400

Robocha syla Ukrainy u 2020 r. : statystychnyi zbirnyk [Labor Force of Ukraine in 2020: Statistical Collection]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2021.

"Stan zainiatosti molodi v Ukraini (rezultaty doslidzhennia v ramkakh prohramy USAID «Mriiemo ta diiemo»)" [The State of Youth Employment in Ukraine (Results of the USAID Dream and Act Study)]. 2021. https://gurt.org.ua/news/informator/73172/

Tilikina, N. V., and Krymova, M. O. "Navychky XXI stolittia yak umova vykhodu molodi na rynok pratsi" [Skills XXI Century as a Condition for the Release of Young People into the Labor Market]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 5-6 (2020): 21-28.
DOI: 10.32702/2306-6814.2020.5-6.21

Yatsenko, L. D. "Problemy molodizhnoi zainiatosti v Ukraini ta shliakhy yikh podolannia" [Problems of Youth Employment in Ukraine and Ways to Overcome Them]. Kyiv : Instytut stratehichnykh doslidzhen, 2019. https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-07/Проблеми%20молодіжної%20зайнятості%20в%20Україні%20та%20шляхи%20їх%20подолання.pdf

УДК 331.5:311.219.1
JEL: J21
DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-244-251

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

©2022 **ШАВУРСЬКА О. В.**

УДК 331.5:311.219.1
JEL: J21

Шавурська О. В. Вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці в Україні

Мета статті – дослідити особливості встановлення рівноваги на ринку праці й окреслити перспективи регулювання ринку праці з використанням моделей рівноваги. Стан ринку праці ілюструє рівень соціального розвитку держави та досягнутий на даний період баланс інтересів між суб'єктами ринку, а саме: державою, роботодавцями, працівниками, профспілками та посередниками. Ситуація на ринку праці у 2019–2021 рр. зазнала значного впливу через пандемію COVID-19, що призвело до закриття багатьох суб'єктів господарювання, зростання рівня безробіття та зменшення зайнятості населення України. Розглянуто основні положення моделей встановлення рівноваги на ринку та виокремлено інструменти впливу на рівновагу. Проаналізовано динаміку рівня зайнятості та безробіття в Україні за 2018–2020 рр. і виокремлено основні фактори, що призвели до дисбалансу на ринку праці. Встановлено, що ринок праці в Україні характеризується відсутністю рівноваги, що викликано загостренням соціально-економічних проблем у країні, відсутністю стабільності економічного розвитку, низьким рівнем оплати праці. Для забезпечення добробуту населення України необхідно забезпечити рівновагу на ринку праці, щоб створити продуктивну зайнятість і знизити рівень безробіття. Рівень зайнятості населення відображає стан макроекономічного середовища у країні, структуру національної економіки, рівень розвитку ринкових форм господарювання, інституційне забезпечення соціально-трудових відносин, рівень підприємницької активності населення. Сформовано напрями державної політики для встановлення рівноваги на ринку праці.

Ключові слова: *безробіття, зайнятість, рівновага, пандемія COVID-19, ринок праці.*
Рис.: *3.* ***Табл.:*** *4.* ***Бібл.:*** *10.*

Шавурська Олена В'ячеславівна *– кандидат економічних наук, викладач циклової комісії економічних дисциплін, Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж Київського національного торговельно-економічного університету (вул. Чуднівська, 101, Житомир, 10002, Україна)*
E-mail: *shavurska3005@gmail.com*

UDC 331.5:311.219.1
JEL: J21

Shavurska O. V. The Impact of the COVID-19 Pandemic on the State of the Labor Market in Ukraine

The purpose of the article is to examine the peculiarities of establishing equilibrium in the labor market and to outline the prospects of labor market regulation using equilibrium models. The state of the labor market illustrates the level of social development of the State and the current balance of interests between market participants, namely: the State, employers, workers, unions and intermediaries. The situation on the labor market in 2019-2021 was significantly affected by the COVID-19 pandemic, which led to the closure of many businesses and rising unemployment and declining employment in Ukraine. The main provisions of the models of reaching equilibrium in the market are considered and the tools of influencing the equilibrium are singled out. The dynamics of the level of employment and unemployment in Ukraine for 2018–2020 are analyzed and the main factors that led to the imbalance in the labor market are identified. It is established that the labor market in Ukraine is characterized by a lack of balance, caused by exacerbation of socioeconomic problems in the country, lack of stability of economic development, low level of remuneration of labor. To ensure the well-being of the population of Ukraine, it is necessary to ensure balance in the labor market to create productive employment and reduce unemployment. The level of employment reflects the state of the macroeconomic environment in the country, the structure of the national economy, the level of development of market forms of management, institutional support of social and labor relations, the level of entrepreneurial activity of the population. The directions of the State policy for establishment of balance in the labor market are formed.

Keywords: *unemployment, employment, balance, COVID-19 pandemic, labor market.*
Fig.: *3.* ***Tabl.:*** *4.* ***Bibl.:*** *10.*

Shavurska Olena V. *– PhD (Economics), Lecturer of the Cyclic Commission of Economic Disciplines, Zhytomyr College of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics (101 Chudnivska Str., Zhytomyr, 10002, Ukraine)*
E-mail: *shavurska3005@gmail.com*