

Міністерство освіти і науки України
Криворізький національний університет
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної (магістерської) роботи
за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування»

на тему: «Удосконалення державної політики зайнятості молоді на
регіональному рівні в Україні»

Виконав студент групи ЗПУА-23м Бондаренко І.С.

Керівник: к.е.н., доцент Адамовська В.С.

Нормоконтролер: д.е.н., професор Іщенко М.І.

Завідувач кафедри, к.е.н., доцент Адамовська В.С.


Кривий Ріг
2024 р.

Криворізький національний університет
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування
Ступінь вищої освіти: магістр
Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри ООПУА

канд. екон. наук, доцент Адамовська В.С.



« 28 » 06 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну (магістерську) роботу здобувача вищої освіти

Бондаренко Ірини Сергіївни.
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Удосконалення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні»

керівник роботи к.е.н., доцент Адамовська В.С.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджено наказом по КНУ від «28» червня 2024 року № 515 с

2. Строк подання студентом роботи: 10 грудня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: Інформаційну базу склали нормативно-правові акти щодо державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні, а також наукові напрацювання вчених в означеній сфері.

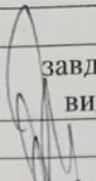
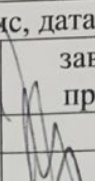
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити:

1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

2 ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОГО СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ) Й СВІТІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ

5. Перелік графічного матеріалу 2 таблиці, 16 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

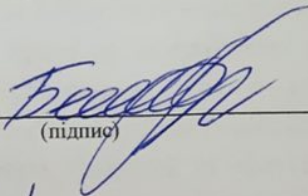
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	д.е.н., професор Іщенко М.І.	 16.08.	 24.10
Розділ 2	д.е.н., професор Іщенко М.І.	25.10	28.11

7. Календарний план:

№ з/п	Етапи роботи	Термін виконання	Позначка про виконання
1	Співбесіда зі здобувачем вищої освіти за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури	28.06.2024	виконано
2	Збір матеріалів до кваліфікаційної (магістерської) роботи	28.06.2024- 20.07.2024	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань кваліфікаційної (магістерської) роботи	21.06.2024- 15.08.2024	виконано
4	Підготовка I розділу кваліфікаційної (магістерської) роботи та подання його керівнику	16.08.2024- 24.10.2024	виконано
5	Підготовка II розділу кваліфікаційної (магістерської) роботи та подання його керівнику	25.10.2024- 29.11.2024	виконано
6	Підготовка вступної частини	30.11.2024	виконано
7	Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи	04.12.2024	виконано
8	Отримання відгуку керівника	05.12.2024	виконано
9	Попередній захист роботи	06.12.2024	виконано
10	Захист роботи в ЕК	21.12.2024	виконано

Дата видачі завдання «28» червня 2024 р.

Здобувач вищої освіти _____


(підпис)

Бондаренко І.С.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____



к.е.н., доцент Адамовська В.С.

Міністерство освіти і науки України
Криворізький національний університет
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування

РЕФЕРАТ

на кваліфікаційну (магістерську) роботу на тему:
«Удосконалення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні
в Україні»

56 сторінок, 2 таблиці, 16 рисунків, 38 джерел, 2 додатки

Мета дослідження полягає в обґрунтування теоретичних засад державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні, а також розроблення рекомендацій щодо удосконалення механізмів її реалізації в Україні.

Завдання дослідження: розкрити сутність зайнятості молоді як об'єкта державної політики; провести критичний аналіз наукових праць з питання державної політики зайнятості молоді; проаналізувати нормативно-правові акти щодо забезпечення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні; вивчити та проаналізувати зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні; проаналізувати діяльності Дніпропетровської служби зайнятості за січень-жовтень 2024 р.; удосконалити регіональної державної політики зайнятості молоді.

Об'єкт дослідження: державна політика зайнятості.

Предмет дослідження: державна політика зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні.

Результати дослідження: розкрито сутність зайнятості молоді як об'єкта державної політики; проведено критичний аналіз наукових праць з питання державної політики зайнятості молоді; проаналізовано нормативно-правові акти щодо забезпечення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні; вивчено та проаналізовано зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні; проаналізовано діяльність Дніпропетровської служби зайнятості за січень-жовтень 2024 р.; удосконалено регіональну державну політику зайнятості молоді. З метою підвищення ефективності державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні запропоновано перетворити молодіжні центри праці на інтерактивні платформи, що об'єднують зусилля органів державної влади, місцевого самоврядування, центрів зайнятості, закладів освіти та бізнесу. Запропонована модель передбачає створення електронного банку резюме та реєстру відповідних даних, що забезпечить швидкий та ефективний обмін інформацією між усіма зацікавленими сторонами. Таким чином, молодіжні центри праці стануть потужним інструментом координації дій та сприяння працевлаштуванню молоді.

Ключові слова: МОЛОДЬ, ЗАЙНЯТИСТЬ, БЕЗРОБІТТЯ, ДЕРЖАВНА РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ, МОЛОДІЖНІ ЦЕНТИ.

	Стор.
ЗАВДАННЯ НА РОБОТУ.....	2
РЕФЕРАТ.....	4
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ.....	6
ВСТУП.....	7
1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ	9
1.1 Сутність поняття «зайнятість молоді» як об’єкта державної політики.....	9
1.2 Критичний аналіз наукових праць з питання державної регіональної політики зайнятості молоді.....	16
1.3 Аналіз нормативно-правового забезпечення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні.....	21
Висновки до розділу 1.....	
2 ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОГО СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ) Й СВІТІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ.....	27
2.1 Зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні.....	27
2.2 Аналіз діяльності Дніпропетровської служби зайнятості.....	31
2.3 Удосконалення регіональної державної політики зайнятості молоді.....	41
Висновки до розділу 2	
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	57

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ,
СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ

1. грн. – гривні;
2. див. – дивіться;
3. дод. – додаток;
4. ДП – державна політика;
5. ДРУ – державне регіональне управління;
6. ЄС – Європейський Союз;
7. ЗМ – зайнятість молоді;
8. ЗУ – Закон України;
9. КУ – Конституція України;
- 10.од. – одиниці;
- 11.ОЕСР - Організація економічного співробітництва та розвитку;
- 12.ОМС – орган місцевого самоврядування;
- 13.ООН – Організація Об’єднаних Націй;
- 14.млн – мільйон;
- 15.МОП - Міжнародна організація праці;
- 16.р. – рік;
- 17.рр. – роки;
- 18.рис. – рисунок;
- 19.с. – сторінка;
- 20.ст. – стаття;
- 21.табл. – таблиця;
- 22.тис. – тисяча.

ВСТУП

Існуюча державна регіональна політика зайнятості молоді (далі – ЗМ) в Україні часто не відповідає сучасним викликам та потребам. Вона супроводжується низкою проблем правового, економічного та організаційного характеру, що негативно впливає на ефективність її реалізації. Оскільки політика зайнятості молоді тісно пов'язана з іншими сферами державного управління, такими як соціальна, освітня та молодіжна політика, виникає гостра потреба у налагодженні ефективної координації між різними органами влади. Особливо актуальним це питання стало в умовах децентралізації, яка посилила роль регіонів у формуванні та реалізації політики зайнятості молоді.

Сучасний український ринок праці зіштовхується з серйозними дисбалансами між попитом і пропозицією робочої сили, що негативно впливає на рівень зайнятості населення, особливо молоді. Молодь як найдинамічніший сегмент ринку праці вимагає особливої уваги, оскільки саме на ній відображаються всі тенденції розвитку освіти, економіки та суспільства загалом. Тому необхідність розробки та впровадження ефективної ДП ЗМ, зокрема, на регіональному рівні, є надзвичайно актуальною. Це питання стало предметом дослідження багатьох вітчизняних науковців, які намагаються знайти оптимальні рішення для вирішення цієї проблеми.

Проблема зайнятості населення, й особливо молоді, завжди була в центрі уваги дослідників. Незважаючи на значну кількість робіт, присвячених теоретичним засадам державного регулювання зайнятості (Бакуменко В., Кулик О., Оніщенко В., Баштанник В., Білинська М., Міненко В. та ін.) та аналізу стану регіонального ринку праці (Бандур С., Бульба В., Кулініч О., Коваль В. та ін.), питання ДП ЗМ на регіональному рівні залишається недостатньо дослідженим. Хоча окремі аспекти цієї проблеми розглядалися у працях Жадана О., Сичової В., Хохрякової І. та інших науковців, системного дослідження на цю тему досі бракує. Саме ця обставина зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Мета дослідження полягає в обґрунтування теоретичних засад ДП ЗМ на регіональному рівні, а також розроблення рекомендацій щодо удосконалення механізмів її реалізації в Україні.

Завданням роботи є:

- розкрити сутність зайнятості молоді як об'єкта ДП;
- провести критичний аналіз наукових праць з питання ДРПЗМ;
- проаналізувати нормативно-правові акти щодо забезпечення ДП ЗМ на регіональному рівні в Україні;
- вивчити та проаналізувати зарубіжний досвід реалізації ДП ЗМ на регіональному рівні;
- проаналізувати діяльності Дніпропетровської служби зайнятості за січень-жовтень 2024 р.;
- удосконалити регіональної ДП ЗМ.

Об'єкт дослідження: державна політика зайнятості.

Предмет дослідження: ДП ЗМ на регіональному рівні в Україні.

У роботі було використано наступні методи дослідження: комплекс загальнонаукових і спеціальних методів (історично-логічний метод, структурно-функціонального аналізу, моделювання тощо).

Дослідження виконано на основі систематичного огляду нормативно-правових документів, наукових праць, статей, що присвячені темі дослідження; офіційної звітності Дніпропетровської служби зайнятості.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

1.1 Сутність поняття «зайнятість молоді» як об'єкта державної політики

Проблема ЗМ є однією з найгостріших у сучасному суспільстві. Значний обсяг наукових досліджень присвячений аналізу теоретичних засад державного регулювання зайнятості, стану регіонального ринку праці та особливостей зайнятості молоді. Однак, незважаючи на численні публікації, питання державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні залишається недостатньо вивченим. Необхідність подальших досліджень у цьому напрямку зумовлена складністю та багатогранністю проблеми, а також її важливістю для розвитку української економіки.

Теоретична основа будь-якого наукового дослідження будується на чіткому розумінні основних понять. У контексті дослідження державної політики зайнятості молоді необхідно розробити деталізовані визначення таких категорій як «молодь», «зайнятість», «безробіття» тощо. Це дозволить сформулювати чіткі гіпотези та провести ретельний аналіз емпіричних даних.

Молодь – це динамічна соціально-демографічна група, що об'єднує громадян України віком від 14 до 35 років, які перебувають у стадії формування особистості, професійної самореалізації та активної соціальної участі. Ця група характеризується специфічними соціально-психологічними особливостями, що визначаються віковими змінами, а також соціокультурним контекстом, у якому вони живуть [1].

У межах системи ООН існує консенсус щодо визначення молоді як вікової групи від 14 до 25 років. Зокрема, такі авторитетні організації, як ЮНЕСКО та Міжнародна організація праці (далі - МОП), використовують саме ці вікові рамки для проведення своїх досліджень та розробки програм, спрямованих на молодь [2].

Поняття «молодь» може інтерпретуватися по-різному залежно від контексту. Організації ООН пропонують різні підходи до визначення вікових рамок молоді, відображаючи різноманітність потреб та інтересів цієї вікової групи. Наприклад, ООН фокусується на молоді як на соціальній групі віком 15-20 років, тоді як інші розглядають молодь в контексті фізичного та психологічного розвитку, зокрема: вік «підлітків» - 10-19 років, «молоді» – 15-24 роки, а разом це група «молодих людей» – віком 10-24 років [3].

Організація економічного співробітництва та розвитку (далі - ОЕСР) та Світовий банк, подібно до ООН, визначають молодь як осіб віком від 15 до 24 років. Такий консенсус серед провідних міжнародних організацій свідчить про визнання цієї вікової групи як особливої категорії, що потребує пильної уваги та спеціальних програм підтримки [4].

Конвенція МОП встановлює нижню межу віку для працевлаштування, забезпечуючи таким чином захист прав дітей на освіту та здоровий розвиток. Відповідно до цієї Конвенції, молоді люди можуть розпочати трудову діяльність лише після закінчення обов'язкової школи, але не раніше 15 років [5].

А. Батюк [6] справедливо зазначає, що поняття «молодь» є досить динамічним і його зміст з часом трансформується. Якщо раніше до молоді відносили осіб до 30 років, то сьогодні, з огляду на сучасні соціально-економічні реалії, коли люди пізніше створюють сім'ї та починають самостійне життя, верхня вікова межа цього поняття поступово зміщується. Однак, незважаючи на цю динаміку, існують певні загальні вікові рамки, які дозволяють виділити молодь як окрему соціальну групу. Зазвичай, нижня межа віку молоді визначається початком підліткового періоду (вік від 14 до 16 років), а верхня - завершенням періоду активної соціалізації та професійного становлення (25-35 років). В Україні, відповідно до законодавства, молодь – це громадяни віком від 15 до 35 років. Однак, А. Батюк [6] пропонує більш детальний поділ молоді на дві групи: молодь в процесі навчання (15-25 років) та молодь, яка вже розпочала трудову діяльність (26-35 років). Такий поділ дозволить більш точно визначити потреби та інтереси різних вікових груп

молоді і розробити більш ефективні державні програми для кожної з них [6]. Так, наприклад, для молоді, яка навчається, пріоритетними можуть бути програми стипендій, соціальної підтримки студентів тощо, а для молоді, яка працює – програми сприяння зайнятості, розвитку підприємництва та ін.

Визначаючи молодь як вікову групу від 14 до 28 років, Ю. Щотова враховує різноманітність потреб та інтересів молодих людей на різних етапах їхнього становлення. Додаткові гарантії та пільги, передбачені законодавством, дозволяють більш ефективно задовольняти ці потреби та створювати умови для всебічного розвитку молоді [7, с. 3-4].

Згідно з дослідженнями О. Шиян [8], поняття «молодь» охоплює досить широкий спектр вікових груп та соціальних ролей. Враховуючи різноманітність інтересів, потреб та життєвих етапів молодих людей, можна виділити кілька підгруп, кожна з яких має свої особливості (рис. 1.1):

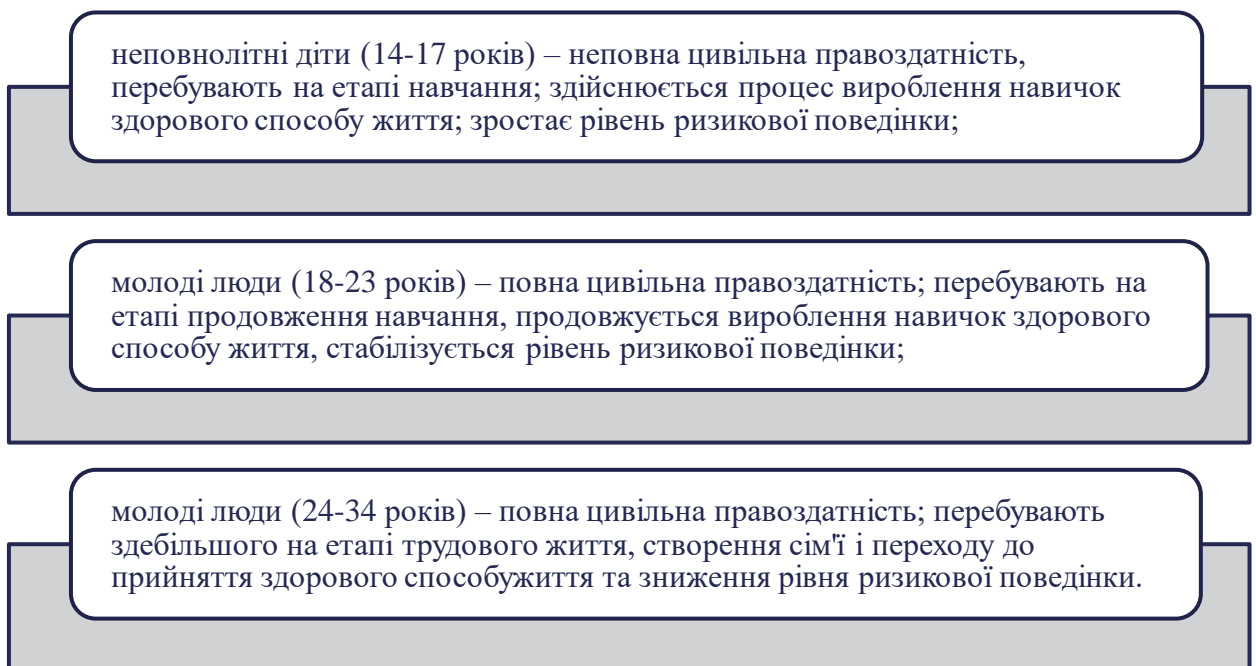


Рис. 1.1 – Класифікація цільової групи «молодь» за О. Шиян [8]

Отже, молодь – це динамічна соціальна група, що знаходиться в процесі переходу від дитинства до дорослого життя. Це період активного формування особистості, пошуку свого місця в суспільстві та становлення як самостійного і відповідального члена громади. Молоді люди, як правило, вже наділені

юридичною дієздатністю, але водночас потребують підтримки та розуміння з боку суспільства. Вони є носіями нових ідей, ініціаторами соціальних змін та рушійною силою розвитку суспільства. Однак, їхній потенціал часто не реалізовується в повній мірі через відсутність досвіду, ресурсів та можливостей для самореалізації. Тому важливо розробляти та реалізовувати ефективну молодіжну політику, спрямовану на підтримку молоді в процесі їхнього становлення.

Безробіття серед молоді – це не просто відсутність роботи, а й серйозна соціальна проблема, яка має значний вплив на психологічний стан молодих людей. Відсутність зайнятості підриває самооцінку, призводить до відчуття маргінальності та втрати соціальних зв'язків. Молоді люди, які не можуть знайти роботу за фахом, часто відчують розчарування та втрачають мотивацію до подальшого навчання та розвитку [9].

Отже, безробітна молодь – це особлива соціальна група, яка стикається з низкою соціальних проблем. Відсутність роботи ускладнює соціальну адаптацію, обмежує можливості для створення сім'ї та ведення самостійного життя. Крім того, безробіття серед молоді може призводити до зростання злочинності, алкоголізму та наркоманії [9].

Згідно із законодавством, зайнятість – це не лише спосіб заробітку, але й важливий елемент економічної системи. Діяльність громадян, пов'язана із задоволенням суспільних потреб, сприяє розвитку економіки, створенню нових робочих місць та підвищенню добробуту населення [10].

За О.А. Грішановою, зайнятість – це не просто робота за наймом, а значно ширше поняття. Це різноманітна діяльність людини, спрямована на задоволення як особистих потреб (самореалізація, розвиток), так і суспільних (створення товарів та послуг). Головною умовою зайнятості є її законність та, як правило, отримання заробітку [11, с. 535].

За твердження В.С. Васильченко, поняття «зайнятість» охоплює широкий спектр видів діяльності, які люди здійснюють для задоволення своїх потреб та потреб суспільства. Це може бути як традиційна наймана праця, так і

різноманітні форми самозайнятості, підробітків, волонтерської діяльності тощо. Залежно від особливостей організації праці, умов оплати, рівня легальності та інших факторів, зайнятість може бути класифікована на різні види: від офіційної та повної до неформальної та неповного робочого часу [12, с. 229].

Згідно з визначенням С. Злупка та Т. Томарського, ЗН – це багатогранне поняття, яке охоплює не лише економічні, а й соціальні аспекти життя людини. Це легальна діяльність, спрямована на задоволення як особистих потреб, так і потреб суспільства. Зайнятість тісно пов'язана з макроекономічними процесами і є одним з ключових індикаторів розвитку країни. Рівень зайнятості відображає стан економіки, соціальну стабільність і загальний добробут населення. В умовах ринкової економіки зайнятість є одним з основних факторів, що впливають на економічне зростання і підвищення життєвого рівня громадян [13, с. 54].

Є. Качан надає всебічне визначення зайнятості населення як системи взаємопов'язаних відносин між різними суб'єктами – громадянами, підприємствами та державою. Зайнятість – це не просто робота, а комплексний соціально-економічний процес, який охоплює різноманітні аспекти життя людини: від участі у суспільному виробництві до забезпечення власного добробуту. Таке розуміння зайнятості підкреслює важливість державної регуляції ринку праці та відповідальність кожної людини за власну професійну кар'єру [14, с. 3].

Зайнятість молоді – це комплексна система суспільних відносин, яка визначає умови участі молодих людей у трудовій діяльності. Вона охоплює широкий спектр взаємодій між молодими людьми, роботодавцями та державою. Зайнятість не лише забезпечує молоді людям матеріальний добробут, але й сприяє їхній соціальній адаптації, самореалізації та формуванню активної громадянської позиції. Держава, зі свого боку, відіграє важливу роль у регулюванні ринку праці, створенні умов для забезпечення зайнятості молоді, розробці програм підтримки молодіжного підприємництва

та сприянні професійній орієнтації молодих людей.

Політика ЗМ – це комплекс заходів, які держава здійснює для забезпечення молодих людей робочими місцями. Ця політика є багатогранною і охоплює різноманітні сфери життя суспільства. Вона спрямована не лише на забезпечення молоді роботою, але й на створення умов для їхньої професійної підготовки, соціальної адаптації та розвитку. Крім того, політика ЗМ враховує різноманітність молодіжних груп, їхні інтереси та потреби, а також особливості регіонів

Політика зайнятості населення є невід’ємною частиною сфери соціально-трудових відносин. Вона визначає правила і механізми, за якими люди працевлаштовуються, отримують заробітну плату та реалізують свої трудові права. Як зазначає В. Ковач, саме зайнятість населення є тим об’єктом, на який спрямована активна діяльність держави з метою створення сприятливих умов для праці та забезпечення соціальної справедливості.

Основна мета ДП зайнятості полягає в тому, щоб кожен громадянин мав можливість знайти роботу, яка б не лише забезпечувала його матеріально, а й дозволяла реалізувати свій потенціал та сприяла розвитку суспільства в цілому. Така зайнятість не просто передбачає наявність робочого місця, а й вимагає, щоб робота була ефективною, тобто приносила користь як для самого працівника, так і для економіки в цілому. Саме досягнення повної, ефективної та продуктивної зайнятості є кінцевою метою всіх заходів, які здійснює держава в цій сфері [15, с. 8].

Одним з основних напрямів державної соціальної політики в Україні є забезпечення гідних умов праці для молоді. Це включає не лише створення нових робочих місць, але й гарантування справедливої оплати праці, проведення регулярних виплат, а також надання соціальних гарантій у вигляді державного страхування. Такий підхід дозволяє забезпечити молодим людям стабільне матеріальне становище та створити умови для їхнього подальшого професійного розвитку [16].

Ефективна державна молодіжна політика неможлива без глибокого

розуміння процесів життєвого самовизначення молодих людей. Соціальне, політичне, професійне та економічне самовизначення – це ключові етапи становлення особистості. Держава, у свою чергу, повинна створювати умови для успішного проходження молодими людьми цих етапів. Формування та реалізація молодіжної політики значною мірою залежить від характеру держави, її політичної системи та соціальної політики. При цьому важливою умовою успіху є залучення самої молоді до процесу розробки та реалізації молодіжної політики. Тільки за умови активної участі молоді можна розраховувати на те, що державна молодіжна політика відповідатиме реальним потребам і інтересам молодого покоління [17].

Ефективне вирішення питання зайнятості молоді вимагає комплексного підходу, який охоплює заходи в рамках молодіжної, освітньої, соціальної та політики зайнятості (рис. 1.2):

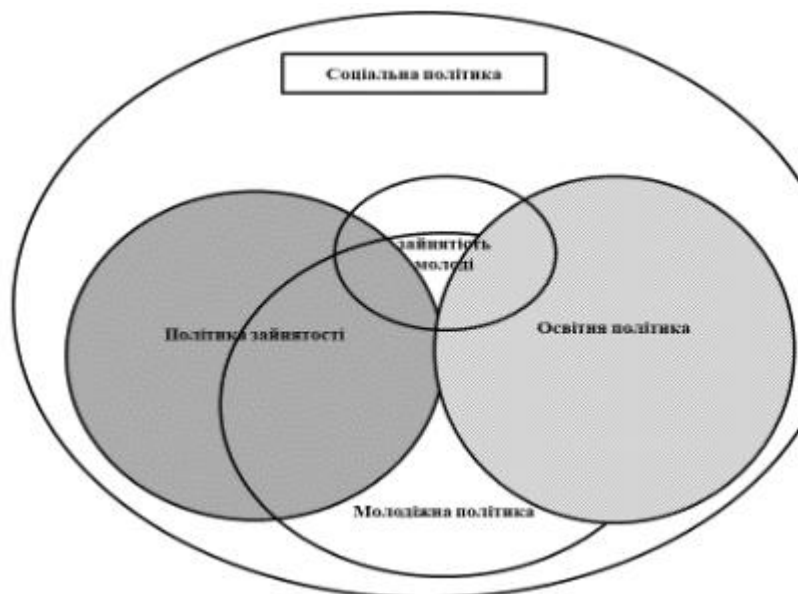


Рис. 1.2 - Зайнятість молоді як об'єкт державної політики

Таким чином, за результатами дослідження встановлено, що зайнятість молоді є об'єктом інтегрованої державної політики, яка охоплює соціальну, молодіжну, освітню та політику зайнятості. Зміст політики зайнятості полягає у комплексній взаємодії державних органів різних рівнів, спрямованій на узгодження потреб економіки в робочій силі з можливостями населення.

1.2 Критичний аналіз наукових праць з питання державної регіональної політики зайнятості молоді

Для науковців надзвичайно важливо зрозуміти суть і напрямки ДП ЗМ. Політика ЗМ – це комплексний механізм, який охоплює різні сфери життєдіяльності молоді і спрямований на створення умов для їхньої повної соціальної та економічної реалізації. Вона визначає не лише цілі, але й засоби їх досягнення, а також взаємодію різних суб'єктів політичного процесу. Основна мета ДП ЗМ – забезпечення стабільності суспільства шляхом створення умов для гідної ЗМ, що сприяє підвищенню якості життя, соціальної мобільності та економічному зростанню країни. Ця політика охоплює комплекс заходів, які здійснюються на державному та місцевому рівнях, а також за участю інших інституцій, у таких сферах як економіка, соціальний захист, освіта і безпосередньо зайнятість.

Для вирішення проблеми молодіжної зайнятості держава використовує різноманітні інструменти. Це можуть бути як окремі державні програми, так і заходи, що передбачені в рамках інших політик, наприклад, освітньої, соціальної чи економічної [18]. Тому логічно розкрити сутність державного регулювання в цілому та в означеній сфері.

Л. Іванова та О. Сорока надають вичерпне визначення державного регулювання, акцентуючи на його ролі у забезпеченні ефективного функціонування різних систем. За їхніми словами, державне регулювання – це цілеспрямована діяльність державних органів, яка здійснюється за допомогою спеціальних інструментів і механізмів. Головною метою ДП зайнятості є максимізація використання виробничого та людського потенціалу країни, що дозволяє забезпечити стале економічне зростання та підвищити рівень життя населення. Таким чином, державне регулювання є невід'ємною частиною будь-якої економіки і відіграє важливу роль у забезпеченні соціальної стабільності та розвитку суспільства. [19, с. 72].

Т. Козарь та Д. Мельничук розглядають державне регулювання

зайнятості як важливий інструмент забезпечення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці. Вони підкреслюють, що ефективне державне регулювання є ключовим фактором для формування та використання людського капіталу. Завдання держави полягає в тому, щоб створити умови для того, щоб потреби ринку праці відповідали наявним трудовим ресурсам. Крім того, державне регулювання має бути спрямоване на досягнення стратегічних цілей розвитку країни, таких як підвищення конкурентоспроможності економіки, зменшення безробіття та покращення якості життя населення [20, с. 5; 21, с. 205].

В. Онікієнко доводив, що економічна активність – це не просто бажання працювати, а комплексний феномен, який залежить від багатьох взаємопов'язаних факторів. Соціально-економічні умови, рівень освіти, стан здоров'я, вік, сімейні обставини та інші фактори впливають на те, наскільки людина буде прагнути до трудової діяльності та наскільки успішною буде ця діяльність. Особливу увагу автор приділяв молоді, зазначаючи, що саме молоді люди є найбільш економічно активною частиною населення. Їхня готовність до праці, їхні знання та навички є важливим ресурсом для розвитку економіки. Однак, для того щоб молодь могла реалізувати свій потенціал, необхідно створити сприятливі умови, забезпечити доступ до якісної освіти та професійної підготовки, а також сприяти створенню нових робочих місць [22, с. 162]

В. Онікієнко у своїх дослідженнях підкреслює, що забезпечення ЗМ є складним процесом, який вимагає комплексного підходу. Ключовими факторами успішної реалізації державної політики у сфері молодіжної зайнятості є (рис. 1.3) [22].

За визначенням Л. Кравчука, основна мета державного регулювання зайнятості – це досягнення продуктивної зайнятості населення. Це означає, що держава повинна створювати умови для того, щоб кожна людина могла реалізувати свій трудовий потенціал та зробити свій внесок у розвиток економіки країни [23, с. 8].

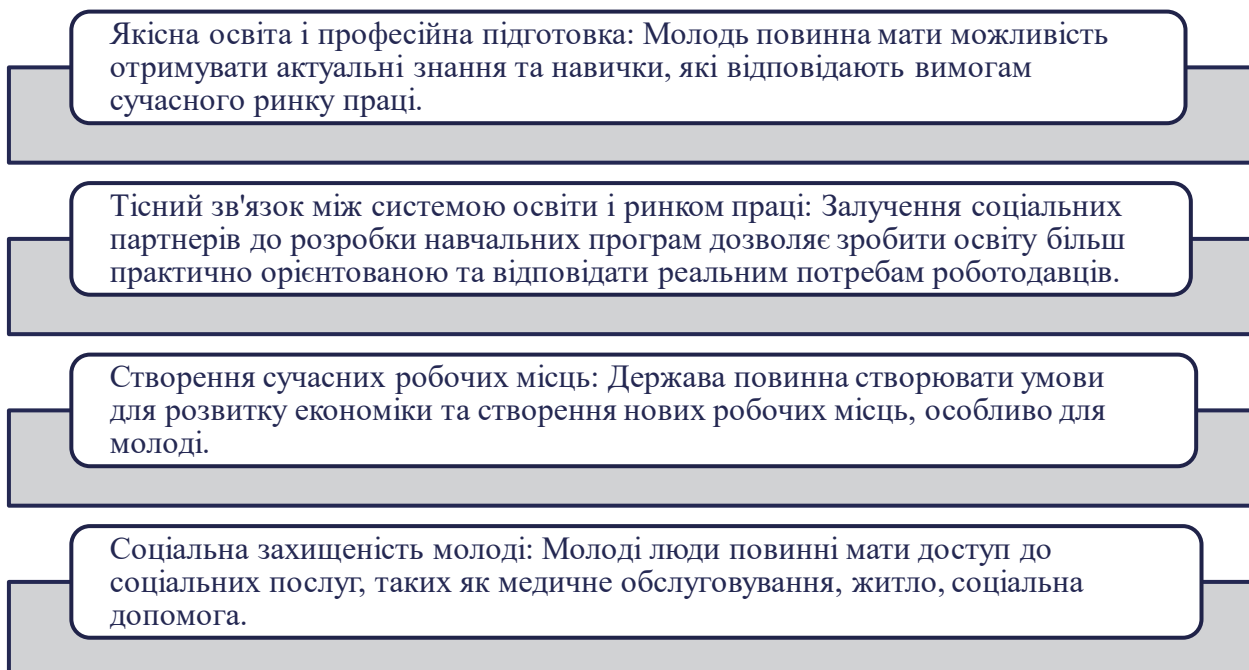


Рис. 1.3 - Ключові фактори успішної реалізації ДП у сфері ЗМ за В. Онікієнко [22, с. 164]

Л. Борданова у своїх дослідженнях детально розглянула питання регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному рівні. Вчена обґрунтувала необхідність такого регулювання, оскільки воно дозволяє створити більш сприятливі умови для працевлаштування молоді, підвищити їхню конкурентоспроможність на ринку праці та сприяти сталого розвитку регіону. Для досягнення цих цілей Л. Борданова пропонує комплекс заходів, спрямованих на розвиток компетенцій молоді, розширення можливостей для самореалізації, збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, а також удосконалення системи професійної орієнтації. Реалізація розробленої концептуальної схеми дозволить не лише покращити ситуацію з молодіжною зайнятістю, але й сприяти соціально-економічному розвитку регіону в цілому [24, с. 222]

А. Батюк у своїх дослідженнях підкреслює, що молодь – це особлива категорія на ринку праці, яка має свої специфічні потреби та вимоги. Для успішної інтеграції молоді в економічне життя необхідно розробити та впровадити комплекс заходів, спрямованих на підвищення їхньої конкурентоспроможності [25].

Серед основних проблем, з якими стикається молодь при пошуку роботи, А. Батюк виділяє невідповідність отриманої освіти вимогам ринку праці, завищені очікування щодо умов праці та відсутність практичного досвіду. Для вирішення цих проблем необхідно (рис. 1.4):

Заходи:	Посилити професійну орієнтацію молоді: Ще зі шкільних років молодь повинна отримувати інформацію про сучасний ринок праці та можливості працевлаштування.
	Узгодити освітні програми з потребами ринку праці: Освітні заклади повинні тісно співпрацювати з роботодавцями для розробки актуальних навчальних програм.
	Розвивати систему практичної підготовки: Молоді люди повинні мати можливість отримати практичний досвід роботи ще під час навчання.
	Створити ефективний механізм прогнозування потреб ринку праці: Це дозволить своєчасно адаптувати освітні програми та розробляти заходи щодо стимулювання певних видів економічної діяльності.

Рис. 1.4 – Перелік заходів по вирішенню проблеми на ринку праці за А. Батюк [25]

Отже, більшість науковців вважають, що для успішного працевлаштування молоді необхідна комплексна державна політика, яка б охоплювала всі аспекти цього питання. Така політика повинна включати фінансування молодіжних програм, прогнозування потреб ринку праці, підтримку молодіжного підприємництва, співпрацю з роботодавцями та молодіжними організаціями, а також забезпечення доступу молоді до якісної інформації про ринок праці. При розробці державної політики щодо зайнятості молоді необхідно враховувати регіональні особливості. Це означає, що програми з працевлаштування молоді повинні бути адаптовані до потреб конкретних регіонів, а також передбачати фінансування молодіжних програм за рахунок бюджетів усіх рівнів.

Проаналізувавши погляди науковців на сутність ДП ЗМ, пропонується

інтегроване тлумачення змісту даної категорії з акцентом на регіональні особливості. ДП ЗМ - це комплексна система заходів, стратегій та програм, які розробляються і реалізуються органами державної влади на регіональному рівні з метою забезпечення повної, продуктивної та гідно оплачуваної зайнятості молоді. Ця політика враховує специфічні особливості регіону, потреби молоді та вимоги ринку праці.

Основними цілями такої політики мають бути: збільшення рівня зайнятості молоді: створення нових робочих місць, розвиток підприємництва, сприяння працевлаштуванню; підвищення якості зайнятості (забезпечення відповідності робочих місць кваліфікації та інтересам молоді, створення умов для професійного зростання); зменшення рівня безробіття серед молоді: активні заходи з пошуку роботи, професійної адаптації та перекваліфікації; розвиток людського потенціалу: інвестиції в освіту, професійну підготовку, підвищення кваліфікації молоді; сприяння соціально-економічному розвитку регіону: залучення молоді до економічної активності, підвищення її соціальної відповідальності.

Також мають бути реалізовані ключові напрямки ДП ЗМ на регіональному рівні:

1. Прогнозування потреб ринку праці: аналіз попиту на професії, розробка прогнозів розвитку регіональної економіки.
2. Розвиток професійної освіти: адаптація навчальних програм до потреб ринку праці, співпраця з роботодавцями.
3. Підтримка молодіжного підприємництва: надання фінансової, консультаційної та іншої допомоги молодим підприємцям.
4. Сприяння працевлаштуванню: організація ярмарків вакансій, проведення тренінгів з пошуку роботи, надання інформаційної підтримки.
5. Соціальна захищеність молоді: забезпечення соціальних гарантій для безробітних молодих людей.
6. Співпраця з усіма зацікавленими сторонами: роботодавцями, освітніми закладами, громадськими організаціями, міжнародними партнерами.

Для успішної реалізації такої політики необхідний комплекс інструментів, зокрема, фінансових (субсидії, гранти, кредити, податкові пільги); адміністративних (ліцензування, стандартизація, регулювання); інформаційних (створення інформаційних порталів, проведення інформаційних кампаній) тощо.

Таким чином, ДП ЗМ на регіональному рівні є важливим інструментом для вирішення проблем молодіжної безробіття та сприяння розвитку регіону. Її ефективність залежить від комплексного підходу, врахування регіональних особливостей та активної участі всіх зацікавлених сторін, а також відповідного нормативно-законодавчого забезпечення.

1.3 Аналіз нормативно-правового забезпечення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні

Реалізація державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні передбачає комплекс заходів, спрямованих на регулювання трудових відносин, стимулювання підприємництва, підтримку освіти та забезпечення тісної взаємодії між навчальними закладами та роботодавцями. Це включає в себе як нормативно-правове регулювання, так і активну фінансову підтримку підприємств та молодіжних ініціатив, а також створення умов для стажування студентів та розвитку молодіжного підприємництва.

Правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні – це сукупність нормативно-правових актів різного рівня (від законів України до підзаконних нормативних актів), які регулюють відносини у сфері зайнятості молоді. Цей механізм включає в себе (рис. 1.5):

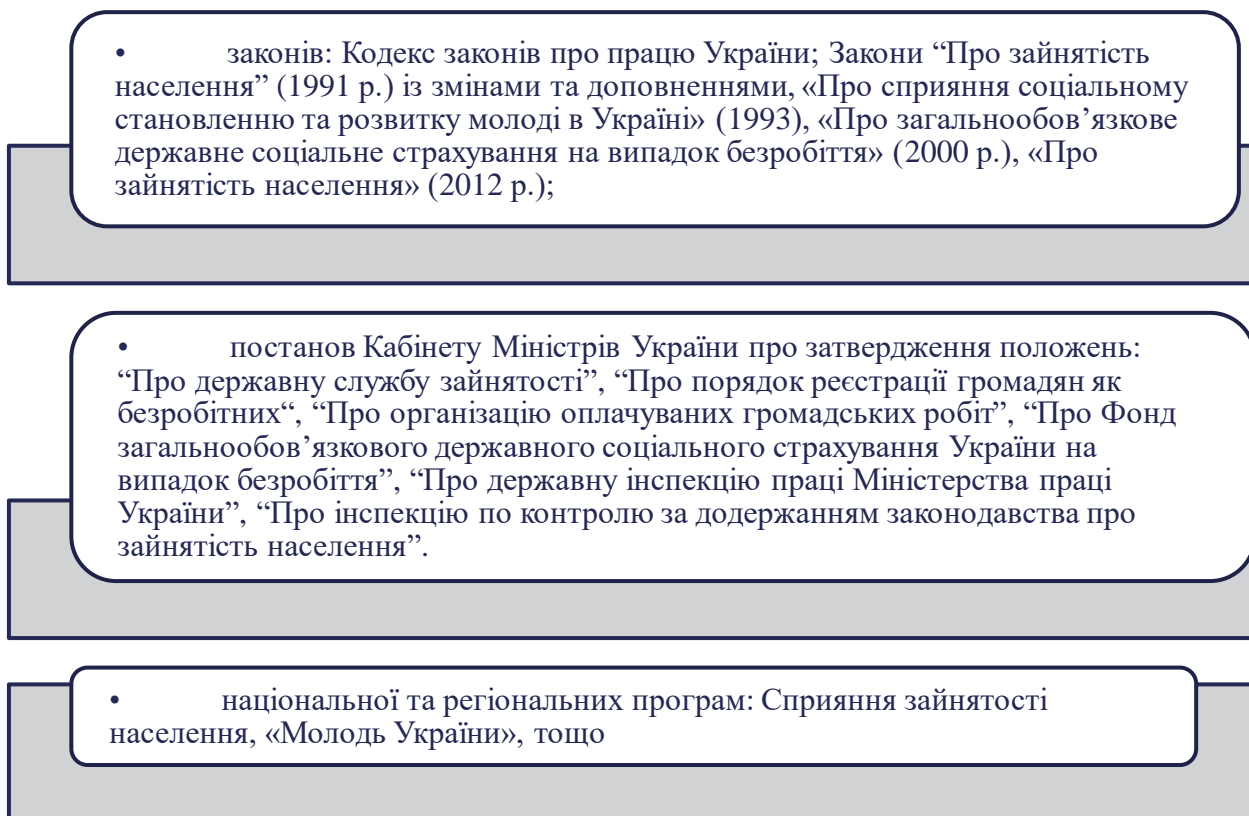


Рис. 1.5 – Правовий механізм ДП ЗМ

Законодавство України щодо визначення вікових меж молоді протягом останніх десятиліть зазнало значних змін. Зокрема, Кодекс законів про працю України визначав молодь як осіб віком від 15 до 28 років [26, ст. 197]. Водночас, ЗУ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» у своїх попередніх редакціях встановлював дещо інші вікові межі для молоді, а саме від 14 до 18 років [27]. Після внесення змін до цього Закону вікова категорія молоді була розширена до 35 років. При цьому, обидва закони передбачали різні підходи до визначення молоді та її соціального статусу.

Відповідно до ЗУ «Про зайнятість населення» [10], до категорії зайнятого населення відносять усіх громадян України, які постійно або тимчасово проживають на території нашої держави і мають офіційне джерело доходу (рис. 1.6):

Категорії зайнятого населення:	працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;
	громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві; – вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;
	громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
	особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;
	зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
	працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Рис. 1.6 - Категорії зайнятого населення згідно із законодавства [10]

ЗУ «Про зайнятість населення» [10] передбачав ряд пільг та гарантій для молоді при працевлаштуванні. Зокрема, молоді випускники навчальних закладів, а також демобілізовані військовослужбовці мали право на отримання першого робочого місця. Особливу увагу закон приділяв працевлаштуванню молоді з інвалідністю та сиротам, передбачаючи для них додаткові гарантії. Крім того, законодавство встановлювало квоти для працевлаштування молоді на підприємствах, установах та організаціях

Конституція України [28] заклала міцне правове підґрунтя для забезпечення права на працю та освіти. Основним документом країни проголошено, що кожна людина має право самостійно обирати професію та займатися улюбленою справою. Держава, у свою чергу, зобов'язана створити умови для реалізації цього права, забезпечити рівні можливості для всіх громадян, незалежно від статі, віку чи інших ознак. Крім того, Конституція

гарантує безкоштовний доступ до вищої освіти в державних навчальних закладах та надає державні стипендії студентам. Ці положення мають особливе значення для молоді, оскільки саме в молодому віці формується професійна кар'єра та відбувається соціалізація особистості [28].

Новий ЗУ «Про зайнятість населення», до категорії молоді відносяться громадяни України віком до 35 років, які закінчили навчальні заклади та працевлаштувалися за отриманою спеціальністю спрямований на активізацію державної політики у сфері зайнятості молоді. Закон передбачає комплекс заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню молодих фахівців, зокрема, випускників навчальних закладів та демобілізованих військовослужбовців. Для цієї категорії громадян передбачені додаткові гарантії та підтримка з боку держави [29].

Законодавство України надає молодим фахівцям широкі можливості для професійного зростання та самореалізації. Так, студенти вищих навчальних закладів мають право проходити стажування на підприємствах, отримуючи практичний досвід за фахом ще під час навчання. Це дозволяє їм підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці та успішніше розпочати трудову діяльність.

ЗУ «Про зайнятість населення» запровадив ефективний інструмент підготовки фахівців – стажування. Студенти вищих навчальних закладів та учні професійно-технічних училищ мають можливість отримати практичний досвід роботи за фахом ще під час навчання. Роботодавці, в свою чергу, отримують можливість залучити молодих та перспективних фахівців, а також оцінити їхні професійні якості [29].

Прийнятий у 2021 році ЗУ «Про основні засади молодіжної політики» поклав початок новій епісі державної підтримки молодого покоління. Законом визначено молодь як вікову групу від 14 до 34 років та поставлено за мету створення сприятливих умов для всебічного розвитку молоді, її професійного зростання та соціальної реалізації. Особлива увага приділяється підтримці молоді у пошуку роботи та розвитку професійних навичок [30, ст.1].

Указом Президента України 2013 року було затверджено стратегічний документ, який визначає основні напрями державної політики щодо молоді на довгострокову перспективу. Головною метою цієї Стратегії є створення таких умов, в яких молодь зможе повноцінно розвиватися, реалізовувати свій потенціал та активно брати участь у суспільному житті. Особлива увага приділяється забезпеченню зайнятості молоді, створенню умов для їхнього професійного зростання та розвитку підприємницької ініціативи [31].

Зайнятість молоді в Україні є пріоритетним напрямком ДП, який охоплює комплекс заходів у сферах освіти, соціальної політики та економіки. Цей системний підхід спрямований на забезпечення безперервності освіти, підвищення кваліфікації молоді, створення нових робочих місць та соціальну адаптацію молодих фахівців на ринку праці. В додатку А наведено порівняльний аналіз зайнятості молоді у контексті молодіжної, освітньої, соціальної політики та політики зайнятості.

При цьому, незважаючи на децентралізацію та розробку регіональних програм зайнятості, правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні залишається недостатньо ефективним. Це призводить до невиконання поставлених завдань, дублювання зусиль та неефективного використання ресурсів.

У цілому, за роки незалежності України відбулися значні зрушення у сфері ДП ЗМ на регіональному рівні. Децентралізація надавала все більше повноважень місцевим органам влади, що сприяло розробці та впровадженню регіональних програм зайнятості. Однак, незважаючи на ці позитивні зміни, існують певні прогалини в правовому регулюванні, такі як відсутність єдиного визначення поняття «молодь», недостатня кількість гарантій працевлаштування для молоді без освіти та брак стимулів для роботодавців щодо працевлаштування молодих фахівців. Крім того, відсутність ефективних механізмів підтримки молодіжного підприємництва обмежує можливості для самореалізації молоді.

Висновки по 1 розділу

Незважаючи на важливість ДП ЗМ, її реалізація в регіонах України стикається з низкою труднощів. Це пов'язано з недостатньою координацією зусиль різних органів влади, що відповідають за реалізацію соціальної, освітньої та молодіжної політики. Реформа децентралізації, розпочата в 2014 році, посилила необхідність налагодження ефективних механізмів координації на регіональному рівні. Адже саме регіони повинні відігравати ключову роль у розробці та впровадженні політик, що відповідають місцевим особливостям і потребам молоді.

Дослідження державної політики зайнятості молоді є міждисциплінарним, оскільки охоплює аспекти економіки, соціології, психології та інших наук. Тому для забезпечення єдності наукового пошуку необхідно досягти консенсусу щодо тлумачення ключових понять, таких як «молодь», «зайнятість», «безробіття» та інших.

Зайнятість молоді – це складна система взаємодій між молодими людьми, роботодавцями та державою, яка визначає умови участі молоді у трудовій діяльності. Ця система включає в себе механізми пошуку роботи, укладання трудових договорів, забезпечення соціальних гарантій та регулювання трудових відносин. Держава, зі свого боку, створює законодавчі та економічні умови для забезпечення ЗМ, розробляє програми підтримки молодіжного підприємництва та сприяє професійній орієнтації молодих людей.

Комплексне дослідження підтвердило, що забезпечення зайнятості молоді є одним з найважливіших завдань держави, яке потребує скоординованих зусиль у рамках соціальної, молодіжної, освітньої та політики зайнятості. У свою чергу, законодавство України надає молоді ряд соціальних гарантій у сфері зайнятості. Зокрема, держава гарантує молоді право на працю, надання першого робочого місця, а також створення умови для професійної підготовки та перекваліфікації. Особлива увага приділяється працевлаштуванню молоді з особливими потребами, зокрема, молоді з інвалідністю та сиротам.

2 ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОГО СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ) Й СВІТІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ

2.1 Зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні

Покращення рівня ЗМ та підвищення її якості є стратегічно важливим завданням для економічного розвитку України. З огляду на євроінтеграційні прагнення нашої держави, особливої актуальності набуває питання адаптації вітчизняної системи зайнятості до європейських стандартів. Досвід країн ЄС демонструє ефективність таких заходів, як розвиток дуальної системи освіти, підтримка молодіжного підприємництва, створення програм стажування та адаптації молодих фахівців. Впровадження подібних практик в Україні дозволить не лише знизити рівень безробіття серед молоді, а й підвищити її конкурентоспроможність на ринку праці.

Регулювання європейського ринку праці відзначається гнучким підходом, який дозволяє кожній країні розробляти власні програми зайнятості з урахуванням національних особливостей. Водночас, на рівні ЄС здійснюється координація цих програм та виробляється загальноєвропейська стратегія зайнятості, що сприяє обміну досвідом та підтримці країн, які потребують додаткової допомоги. Хоча моделі політики зайнятості в європейських країнах різноманітні, їх об'єднує спільне прагнення інвестувати в розвиток людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності працівників, замість того, щоб фокусуватися виключно на допомозі безробітним

Молодіжна політика європейських країн нерозривно пов'язана з питаннями зайнятості та працевлаштування молоді. Настільки тісний зв'язок дозволяє розглядати моделі молодіжної політики як своєрідні моделі політики зайнятості молоді. При цьому, форми та методи реалізації таких політик суттєво

відрізняються в різних країнах ЄС і залежать від рівня демократичності суспільства, національно-культурних особливостей та нормативно-правового забезпечення.

Моделі молодіжної політики в Європі демонструють значну різноманітність. Серед найбільш поширених можна виділити такі (рис. 2.1) [146]:

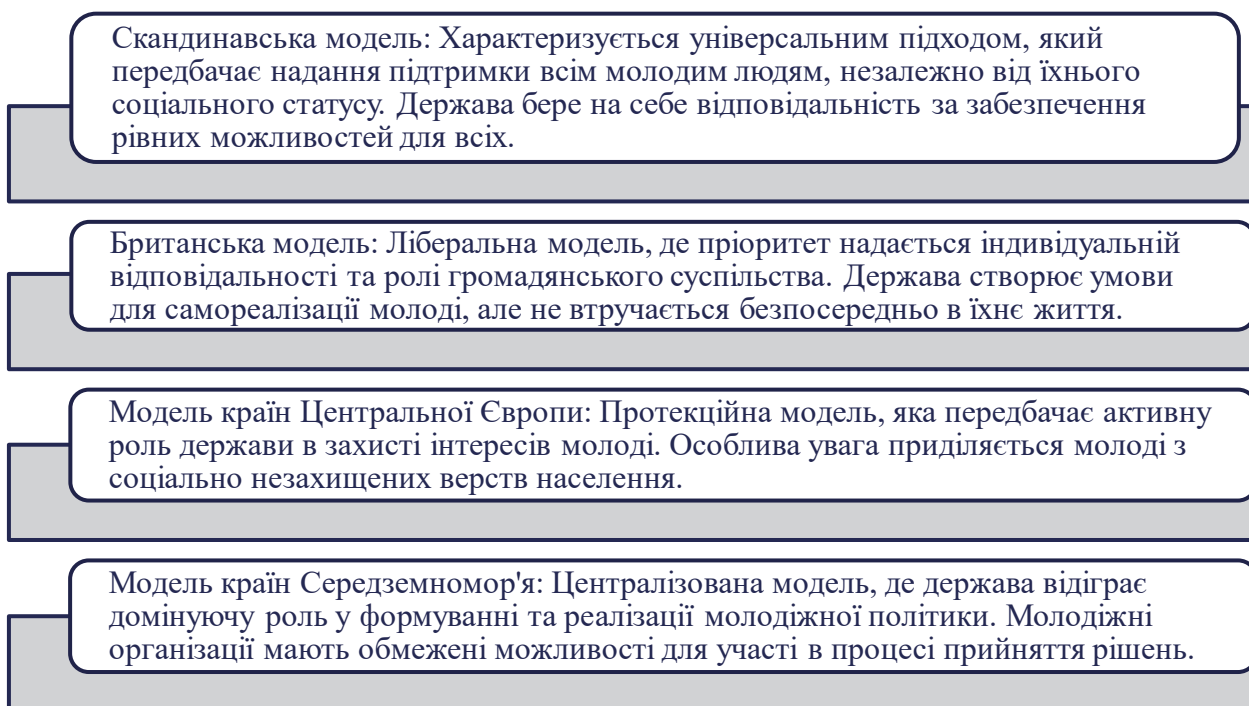


Рис. 2.1 - Моделі молодіжної політики в ЄС [146]

Європейські країни вже давно усвідомили важливість інвестицій у молодь. Трирівнева модель управління молодіжною політикою, яка широко застосовується в багатьох європейських країнах, дозволяє більш ефективно враховувати різноманітні потреби молоді та забезпечувати комплексну підтримку молодіжних ініціатив.

Ключовими принципами європейської молодіжної політики є [32, с. 127]:

1. Соціальна відповідальність держави: Держава бере на себе відповідальність за створення умов для розвитку молоді.

2. Партнерство: Державні органи, громадські організації, бізнес та молодь працюють разом для досягнення спільних цілей.

3. Інклюзивність: Молодіжна політика спрямована на всіх молодих людей, незалежно від їхнього соціального статусу, походження чи поглядів.

4. Довгостроковість: Інвестиції в молодь розглядаються як довгострокові інвестиції в майбутнє країни [32, с. 127].

Польща, як і інші країни Європейського Союзу, активно працює над модернізацією свого ринку праці. Одним із ключових напрямів цієї роботи є підвищення зайнятості молоді. Для досягнення цієї мети використовуються різноманітні інструменти, зокрема [33]:

1. Гнучкі форми зайнятості: поширення таких форм зайнятості, як тимчасова робота, дистанційна робота, фріланс.

2. Програми активної політики зайнятості: надання безробітним допомоги у пошуку роботи, професійне навчання, стажування.

3. Підтримка молодіжного підприємництва: надання фінансової та консультаційної допомоги молодим підприємцям.

4. Співпраця з освітніми закладами: адаптація освітніх програм до потреб ринку праці, організація стажувань.

5. Спрощення процедур працевлаштування: зниження адміністративного тягаря для роботодавців та працівників [33].

Молодь у Польщі все частіше стикається з проблемою нетипової зайнятості, яка характеризується нестабільністю, низькою оплатою праці та обмеженими соціальними гарантіями. Такі форми зайнятості, як тимчасова робота, підрядні договори та фріланс, хоча й надають молоді певну гнучкість, проте не забезпечують їм стабільного доходу та соціального захисту. Більше того, ототожнення з компанією в таких умовах ускладнене, що негативно впливає на кар'єрний розвиток молодих фахівців. Така ситуація зумовлена як об'єктивними економічними чинниками, так і підходами роботодавців, які часто розглядають працівників, особливо молодих, як тимчасовий ресурс, а не як цінний актив компанії [34].

Польща активно працює над зниженням рівня безробіття серед молоді. Одним із важливих кроків у цьому напрямку стало скасування

дискримінаційних положень щодо мінімальної заробітної плати для молодих працівників. Тепер усі працівники, незалежно від стажу, мають право на однакову мінімальну зарплату. Крім того, звільнення молоді до 26 років від податку на дохід є ще одним потужним стимулом для працевлаштування молодих людей та підвищення їхньої купівельної спроможності [35].

Система державних служб зайнятості в Польщі є прикладом успішного поєднання централізації та децентралізації. З одного боку, загальне керівництво системою здійснюється на центральному рівні, що забезпечує єдиний підхід до вирішення проблем зайнятості в масштабах країни. З іншого боку, воєводські та повітові бюро з працевлаштування мають значну автономію у своїй діяльності, що дозволяє їм враховувати специфіку регіональних ринків праці та розробляти більш ефективні програми сприяння зайнятості [33].

Таким чином, польський досвід свідчить, що для успішної реалізації політики зайнятості молоді необхідний комплексний підхід. Він передбачає не лише створення нових робочих місць, а й активну підтримку молодих людей у пошуку роботи, надання їм необхідних знань та навичок, а також створення умов для їхнього професійного зростання. Особливу увагу слід приділяти молоді з обмеженими можливостями, забезпечуючи їм рівні шанси на працевлаштування.

У цілому, адаптація європейського досвіду державного регулювання зайнятості молоді до українських реалій має відбуватися з урахуванням як загальноєвропейських тенденцій, так і специфічних особливостей українського ринку праці. Важливо розробити комплекс заходів, спрямованих на удосконалення законодавства, підвищення ефективності роботи служби зайнятості, стимулювання роботодавців та активізацію молоді. При цьому необхідно враховувати різноманітність потреб різних категорій безробітних та розробляти індивідуальні програми їхньої реабілітації та працевлаштування.

Для успішної адаптації європейського досвіду до українських реалій у сфері зайнятості молоді необхідно:

- створити ефективну систему державного регулювання зайнятості:

вдосконалити законодавство, підвищити роль служби зайнятості, забезпечити прозорість і підзвітність державних органів);

- розвивати партнерство між державою, бізнесом і громадськими організаціями: створити платформу для діалогу та співпраці всіх зацікавлених сторін;

- інвестувати в людський капітал: фінансувати освіту, професійну підготовку та перепідготовку кадрів, особливо молоді;

- сприяти розвитку підприємництва: створити сприятливі умови для створення нових робочих місць, підтримувати молодіжні стартапи;

- забезпечити соціальну захищеність: розробити ефективні програми соціальної підтримки безробітних, особливо молоді та осіб з обмеженими можливостями;

- проводити моніторинг та оцінку ефективності реалізованих заходів;

- регулярно аналізувати результати і вносити необхідні корективи.

Реалізація цих заходів дозволить знизити рівень безробіття серед молоді, підвищити конкурентоспроможність української економіки та забезпечити стабільний розвиток країни.

2.2 Аналіз діяльності Дніпропетровської служби зайнятості

Державна служба зайнятості України є сучасною структурою, яка прийшла на зміну застарілій системі бюро працевлаштування. Її діяльність регулюється всеосяжним Законом України «Про зайнятість населення», який був прийнятий у 1991 році та неодноразово доповнювався і змінювався відповідно до вимог часу та змін на ринку праці [36, с. 260].

Діяльність Державної служби зайнятості України знаходиться під впливом різних органів державної влади. Крім законодавчих актів Верховної Ради України, важливу роль відіграють постанови Кабінету Міністрів України, які конкретизують загальні положення закону. Міністерство праці та соціальної

політики України здійснює безпосереднє методичне керівництво діяльністю служби зайнятості, а укази Президента України визначають стратегічні напрямки розвитку державної політики у сфері зайнятості (дод. Б).

Державна служба зайнятості – це державна інституція, головним завданням якої є забезпечення зайнятості населення. Вона займається професійною орієнтацією, підготовкою та перепідготовкою кадрів, сприяє працевлаштуванню безробітних громадян та надає їм соціальну підтримку. Діяльність ДСЗ спрямована на те, щоб кожен громадянин мав можливість реалізувати свій трудовий потенціал.

Державна служба зайнятості відіграє важливу роль у стабілізації регіонального ринку праці. Окрім надання безпосередніх послуг з працевлаштування, вона активно впливає на попит і пропозицію робочої сили, зосереджуючи особливу увагу на молоді та студентах, які є найбільш вразливою категорією на ринку праці.

Розгляне результати роботи Дніпропетровської СЗ за січень-жовтень 2024 року [37]. За даними, представленими на рис. 2.2, Державна СЗ надавала широкий спектр послуг протягом перших десяти місяців 2024 року. Загальна кількість осіб, які скористалися цими послугами, склала 43,1 тисячі.

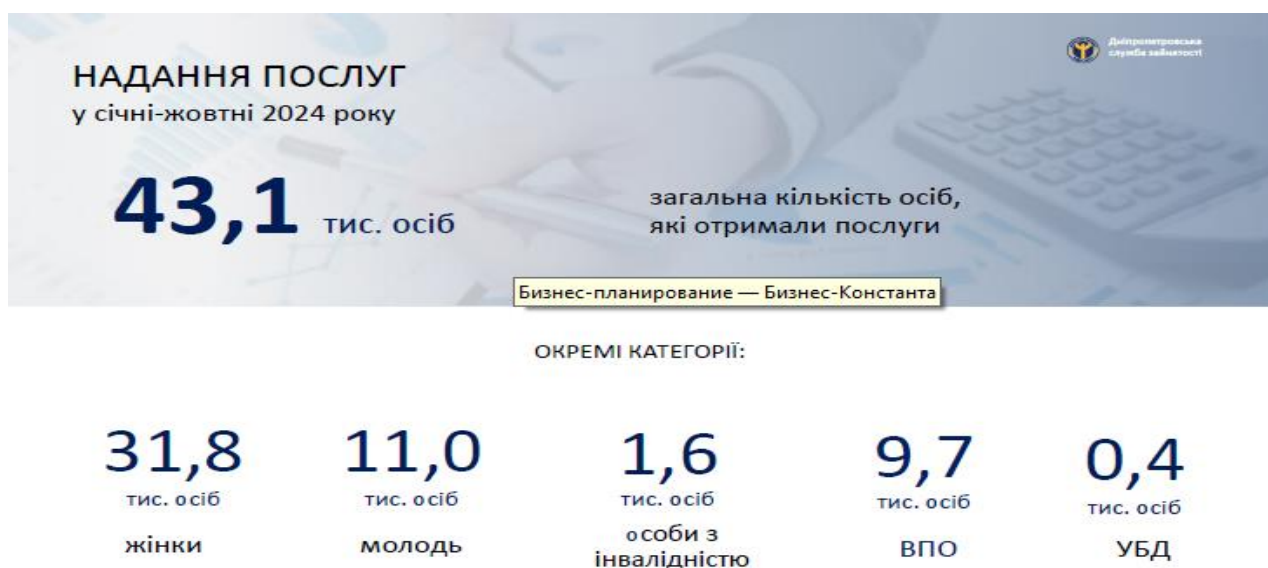


Рис. 2.2 – Надання послуг Дніпропетровської СЗ за 2024 р. [37]

Розподіл за категоріями:

Жінки: Найбільшу частку серед отримувачів послуг склали жінки – 31,8 тисячі осіб. Це свідчить про те, що жінки активно використовують можливості, які надає державна служба зайнятості для пошуку роботи та підвищення кваліфікації.

Молодь: Молоді люди також активно звертаються за послугами до державної служби зайнятості. Їхня кількість склала 11 тисяч осіб. Це свідчить про те, що молодь зацікавлена у швидкому працевлаштуванні та професійному зростанні.

Особи з інвалідністю: Для осіб з інвалідністю доступні спеціальні програми сприяння зайнятості. За даними графіка, 1,6 тисячі осіб з інвалідністю скористалися послугами служби зайнятості.

ВПО: Вимушено переміщені особи також можуть розраховувати на підтримку державної служби зайнятості. Загальна кількість ВПО, які отримали послуги, склала 9,7 тисячі осіб.

УБД: Кількість учасників бойових дій, які скористалися послугами служби зайнятості, склала 0,4 тисячі осіб.

Дані свідчать про те, що Державна СЗ виконує важливу соціальну функцію, надаючи підтримку різним категоріям населення. Особливу увагу приділяється жінкам, молоді, особам з інвалідністю, ВПО та УБД. Це сприяє зменшенню рівня безробіття, підвищенню зайнятості населення та соціальній стабільності.

На рисунку 2.3 зображено діаграму з кількістю осіб, які звернулися за послугами до різних філій Дніпропетровського обласного центру зайнятості у період з січня по жовтень 2024 року.

Найбільшу кількість послуг отримали мешканці Дніпровського, Криворізького та Кам'янського районів. Це свідчить про активний пошук роботи або інших послуг, пов'язаних із зайнятістю, саме в цих регіонах.

Найменшу кількість звернень зафіксована у Новомосковській філії. Це може бути пов'язано з різними ф'акторами, такими як менша кількість

населення, більш сприятлива ситуація на місцевому ринку праці або інші причини.

Загальна тенденція свідчить про досить рівномірний розподіл звернень по всіх філіях, за винятком двох останніх.

Можливі причини такої динаміки:

1. Соціально-економічна ситуація в регіонах: Рівень безробіття, розвиток промисловості, наявність великих підприємств можуть впливати на кількість звернень до служби зайнятості.

2. Активність роботи філій: Рівень інформування населення про послуги, які надаються, ефективність роботи фахівців можуть впливати на кількість звернень.

3. Сезонність: У деякі періоди року може спостерігатися збільшення або зменшення кількості звернень, пов'язане з сезонними роботами або іншими факторами.

Кількість осіб, які отримали послуги
у січні-жовтні 2024 року

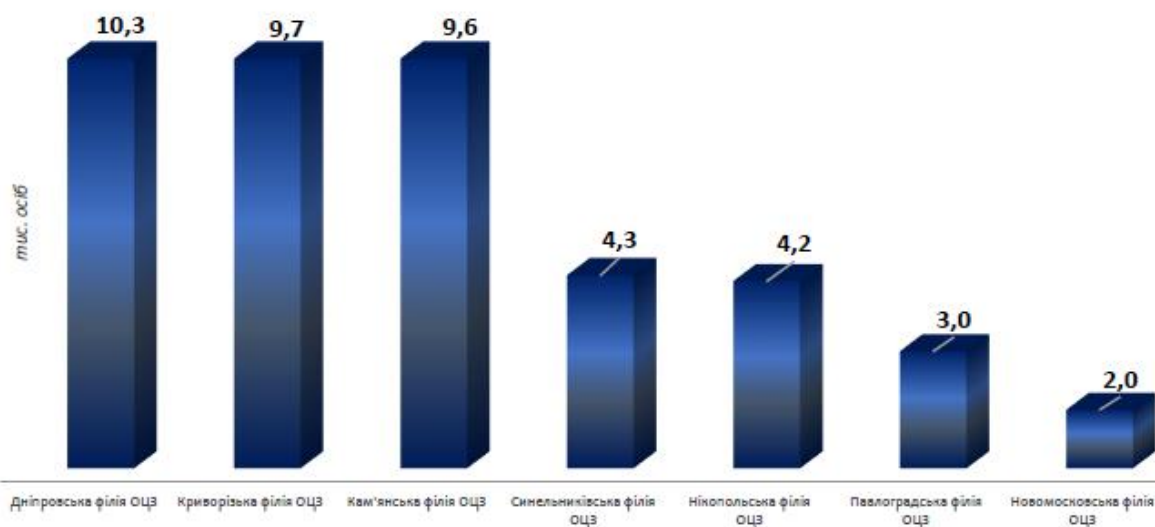


Рис. 2.3 – Інформація про кількість осіб, які скористалися послугами служби

Завдяки зусиллям служби зайнятості протягом перших десяти місяців 2024 року було працевлаштовано 24 000 осіб (рис. 2.4). Це свідчить про ефективну роботу служби та її значний внесок у стабілізацію ситуації на ринку

праці регіону.



Рис. 2.4 – Кількість працевлаштованих громадян

Структура працевлаштованих:

19 600 осіб - загальна кількість працевлаштованих громадян.

0,3 тисячі осіб - безробітні окремих категорій, працевлаштовані за рахунок реалізації компенсаційних програм для роботодавців. Це свідчить про турботу про вразливі верстви населення.

1,9 тисячі осіб - внутрішньо переміщені особи, працевлаштовані з компенсацією роботодавцям витрат на оплату праці. Це важливий крок для інтеграції ВПО в місцеву спільноту.

44 особи з інвалідністю - працевлаштовані особи з інвалідністю, для яких роботодавці отримали компенсацію витрат на облаштування робочого місця. Це свідчить про включення осіб з інвалідністю в трудову діяльність.

Отже, Дніпропетровська СЗ демонструє високий рівень ефективності у вирішенні питання зайнятості населення (рис. 2.5). Завдяки комплексним заходах, спрямованим на підтримку як роботодавців, так і безробітних, вдалося досягти значних результатів.

Працевлаштовано за сприяння ДСЗ у січні-жовтні 2024 року

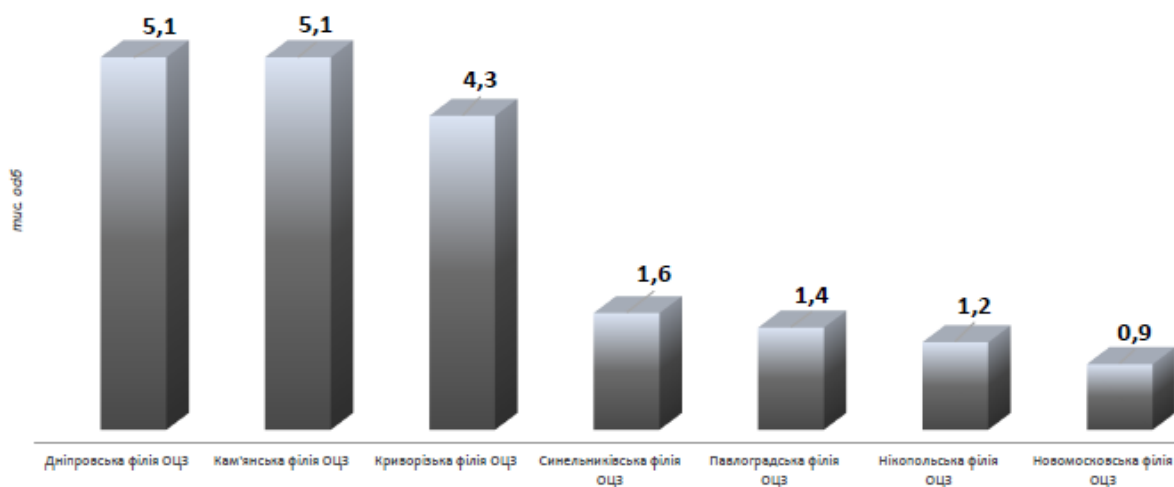
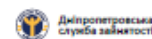


Рис. 2.5 – Кількість працевлаштованих осіб філіями обласного центру зайнятості

Результати роботи Державної СЗ у сфері професійного навчання населення за період з січня по жовтень 2024 року наведено на рисунку 2.6.

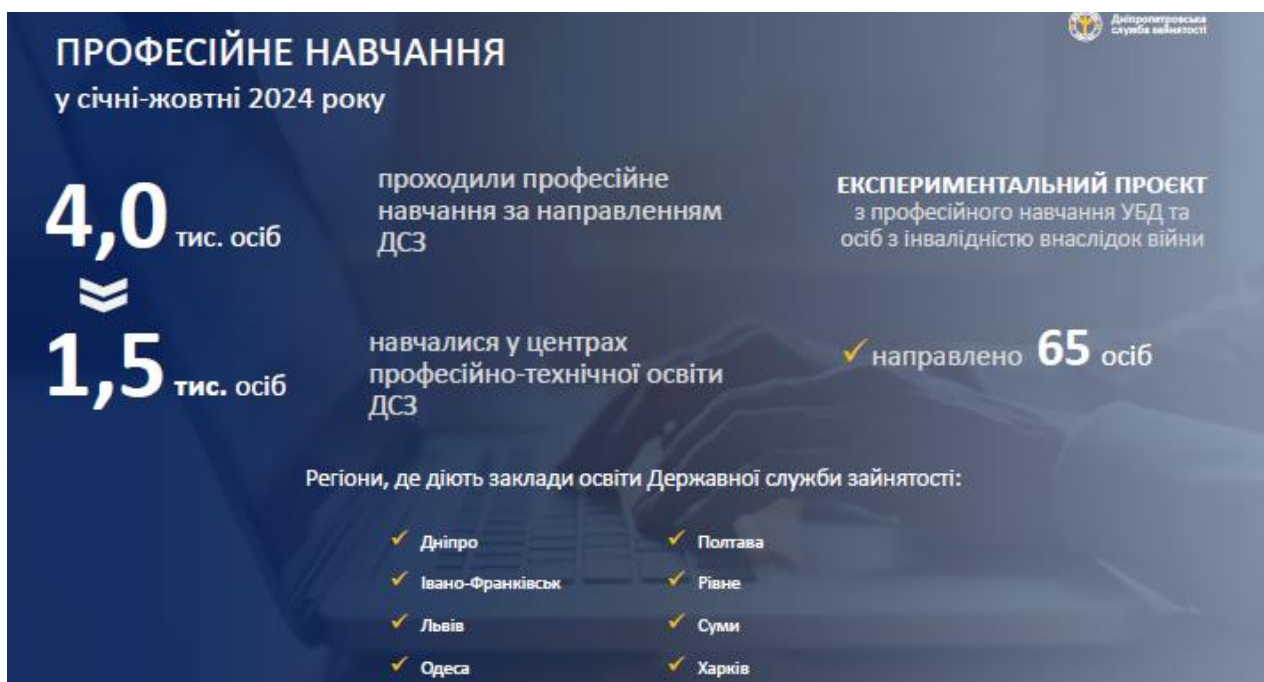


Рис. 2.6 – Інформація про професійне навчання

Завдяки зусиллям служби зайнятості протягом перших десяти місяців

2024 року професійне навчання пройшли 4 000 осіб. Це свідчить про активну роботу служби в напрямку підвищення кваліфікації та перекваліфікації безробітних.

Навчання у центрах професійно-технічної освіти: 1500 осіб пройшли навчання у центрах професійно-технічної освіти, які діють при державній службі зайнятості. Це свідчить про ефективність такої форми навчання та її затребуваність серед населення.

Було реалізовано експериментальний проект з професійного навчання УБД та осіб з інвалідністю внаслідок війни. Загалом у проекті взяли участь 65 осіб. Це важливий крок для соціальної адаптації та інтеграції в суспільство людей з особливими потребами.

Проекти з професійного навчання реалізовувалися у таких регіонах: Дніпро, Івано-Франківськ, Львів, Одеса, Полтава, Рівне, Суми, Харків. Це свідчить про масштабність роботи служби зайнятості в цьому напрямку.

Результати, представлені на рисунку 2,6, свідчать про те, що Державна СЗ активно працює над підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією населення. Професійне навчання є одним з ключових інструментів сприяння зайнятості та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

На рис. 2.7 відображено позитивні результати програми ваучерів на навчання, що реалізується Дніпропетровською обласною СЗ.



Рис. 2.7 - Ваучери на навчання [37]

За період з січня по жовтень 2024 року було видано 2200 ваучерів на навчання. Це свідчить про високий попит на таку послугу серед населення.

Максимальна вартість одного ваучера складала 30 тисяч гривень. Така сума дозволяла охопити широкий спектр навчальних програм.

Загалом ваучери надавалися на навчання за 155 професіями та спеціальностями. Це дозволяло кожному бажуючому обрати напрямок навчання відповідно до своїх інтересів та потреб ринку праці.

Серед найбільш популярних професій, за якими отримували ваучери, були медсестринство, кухар, психолог, водій навантажувача, тракторист, кравець, електрогазозварник, кондитер, екстрений медичний технік, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування.

Отже, програма ваучерів на навчання виявилася ефективним інструментом для підвищення кваліфікації та перекваліфікації населення. Вона дозволила багатьом людям отримати нові знання та навички, необхідні для працевлаштування або підвищення своєї професійної кваліфікації.

Аналіз надання послуг Дніпропетровською СЗ молоді віком до 35 років за січень-жовтень 2024 року наведено в таблиці 2.1.

Загалом за вказаний період до служби зайнятості звернулось 11012 молодих людей віком до 35 років. Це свідчить про активний пошук роботи або інших послуг, пов'язаних із зайнятістю, серед молодіжної аудиторії.

Більша частина звернень пов'язана з пошуком роботи (7758 осіб), а також з отриманням ваучерів на навчання (93 особи) та участю у громадських роботах (363 особи).

Найбільша кількість звернень зафіксована в Дніпровській, Кам'янській та Криворізькій філіях СЗ. Це може бути пов'язано з більшою кількістю населення в цих регіонах або з більш активною роботою філій.

Станом на 01.11.2024 року 2081 особа з числа тих, хто звертався за послугами, була працевлаштована. Це свідчить про ефективність роботи СЗ в напрямку працевлаштування молоді.

Таблиця 2.1 - Надання послуг Дніпропетровською СЗ молоді у віці до 35 років за січень-жовтень 2024 року

	Отримували послуги, осіб	з них мали статус безробітного, осіб	Працевлаштовано, осіб	Отримали ваучер на навчання, осіб	Проходили профнавчання, осіб	Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, осіб	станом на 01.11.2024 року	
							Отримували послуги, осіб	з них, мали статус безробітного, осіб
Усього по області	11012	7758	4516	93	1048	363	2081	1763
Дніпровська філія ОЦЗ	2776	1805	1 392	52	269	39	450	378
Кам'янська філія ОЦЗ	2559	1989	1 136	12	295	135	533	471
Криворізька філія ОЦЗ	2381	1752	791	12	243	71	435	373
Нікопольська філія ОЦЗ	927	658	287	7	59	39	195	165
Новомосковська філія ОЦЗ	590	265	174	2	37	23	103	71
Павлоградська філія ОЦЗ	809	504	412	7	76	10	99	64
Синельниківська філія ОЦЗ	970	785	324	1	69	46	266	241

На рисунку 2.8 надано детальна інформація про звернення молоді віком до 35 років за послугами до Дніпропетровської обласної служби зайнятості за період з січня по жовтень 2024 року.



Рис. 2.8 - Надання послуг Дніпропетровською СЗ молоді у віці до 35 років за січень-жовтень 2024 року

Загальна кількість звернень молоді до служби зайнятості становить 11012 осіб. Це свідчить про активний пошук роботи або інших послуг, пов'язаних із зайнятістю, серед молодіжної аудиторії області.

Більша частина звернень (7758 осіб) пов'язана з пошуком роботи, що підтверджує актуальність питання працевлаштування для молодого покоління.

Окрім працевлаштування, молодь активно користується іншими послугами служби зайнятості, такими як отримання ваучерів на навчання (93 особи) та участь у громадських роботах (363 особи). Це свідчить про бажання молоді підвищувати свою кваліфікацію та набувати нового досвіду.

За результатами заходів, проведених службою зайнятості, 2081 особа з числа тих, хто звернувся за послугами, була працевлаштована. Це свідчить про ефективність роботи служби в напрямку працевлаштування молоді.

З 11012 звернень, 4516 осіб було працевлаштовано. Це показує високий рівень ефективності роботи служби зайнятості в напрямку працевлаштування молоді.

Щодо навчання, то 93 особи отримали ваучери на навчання. Це свідчить

про бажання молоді підвищувати свою кваліфікацію та конкурентоспроможність на ринку праці.

У цілому, 363 особи брали участь у громадських роботах. Це дозволяє молоді отримати перший досвід роботи та соціальні навички.

Однак, незважаючи на зусилля служби зайнятості, станом на 01.11.2024 року 1763 особи мали статус безробітного. Це свідчить про те, що проблема безробіття серед молоді залишається актуальною.

Таким чином, аналіз даних свідчить про активну роботу Дніпропетровської обласної СЗ в напрямку підтримки молоді на ринку праці. Проте, проблема безробіття серед молоді залишається актуальною і вимагає подальших зусиль з боку держави, роботодавців та самої молоді.

2.3 Удосконалення регіональної державної політики зайнятості молоді

Державна політика зайнятості вимагає гнучкості та адаптивності до мінливих умов зовнішнього середовища. Здатність оперативно реагувати на виклики часу, впроваджувати інноваційні рішення та забезпечувати ефективне управління є необхідною умовою успішної реалізації цієї політики.

Створення ефективної системи зайнятості молоді потребує системного підходу та інноваційних рішень. Необхідно перейти від пасивного спостереження за процесами до активного їх управління. Це передбачає розробку нових інструментів і механізмів, які дозволять прогнозувати зміни на ринку праці та оперативно на них реагувати. Крім того, важливо забезпечити високу якість послуг, які надаються молоді, та постійно підвищувати їхню ефективність, у т.ч. на регіональному рівні (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 - Пропозиції з удосконалення державної регіональної політики ЗМ в Україні

Проблема молодих фахівців при виході на ринок праці/роботодавців при прийомі молоді на роботу	Дії органів виконавчої влади	Пропозиція до вдосконалення державної політики зайнятості молоді
1	2	3
Недостатній освітній та професійний рівень молодих фахівців	Забезпечення умов для молоді щодо досягнення гідного освітнього та професійного рівня	Державна політика у сфері освіти має спрямувати свої зусилля на оновлення структури та змісту освітніх послуг, переліку спеціальностей відповідно до потреб сучасного ринку праці, залучення роботодавців до формування навчальних планів. На регіональному рівні необхідно формувати систему перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів через скоординовану роботу регіональних служб зайнятості та органів управління освітою в регіоні (інформування про наявну та перспективну структуру робочих місць, якісний склад незайнятої молоді тощо).
Недостатній рівень профорієнтаційних послуг для молоді	Сприяння молоді у виборі професії	Поліпшення інформаційного забезпечення, особливо із використанням інформаційних технологій, як державних структур, так і молоді шляхом розроблення та реалізації цільових комплексних програм, спрямованих на профорієнтацію молоді в залежності від потреб ринку праці. Посилення координаційної діяльності служби зайнятості із закладами освіти щодо перепідготовки незайнятої молоді за робітничими професіями та впровадження постійного прогнозування ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками
Не передбачений фіксований механізм щодо запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему професійної освіти, надають робочі місця для виробничої	Сприяння працевлаштуванню молоді	Розробка методики реалізації бізнес-плану; надання консультаційної і фінансової допомоги; навчання дітей і молоді основам підприємницької діяльності починаючи це ще з закладів загальної середньої освіти; створення бізнес-інкубаторів; збір інформації про вакансії; надання допомоги у пошуку роботи; створення нових робочих місць;

Проблема молодих фахівців при виході на ринок праці/роботодавців при прийомі молоді на роботу	Дії органів виконавчої влади	Пропозиція до вдосконалення державної політики зайнятості молоді
1	2	3
практики і приймають на роботу випускників закладів освіти		супровід молодих підприємців та створення умов для їхнього розвитку
Не достатній рівень поінформованості роботодавців про рейтинги молодих кадрів, а молоді про наявні вакансії надання першого робочого місця, проходження стажування	Створення умов для надання комплексних інформаційно-консультаційних послуг	Створення, ведення та підтримання його в актуальному стані Єдиного банку резюме та рейтингів молодих фахівців та єдиного банку вакансій підприємств, які надають перше робоче місце випускникам ЗВО та ПТНЗ

Застаріла модель управління системою ЗМ, що базується на ієрархічних принципах та відсутності координації, не відповідає сучасним викликам. Для забезпечення ефективної підтримки молоді на ринку праці необхідно розробити нову концептуальну модель, яка враховуватиме кращі світові практики та буде орієнтована на потреби молоді.

У сучасному світі, де природні ресурси відходять на другий план, людський капітал стає головним рушієм економічного зростання. Особливо гостро це питання стосується молоді, яка є носієм інноваційних ідей та енергії. Тому, для забезпечення конкурентоспроможності нашої країни, необхідно кардинально змінити підходи до державної політики зайнятості молоді. Це вимагає перегляду існуючих парадигм, розробки нових стратегій та інструментів, які б відповідали сучасним викликам і стимулювали розвиток людського потенціалу.

Пріоритетними складовими концептуальної моделі можуть бути (рис. 2.9):

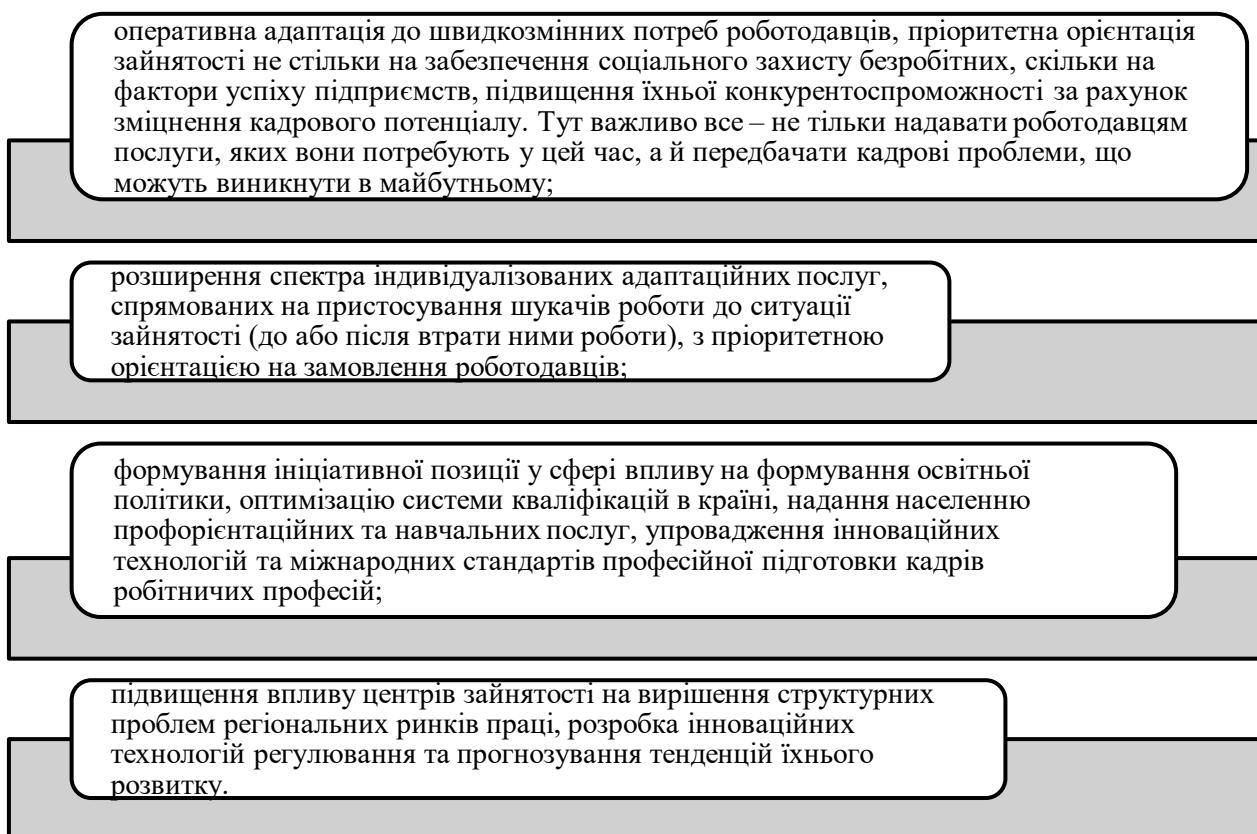


Рис. 2.9 - Складові концептуальної моделі [38, с. 122]

Недостатня ефективність сучасної ДП ЗМ на регіональному рівні викриває нагальну потребу в радикальній трансформації. Створення нової, концептуальної моделі є єдиним шляхом до забезпечення гідних умов праці для молодого покоління та розвитку економічного потенціалу регіонів.

Для розробки ефективної ДП ЗМ на регіональному рівні пропонується створити платформу для широкої співпраці між різними зацікавленими сторонами: органами влади, місцевим самоврядуванням, закладами освіти, громадськими організаціями та бізнесом. Такий підхід дозволить об'єднати зусилля для розробки та впровадження спільних ініціатив, спрямованих на сприяння працевлаштуванню та соціальній адаптації молоді.

Комплексний підхід до формування концептуальної моделі ДП ЗМ вимагає врахування таких важливих принципів як (рис. 2.10):

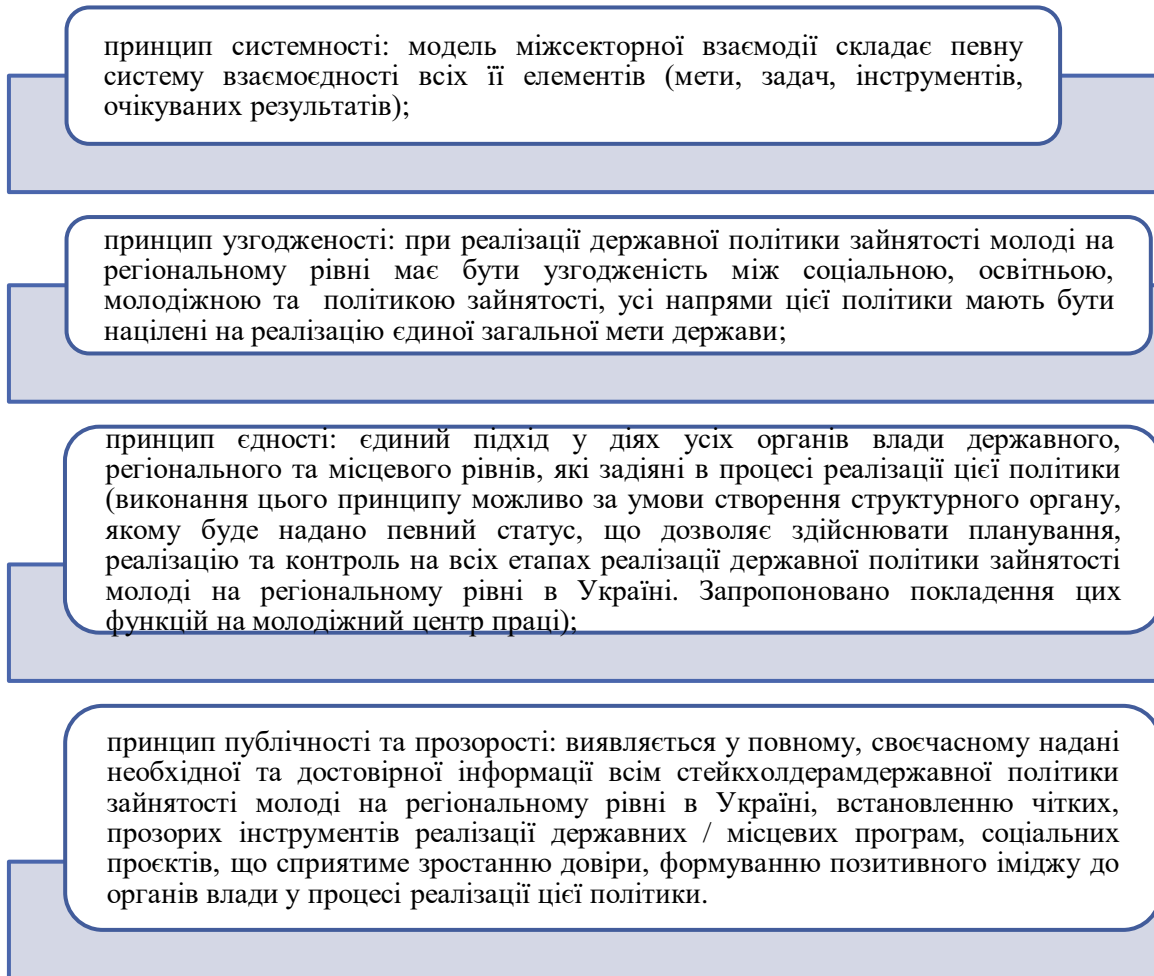


Рис. 2.10 – Принципи концептуальної моделі ДП ЗМ

Для того, щоб підвищити ефективність ДП ЗМ на регіональному рівні, необхідно створити модель, яка буде заснована на принципах рівноправного партнерства між усіма зацікавленими сторонами. Партнерство передбачає об'єднання зусиль органів влади, бізнесу, освіти та громадських організацій для досягнення спільної мети – забезпечення гідної зайнятості молоді.

Ефективна взаємодія органів влади з молодіжними громадськими організаціями у сфері зайнятості молоді є взаємовигідною для всіх сторін. Державні органи можуть отримати цінну інформацію про потреби молоді та залучити громадські організації до розробки та реалізації політики зайнятості. Зі свого боку, молодіжні організації отримають підтримку у своїй діяльності та зможуть більш ефективно впливати на вирішення проблем молоді. Така співпраця передбачає спільну роботу над розробкою та реалізацією проєктів,

обмін досвідом та ресурсами, а також залучення молоді до процесу прийняття рішень.

Для забезпечення безперервної та ефективної взаємодії між органами влади, громадськими організаціями та бізнес-структурами, спрямованої на вирішення проблеми молодіжного безробіття, необхідно створити систему постійно діючих координаційних платформ. Ці платформи мають стати місцем зустрічі та обговорення для всіх зацікавлених сторін, аби об'єднати зусилля для розробки та реалізації спільних проєктів.

Ключові завдання координаційних платформ:

1. Координація дій: Створення єдиного механізму для узгодження дій органів влади, центрів зайнятості, закладів освіти, молодіжних громадських організацій та бізнес-структур.

2. Вирішення проблем: Систематичний аналіз проблем молодіжного безробіття на регіональному рівні та розробка ефективних рішень.

3. Підвищення зайнятості: Сприяння працевлаштуванню молоді шляхом розробки та реалізації програм навчання, стажування та працевлаштування.

Пропонується розробити концептуальну модель ДП ЗМ на регіональному рівні, в якій молодіжні центри праці виконуватимуть функцію координаційних платформ. Цей підхід має низку переваг:

А. Централізація зусиль: Молодіжні центри праці вже мають досвід роботи з молоддю і можуть ефективно координувати різноманітні ініціативи.

Б. Громадянська активність: У деяких регіонах молодіжні центри мають статус громадських організацій, що сприяє залученню молоді до процесу вирішення власних проблем.

В. Місцевий контекст: Молодіжні центри праці добре знають особливості регіонального ринку праці та можуть адаптувати програми до місцевих потреб.

Таким чином, створення мережі координаційних платформ на базі молодіжних центрів праці є перспективним напрямом для вирішення проблеми молодіжного безробіття на регіональному рівні. Це дозволить об'єднати зусилля всіх зацікавлених сторін та створити сприятливі умови для професійної

самореалізації молоді.

Пропонована концептуальна модель ДП ЗМ на регіональному рівні передбачає кардинальне перетворення ролі молодіжних центрів праці. Вони покликані стати ключовими координаційними платформами, які об'єднують зусилля органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських організацій та бізнесу для вирішення проблем молодіжного працевлаштування.

Ключові функції молодіжних центрів праці:

1. Координація міжсекторної взаємодії: Молодіжні центри праці будуть відповідальні за налагодження ефективної взаємодії між усіма зацікавленими сторонами, забезпечуючи узгодженість дій у сфері соціальної, зайнятості, молодіжної та освітньої політики.

2. Прогнозування та моніторинг: Центри будуть здійснювати систематичний аналіз потреб регіонального ринку праці, прогнозувати тенденції його розвитку та відстежувати зміни.

3. Інформаційна підтримка: Молодіжні центри праці стануть інформаційними хабами, які надаватимуть молоді актуальну інформацію про вакансії, а роботодавцям – дані про потенційних працівників.

3. Підвищення конкурентоспроможності молоді: Завдяки створенню електронного банку резюме та рейтингу випускників, молодіжні центри праці сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці та збільшенню її участі у формуванні та реалізації відповідної політики.

Переваги запропонованої моделі:

а) системний підхід: Об'єднання зусиль різних секторів для вирішення комплексної проблеми.

б) індивідуальний підхід: Можливість адаптації до специфічних потреб регіону та окремих категорій молоді.

в) ефективність: Збільшення ефективності використання ресурсів завдяки координації дій.

г) Прозорість: Забезпечення відкритості та прозорості процесів прийняття рішень.

Завдяки впровадженню даної моделі можливо буде отримати такі результати: зменшення рівня молодіжного безробіття, підвищення якості професійної підготовки молоді, збільшення кількості робочих місць для молоді, покращення соціального благополуччя молоді.

Отже, перетворення молодіжних центрів праці на координаційні платформи – це інноваційний підхід, який дозволить більш ефективно вирішувати проблему молодіжного працевлаштування на регіональному рівні. Цей крок сприятиме створенню сприятливих умов для самореалізації молоді та розвитку регіону в цілому.

Мета цієї моделі – створити єдину, ефективну систему, яка об'єднає зусилля всіх зацікавлених сторін: від урядових органів до бізнесу. Ця система має на меті забезпечити плавний перехід молодих людей від навчання до роботи, максимально відповідаючи потребам регіональних ринків праці.

Для ефективної реалізації концептуальної моделі ДП ЗМ на регіональному рівні в Україні необхідне комплексне вдосконалення механізмів її функціонування.

Запропонована модель потребує посилення у таких ключових аспектах:

I. Правове регулювання: Слід розробити та вдосконалити законодавчу базу, яка чітко визначить повноваження, відповідальність та взаємодію всіх учасників процесу. Особливу увагу слід приділити укладенню договорів про співпрацю між Молодіжними центрами праці та органами влади на різних рівнях. Це дозволить формалізувати взаємовідносини, розподілити відповідальність та забезпечити системний підхід до вирішення проблем молодіжної зайнятості.

II. Інформаційне забезпечення: Важливим елементом є створення та розвиток інформаційних ресурсів. Веб-сайти Молодіжних центрів праці мають стати сучасними платформами, які надаватимуть молоді актуальну інформацію про вакансії, навчальні програми, можливості стажування та підприємництва. Крім того, необхідно забезпечити постійне оновлення інформації та її доступність для всіх зацікавлених сторін.

III. Фінансове забезпечення: Для сталого функціонування Молодіжних центрів праці та реалізації заходів, спрямованих на підвищення зайнятості молоді, необхідне стабільне фінансування. Варто передбачити виділення коштів з регіональних програм зайнятості та молодіжних програм. Це дозволить забезпечити фінансову стійкість центрів, розширити спектр послуг, які вони надають, та підвищити їхню ефективність.

Комплексний підхід до вдосконалення механізмів реалізації концептуальної моделі дозволить: посилити координацію дій між усіма учасниками процесу; збільшити доступність інформації для молоді та роботодавців; розширити спектр послуг Молодіжних центрів праці; підвищити ефективність заходів, спрямованих на вирішення проблем молодіжної зайнятості; наблизити систему підготовки фахівців до потреб регіональних ринків праці.

У цілому, реалізація зазначених заходів сприятиме створенню більш ефективної системи підтримки молоді на шляху до успішної кар'єри та забезпечить стабільний розвиток регіонів.

Висновки до розділу 2

Для забезпечення економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності України необхідно зосередитися на вирішенні проблеми молодіжного безробіття. Аналіз досвіду зарубіжних країн, зокрема країн ЄС, свідчить про те, що ефективним інструментом боротьби з молодіжним безробіттям є розвиток системи професійної освіти, яка б відповідала потребам ринку праці, підтримка молодіжного підприємництва, а також тісна співпраця держави, бізнесу та освітніх закладів. Впровадження таких заходів в Україні дозволить не лише підвищити рівень зайнятості молоді, а й сприяти її соціальній адаптації та інтеграції в суспільство.

Щоб допомогти молоді успішно інтегруватися на ринок праці, необхідно створити систему підтримки, яка забезпечить молодим людям доступ до інформації про вакансії, допоможе у складанні резюме та підготовці до співбесід. Молодіжні центри праці можуть стати такими центрами підтримки, надаючи молоді необхідні знання та навички.

Для того, щоб молодь могла реалізувати свій потенціал, необхідно створити умови, за яких її знання та навички відповідали б потребам ринку праці. Молодіжні центри праці можуть сприяти цьому, забезпечуючи тісну співпрацю між освітою та бізнесом, а також надаючи молоді інформацію про актуальні тренди на ринку праці.

Перетворення молодіжних центрів праці на координаційні майданчики дозволить не лише підвищити ефективність їхньої діяльності, але й зробити їх більш доступними для молоді, надаючи їм комплексні послуги в одному місці.

ВИСНОВОК

Проблема ефективної реалізації ДП ЗМ в Україні має комплексний характер і охоплює низку взаємопов'язаних аспектів. Недостатня узгодженість дій різних органів влади, застарілі норми законодавства, а також відсутність достатнього фінансування – це лише деякі з проблем, які ускладнюють вирішення питання зайнятості молоді. Особливо гостро ця проблема постала в умовах децентралізації, яка вимагає нового підходу до координації зусиль на регіональному рівні.

Сучасне українське законодавство створює сприятливі умови для молоді, сприяючи їхній професійній самореалізації та соціальній адаптації. Зокрема, молоді фахівці мають можливість проходити стажування на підприємствах під час навчання, що дозволяє їм отримати практичні навички та підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Для стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, держава передбачає ряд гарантій та пільг. Це сприяє створенню нових робочих місць для молодих фахівців та зниженню рівня безробіття серед молоді.

Крім того, законодавство забезпечує соціальний захист молодих працівників, зокрема, неповнолітніх, які втратили роботу не з власної волі. Це дозволяє таким особам отримати необхідну підтримку для пошуку нової роботи та соціальної адаптації.

Таким чином, державна політика в сфері зайнятості молоді спрямована на створення умов для успішної кар'єри молодих людей, їхню соціальну адаптацію та економічну самостійність.

Державна служба зайнятості України ефективно виконує свою функцію, сприяючи працевлаштуванню громадян, особливо вразливих категорій населення. Аналіз діяльності Дніпропетровської обласної служби зайнятості за 2024 рік демонструє значні досягнення у сфері працевлаштування та професійного навчання. Значна кількість працевлаштованих, особливо серед вразливих категорій, таких як жінки, молодь, особи з інвалідністю та ВПО,

підтверджує важливу роль служби в стабілізації ринку праці. Проте, для остаточного подолання проблеми безробіття необхідні подальші зусилля.

Хоча Державна служба зайнятості України досягла значних успіхів у сфері працевлаштування, проблема безробіття, особливо серед молоді, залишається актуальною. Для її вирішення необхідно посилити взаємодію між державою, бізнесом та освітою, розробити нові програми підтримки молоді та постійно адаптувати діяльність служби зайнятості до змін на ринку праці.

Для посилення ефективності ДП ЗМ пропонується впровадити інноваційну модель, яка передбачає створення мережі молодіжних центрів праці, що функціонуватимуть як сучасні платформи для взаємодії різних секторів. Завдяки використанню цифрових інструментів та технологій, молодіжні центри зможуть забезпечити швидкий та зручний доступ до інформації про вакансії, навчальні програми та інші можливості для молоді. Це дозволить підвищити конкурентоспроможність молоді на ринку праці та сприяти її соціально-економічній адаптації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сичова В.В. Механізми соціального партнерства органів влади та громадських організацій (на прикладі м. Харкова). Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери : Зб. матеріалів III Міжнар. наук.-пр. конф. (Ніжин, 24 листопада 2020 року). / За заг. ред. О. В. Лісовця та С. О. Борисюк, Ніжин : Вид-во НДУ ім. М. Гоголя, 2020. С. 54-56. URL: http://www.ndu.edu.ua/storage/2020/zbirnyk_tez_2020_psycho.pdf,
2. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. URL : <https://en.unesco.org/>
3. European employment strategy. URL: <https://ec.europa.eu>
4. The World Bank. URL : <https://data.worldbank.org/indicator/FX.OWN.TOTL.YG.ZS>
5. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054 (дата звернення 11.11.2024).
6. Батюк А. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні : дис. канд. н. держ. упр. 25.00.02 / Національна академія державного управління при Президентові України, Харків, 2018. 220 с.
7. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – Трудове право; право трудового забезпечення. Харків, 2006. 19 с.
8. Шиян О. Молодь як цільова група державної освітньої політики з питань забезпечення здорового способу життя. Вісник Національної академії державного управління. 2009. № 1. С. 223-229. URL : http://studies.in.ua/pravo/Vnadu_2009_1_30.pdf
9. Іваницька С.Б., Мороховець І.О., Проблеми безробіття молоді України. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_9_56 (дата звернення: 01.10.2024).
10. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 року N 803-XII. Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). 1991. N 14. Ст. 17, ст. 14.

11. Грішанова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
12. Васильченко. В.С. Державне регулювання зайнятості / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
13. Злупко С.М., Томарський Т.Б. Україна та Ізраїль: зайнятість і соціальний захист населення / С. М. Злупко, Т. Б. Томарський. Львів. 1999. 138 с.
14. Качан Є.П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. Зайнятість та ринок праці: міжвідом. наук. зб. Київ. 2001. Вип. 15. С. 3–16.
15. Петрова І. Економіко-правові засади забезпечення зайнятості населення України. Україна : аспекти праці. 2013. №6. С.8–11.
16. Кулик О.М. Соціальний захист молоді – шлях до демократизації управлінської діяльності та попередження конфліктів в українському суспільстві. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: зб. наук. пр. 2007. № 3(5). URL : <http://ap.uu.edu.ua/article/270>.
17. Парубчак І. Державне регулювання соціалізації молоді в умовах трансформації суспільства в Україні. Державне управління та місцеве самоврядування. 2013, вип. 3 (18) URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2013/2013_03\(18\)/19.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2013/2013_03(18)/19.pdf).
18. Дробот І.О., Барбір І.М. Механізм державно-приватного партнерства у сфері транспортної інфраструктури України. Ефективність державного управління :зб. наук.пр. Вип. 4(61) : у 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2019. С. 98–109. URL: [http://edu.lvivacademy.com/article/view/198503/199282file:///C:/Users/Home/Downloads/198503-444427-1-PB%20\(1\).pdf](http://edu.lvivacademy.com/article/view/198503/199282file:///C:/Users/Home/Downloads/198503-444427-1-PB%20(1).pdf) (дата звернення 01.07.2024).
19. Іванова Л.В., Сорока О.В. Державне регулювання зайнятості. Навчальний посібник. 2015. С. 94–95.

20. Козарь Т. П. Державне регулювання зайнятості населення в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. н. держ. упр.: спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / Т. П. Козарь / Гуманітарний університет "Запорізький інститут державного та муніципального управління". – Запоріжжя, 2007. – 20 с.

21. Мельник М. Рівень безробіття в Харківській області: коментар експертів. Слобідський край. 2016, 22 груд. URL : <http://www.slk.kh.ua/news/suspilstvo/riven-bezrobittya-v-kharkivskij-oblasti-komentar-ekspertiv.html>.

22. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Київ, 2013. 163 с.

23. Кравчук Л. М. Особливості регулювання зайнятості населення в регіоні: дис. к. е. н. 08.00.07 / Національна академія наук України Інститут регіональних досліджень, Запоріжжя, 2007. 20 с.

24. Борданова Л.С. Концептуальні засади регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці / Л. С. Борданова // БІЗНЕСІНФОРМ, 2013. № 9. С.222–227.

25. Батюк А. Державне сприяння реалізації трудового потенціалу молоді. Ефективність державного управління : Зб. наук. пр., 2015. Вип. 44. С. 191–197.

URL:http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_44/fail/ch_1/26.pdf (дата звернення 12.10.2024).

26. Кодекс законів про працю України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

27. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05 лютого 1993 року № 2998-ХІІ. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text>

28. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

29. Про Зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року N 5067-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2012. N 24. Ст. 243, ст. 14.
30. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>
31. Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року: затверджено Указом Президента України від 27 вересня 2013 року № 532/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532/2013#Text> (дата звернення 05.11.2024).
32. Кербаль М. Зарубіжний досвід формування нормативно-правової бази щодо молодіжної політики. Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. Київ, 2008. Вип. 13. С. 123–129.
33. Oficjalna strona Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej RP URL:<https://www.gov.pl/web/rodzina/funkcjonowanie-wojewodzkich-i-powiatowych-urzedow-pracy/>.
34. Oficjalna strona Województwa Mazowieckiego RP. URL: <http://www.mazowiecka.ohp.pl>.
35. Jakimiuk B. Bezroboci ewśród polskiej młodzieży i jego dynamik. URL: http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_17951_j_2017_30_4_193.
36. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с. – (Вища освіта XXI століття).
37. <https://dnp.dcz.gov.ua/>
38. Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016–2020 роки, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2016 р. № 148. Дата оновлення: 11.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF#Text>.