

УДК 331.5-053.6(477)

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

### IMPROVEMENT OF THE YOUTH LABOR SELF-REALIZATION SYSTEM IN UKRAINE WITH CONSIDERATION OF INTERNATIONAL EXPERIENCE

**Кім Т.І.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри міжнародної економіки та світового господарства,  
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

**Кухар Е.І.**

студентка,  
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

*У статті розглянуто основні тенденції у молодіжному сегменті світового та національного ринків праці. Проаналізовано особливості реалізації трудового потенціалу молодих спеціалістів. Виявлено сучасні проблеми трудової самореалізації молоді в Україні. Запропоновано напрями підвищення конкурентоспроможності молодих спеціалістів та удосконалення системи трудової самореалізації молоді на основі аналізу зарубіжного (німецького) досвіду державної політики у сфері зайнятості молоді.*

**Ключові слова:** *молодь, трудова самореалізація, трудовий потенціал, зайнятість, безробіття, ринок праці, конкурентоспроможність.*

*В статье рассмотрены основные тенденции в молодежном сегменте мирового и национального рынков труда. Проанализированы особенности реализации трудового потенциала молодых специалистов. Выявлены современные проблемы трудовой самореализации молодежи в Украине. Предложены направления повышения конкурентоспособности молодых специалистов и совершенствования системы трудовой самореализации молодежи на основе анализа зарубежного (немецкого) опыта государственной политики в сфере занятости.*

**Ключевые слова:** *молодежь, трудовая самореализация, трудовой потенциал, занятость, безработица, рынок труда, конкурентоспособность.*

*The article considers the main tendencies in the youth segment of the world and national labor markets. Aspects of realization of young specialists' labor potential are analyzed. Modern problems of youth self-realization in Ukraine are revealed. The directions of increasing the competitiveness of young specialists and improvement of the system supporting the implementation of the youth labor potential are proposed. Foreign (German) experience of the state employment policy is described.*

**Keywords:** *youth, labor self-realization, labor potential, employment, unemployment, labor market, competitiveness.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні наявність проблем реалізації трудового потенціалу населення характерна для всього світу. Кризові процеси в національних економіках та глобальному господарстві посилюють негативні тенденції на ринку праці та безпосередньо відбиваються на формуванні та реалізації конкурентоспроможності населення, що особливо гостро проявляється щодо молоді. Адже, будучи найперспективнішою та наймобільнішою, ця частина суспільства є й найуразливішою. Перехід молодих спеціалістів від навчання до безпосереднього трудового життя викликає багато складнощів. І ця проблема пов'язана не тільки з рівнем

економічного розвитку країни чи певною стадією економічного циклу. Високий рівень безробіття серед молоді характерний майже для кожної країни світу, оскільки, окрім незбалансованості самого ринку зайнятості, проблема реалізації трудового потенціалу виникає і через психологічні, соціальні та культурні аспекти. Різні держави по-різному намагаються вирішити це питання. І досить ефективна політика в цій сфері західноєвропейських країн робить актуальним дослідження їх досвіду, (зокрема, досвіду Німеччини) у вирішенні питань молодіжної зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам розвитку та реалізації трудового

потенціалу присвячені праці багатьох іноземних та вітчизняних науковців, таких як Г. Беккер, П. Бурдєс, В. Базілевич, Д. Богиня, М. Кім, А. Колот, Е. Лібанова та ін. Питання зайнятості та працевлаштування молоді, зокрема зарубіжний досвід, вивчають Т. Борисова, Є. Горіна, А. Гостєв, Г. Зіміна, І. Магера, І. Медведєва, Є. Пахомова, О. Раєвнєва, М. Рязанцева, А. Рацлаф, М. Торжевський та ін. Проте слід зазначити, що проблематика реалізації трудового потенціалу молоді потребує подальшого розроблення.

**Метою статті є** на основі аналізу особливостей та сучасних тенденцій трудової самореалізації і конкурентоспроможності молоді в Україні та європейського досвіду державної підтримки молоді у сфері освіти та праці визначити можливості та напрями удосконалення вітчизняної державної політики у цій сфері.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття конкурентоспроможності окремої особистості в швидкозмінному соціально-економічному середовищі та сфері праці та зайнятості, межі якої розширюються завдяки економічній глобалізації і регіональній інтеграції, є досить суперечливим і неоднозначним. Особливо вразливою, ризикованою є позиція молоді, адже специфіку цієї вікової категорії економічно активного населення зумовлюють дуже високі потреби та недостатній трудовий і життєвий досвід, аби їх забезпечити [1].

Молодь як соціально-вікова група має низку особливостей. По-перше, через об'єктивні причини молодь відрізняє несформованість ціннісних, духовно-моральних орієнтирів і відсутність життєвого досвіду, що збільшує ймовірність помилкового вибору під час прийняття відповідальних рішень. По-друге, молоді властиве неповне включення до соціально-економічних відносин, при цьому одночасно саме молодь найбільшою мірою забезпечує соціальну мобільність і є джерелом економічної ініціативи. По-третє, як і будь-яка соціальна група, молодь має власні цілі та інтереси, які не завжди збігаються з цілями й інтересами всього суспільства. По-четверте, молодь виконує особливі соціальні функції [2].

Готовність молодих людей до виконання соціальних ролей і функцій безпосередньо розкривається в понятті соціального потенціалу. Воно розглядається як сукупність взаємообумовлених характеристик молоді, що відображають її особистісні творчі соціальні ресурси, які кожна особистість прагне розвивати і реалізовувати в соціальній практиці з метою втілення в ній гуманістичних цінностей та ідеалів. Соціальний потенціал молоді включає також соціокультурний досвід соціальної групи і кожної особистості, її соціальну компетентність, ініціативність, відповідальність, громадянську позицію, моральні ідеали і цінності. Розвиток потенціалу молоді передбачає створення спри-

ятливих умов для розвитку здібностей молодих людей, поліпшення умов життя і якості соціального середовища, підвищення трудової конкурентоспроможності потенціалу молоді за рахунок розвитку соціальних секторів економіки [3].

У сучасних умовах економічної діяльності, яка підпорядковується законам ринку, актуальним і життєво значущим є для людини поняття особистісної трудової конкурентоспроможності. Її сутність полягає у поєднанні уроджених здібностей особистості, природних талантів, вихованих згідно з суспільною етикою і мораллю рис, надбаного життєвого і виробничого досвіду, які загалом формують світогляд і життєву позицію людини. Сформовані таким чином система цінностей і відповідальність молоді зумовлюють її поведінку в економічному середовищі. Раціональна поведінка, тобто свідомо спрямованість на відповідальну продуктивну суспільно корисну діяльність, виховується не лише через внутрішні переконання, а й за умови забезпечення гідними можливостями апробації трудового потенціалу особистості через систему професійного навчання, стажування, працевлаштування, підвищення кваліфікації, підприємництва. Отже, виховання в процесі освіти і навчання та практичної діяльності в конкурентному економічному середовищі є важливими факторами зростання трудового потенціалу і відповідно конкурентоспроможності молоді людини [1].

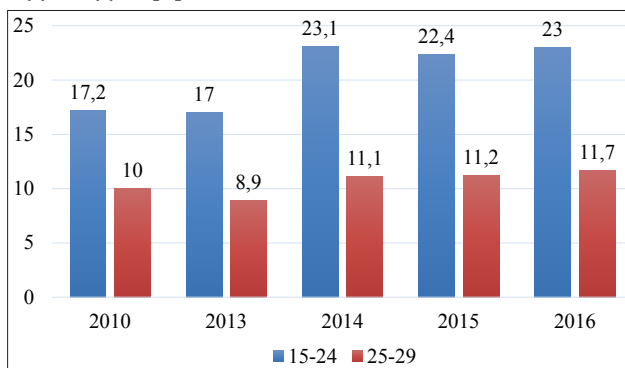
Варто зазначити, що процес освіти та виховання має сприяти не розвитку окремих компонентів соціального потенціалу, що представляються через якісь причини «ключовими», а збалансованому підвищенню усіх компонентів людського потенціалу. Тому підвищення конкурентоспроможності молоді потребує розвитку не тільки трудового, а й освітнього, ціннісно-мотиваційного, суспільно-політичного, духовно-морального та інноваційного складників. При цьому неодмінною умовою розвитку соціального потенціалу молоді визначено особистісний підхід [3].

Держави, в яких такі можливості обмежені, ризикують втратити потенціал молодих працівників, а з ним і надію на розвиток у сучасній економіці, ефективність якої зумовлена використанням широких знань, енергійної ініціативи і творчості, що притаманні саме молоді. Зростання знань залежить від системи виховання та освіти, тоді як творчі здібності особливо залежать від натхнення, яке неодмінно черпається з діяльності [1].

Вдале працевлаштування людини забезпечує її достатніми для повноцінного життя засобами існування і, отже, робить її впевненою у житті, а значить вільною, справедливою, толерантною, спокійною, лояльною, раціональною і люблячою країну, сім'ю. Відомо, що людина відчуває себе щасливою тоді, коли її психологічна спрямованість збігається з професійною діяльністю. Як підтвердження цієї думки можна навести вислів японців, які домоглися високого

рівня продуктивності праці: «Людина добре робить те, що любить» [4].

На жаль, українські реалії сьогодні явно не відповідають потребам молоді у якісному відтворенні й примноженні її трудового потенціалу, як з боку освіти і виховання, так і з боку практичного використання трудового потенціалу. За досить високої питомої ваги молоді у загальній чисельності економічно активного населення (35,8%) частка безробітних віком 15–29 років у 2016 р. становила 37%. Як показано на рис. 1, рівень безробіття підвищився до 23% та 11,7% серед вікових груп 15–24 роки та 25–29 років відповідно [5].



**Рис. 1. Динаміка безробіття молоді у 2010–2016 рр., %**

*Джерело: складено авторами за даними [5]*

В узагальненому вигляді тенденції у сфері молодіжної зайнятості можна представити таким чином:

- для молоді пріоритетними є не знання про професії, трудові операції і способи працевлаштування за отриманим напрямом підготовки, а зовнішні атрибути професії, престиж і можливість утвердитися в суспільстві;

- отримана кваліфікація молодих спеціалістів часто не відповідає реальним потребам ринку праці, а також відсутнє чітке соціальне замовлення на представників масових професій;

- трудові та професійні інтереси молоді багато в чому не сформовані і розмиті, лише незначна її частина уявляє свою майбутню професію і замислюється про працевлаштування;

- основним мотивом здобуття вищої освіти є досягнення в майбутньому високого рівня матеріальної забезпеченості та соціального статусу;

- відсутні позитивні мотиви до отримання інженерно-технічної освіти внаслідок хибних уявлень про інженерні професії та їх непопулярності серед значної частини молоді [6].

Великий вплив на молодіжний сегмент ринку праці спостерігається з боку засобів масової інформації. Більшість ЗМІ активно пропагує певні спеціальності, що приводить до розвитку однобокого уявлення про освіту і успішну кар'єру. Відсутність будь-якого механізму, що дає змогу знаходити баланс між попитом на

ринку праці і пропозицією з боку молодих фахівців приводить до відсутності інформації про існуючі вакансії, що, у свою чергу, приводить до надлишку випускників за однією спеціальністю і нестачі за іншою [7].

До особливостей молодіжного ринку праці можна віднести також невідповідність соціальної та професійної орієнтації молоді потребам ринку праці. Кожен другий випускник школи обирає навчальний заклад і майбутню спеціальність найчастіше випадковим чином. Основним аспектом у працевлаштуванні молодих спеціалістів є рівень заробітної плати. Виходячи з цього, багато випускників вузів і середніх спеціальних навчальних закладів бажають працювати не за отриманою спеціальністю, а там, де вища оплата праці [7].

Усе більш поширеною серед молоді стає тенденція перекваліфікації або працевлаштування не за фахом. Випускники вузів стихійно адаптуються до існуючих умов, вибираючи ті норми і цінності, які гарантують їм досягнення фінансової незалежності, кар'єрного успіху, матеріального благополуччя [2].

Розповсюджується отримання одночасно кількох видів освіти (поєднання правової і/або економічної з філологічною, медичною, фармацевтичною, технічною, управлінською тощо), що негативно впливає на якість знань. Професіоналізм і освіченість втрачають також через поєднання роботи й освіти, для якого ані держава (за відсутності дієвого контролю), ані суспільство (підприємства і установи) не створили реального інституційного підґрунтя [1].

Високі вимоги роботодавців до потенційних працівників також стають на перешкоді працевлаштуванню молоді. Багато роботодавців прагнуть приймати на роботу випускників зі стажем роботи. У свою чергу, далеко не у всіх студентів є можливість у період навчання проходити виробничу практику за своєю спеціальністю [7].

До того ж спостерігається неготовність і небажання самих молодих фахівців до активного пошуку роботи. Через відсутність достовірної інформації про стан ринку праці міста або регіону, про правила поведінки на цьому ринку знижується конкурентоспроможність молоді. Зараз на ринку праці змінилися вимоги до персоналу за різними спеціальностями, що не завжди відображено в чинних освітніх стандартах. В останні 5–7 років спостерігається тенденція самостійного працевлаштування випускників [7].

Характерною для України є ще одна тенденція, яка не збігається зі світовою – відсутність взаємозв'язку між освіченістю і соціальним успіхом. На відміну від світової тенденції, «на початку XXI сторіччя інвестиції в освіту для українців перестали бути перспективними». Реформа освіти в незалежній Україні на базі відсторонення від радянських стандартів і копіювання європейських поки що не покращує умов отримання і якості освіти [1].

Відсутність допомоги у професійному орієнтуванні, відмова держави гарантувати працевлаштування після закінчення вишу, ухилення від соціальної підтримки студентів у їхньому професійному становленні ведуть до втрати довіри до держави, суттєво ускладнюють формулювання і реалізацію життєвих стратегій. Адаптація до нових економічних умов ускладнюється високим рівнем безробіття, незатребуваністю молодих фахівців на ринку праці [2].

За радянських часів проблеми трудової адаптації молоді реально враховувалися у комплексі короткострокових і довгострокових заходів з реалізації принципу загальної зайнятості. Протягом довгих років держава була монополним роботодавцем. Умови виходу молоді на ринок праці були жорстко регламентовані. Для забезпечення зайнятості молоді застосовувалося цільове бронювання робочих місць, а також централізований розподіл випускників навчальних закладів по різних підприємствах і організаціях. Бронювання робочих місць здійснювалося для випускників шкіл і професійно-технічних училищ, які вирішили йти на виробництво, а випускники вузів розподілялися з урахуванням вакансій, з обов'язковою умовою роботи на цьому місці протягом декількох років. На підприємствах чітко регламентувалися чисельність і професійно-кваліфікаційний склад працівників, у тому числі за віком. Багатуступенева система освіти і підготовки молодих кадрів сприяла відтворенню та розвитку трудово-го потенціалу країни [8].

Ліквідація системи державного розподілу випускників закладів професійної освіти та економічна криза призвели до значних змін на ринку праці: до зниження попиту на молодих фахівців і зміни вимог до їх професійної підготовки, до втрати зв'язку між установами професійної освіти і організаціями – споживачами підготовлених фахівців. У результаті випускники вузів зіткнулися з проблемою працевлаштування, самостійного пошуку робочого місця, до чого переважна їх більшість не була готова через невідповідність якості отриманої освіти вимогам ринку праці. Як показує досвід, навіть в умовах стабільної економічної ситуації і відносної доступності інформації про ринок праці значна кількість випускників виявляється певною мірою не готовою до переходу від навчання до роботи. Ще більш гострими стають проблеми пошуку і підбору першого робочого місця для випускника вишу в умовах високої соціально-економічної невизначеності та ризиків, що виникають під час економічних спадів і криз [8].

Розбалансованість між пропозицією підготовленою за фахом молоді та реальними вакансіями часто не лише не надихає молодь до навчання та творчості, а й призводить до розчарування й зневіри у можливості ефективної трудової самореалізації за обраним фахом [1].

Звичайно, вирішення наведених вище проблем має стати пріоритетом державної політики

України у сфері професійної освіти та трудової самореалізації молоді, яка втілюється спільними зусиллями через систему цілеспрямованої взаємодії між закладами професійної підготовки, роботодавцями (підприємствами та організаціями) та державними установами (міністерствами і відомствами, компетентними у справах молоді, зокрема, міністерством освіти, міністерством молоді та спорту, держкомітетом у справах сім'ї та молоді, державною службою зайнятості).

Адже нагальною потребою нині стає практичне застосування нових підходів до професійної підготовки фахівців, до організації процесу працевлаштування. Це і побудова системи професійної орієнтації та психологічної підтримки майбутніх випускників, це і вирішення завдань щодо вдосконалення соціального управління і методик здійснення соціального контролю в процесі підготовки ефективних випускників, здатних знайти себе на ринку праці. У частині надання підтримки випускникам у працевлаштуванні важливі і такі апробовані методи роботи, як:

- встановлення партнерських і договірних відносин з підприємствами й організаціями з проведення практики студентів з подальшою перспективою їх працевлаштування;

- сприяння в організації стажувань студентів у період навчання з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці;

- участь вишу в проведенні заходів, що сприяють працевлаштуванню випускників (виставки, ярмарки вакансій, конференції та семінари з проблем працевлаштування молоді та ін.);

- організація інформаційного забезпечення (за допомогою спеціальних розділів на сайті вузу, оформлення стендів) [9].

Професійне навчання також є потужним інструментом для підвищення рівня зайнятості та кваліфікації молоді, а також сприяння ефективному переходу від освіти до зайнятості [10].

Одним із ключових напрямів удосконалення політики молодіжної зайнятості повинна стати державна підтримка сприяння працевлаштування молоді, забезпечення дієвих гарантій зайнятості шляхом залучення роботодавців та квотування робочих місць на державних підприємствах [11].

На наш погляд, цікавим з наукового погляду є вивчення досвіду Німеччини, в якій сформована досить ефективна система професійної освіти, що допомагає студентам інтегруватися до ринку праці. Звичайно, в цій країні також актуальною є проблема безробіття, проте поступове скорочення та низький його рівень, зокрема, серед молоді (5,3% у 2016 р. [12]), свідчить про ефективну політику у сфері зайнятості.

Мета системи професійного самовизначення в Німеччині – формування в учнів здатності обирати професійну діяльність, оптимально відповідну особистісним особливостям і запитам ринку праці. Водночас школа повинна займатися підготовкою до професійного станов-

лення в галузі обраної професії, побудови на цій основі усвідомлення себе суб'єктом власної професійної діяльності та розуміння соціальної значущості своєї професії [13].

У сучасній Німеччині функціонують різні інститути підготовки молоді до професійного самовизначення, такі як засоби масової інформації, центри професійної орієнтації, однорічна професійна підготовка, установи вільного часу, інститути соціального партнерства. У період дії програми учні набувають практичного досвіду, проходячи стажування в різних компаніях. Така професійна орієнтація дає їм змогу краще зрозуміти світ трудових відносин (і самих себе). По завершенні програми молоді люди, майбутні здобувачі робочих місць, стають більш підготовленими до плавного переходу до нового етапу свого життя [13].

Значну підтримку у професійному самовизначенні учням надають спеціальні служби бюро з працевлаштування (психологічні та медичні послуги) через консультанта. У зв'язку з цим особливо значущим фактором стає формування престижу робітничих професій у підлітків освітніми та виробничими установами Німеччини: орієнтація на практику, формування навичок роботи, починаючи від простого обладнання до ультрасучасних програмних засобів, відносно висока заробітна плата, виховання висококваліфікованих фахівців, високий рівень професійних навичок, постійна модернізація обладнання і технологій, розширення виробництва, освоєння нових ринків [13].

Досить відомою є німецька «дуальна система освіти». Ця система відрізняється тим, що навчання ведеться як на робочому місці, так і в професійно-технічних училищах. Студенти, таким чином, отримують практичне навчання на робочому місці й одночасно продовжують теоретичне навчання у професійно-технічному училищі. Ті, що навчаються, офіційно звільнюються від виконання виробничих обов'язків на той час, коли проходять навчання. Тобто одночасна з отриманням освіти робота не заважає набуттю якісних знань.

Друга унікальна особливість німецької системи навчання полягає в тому, що соціальні партнери (профспілки та об'єднання роботодавців) мають право голосу у визначенні того, за якими професіями буде проводитися навчання і яким буде зміст підготовки. У Федеральному інституті професійної освіти і підготовки створюються комітети, що складаються з роботодавців і профспілкових представників, мета яких полягає в розробленні переліку напрямів підготовки і змісту навчальних програм (стандартів підготовки). Тому в Німеччині немає жодної освітньої програми, в розробленні якої не брали б участь профспілки [14].

**Висновки.** Звичайно, регулювання зайнятості, особливо серед молоді, є досить складним питанням. Та з огляду на те, що саме молоді спеціалісти є стратегічним та інноваційним ресурсом країни, кожна держава повинна зробити реалізацію трудового потенціалу молоді пріоритетним напрямом соціально-економічної політики.

Зрозуміло, що просте копіювання будь-якої зарубіжної, навіть успішної моделі не є доцільним. Проте аналіз німецької системи підтримки молоді у реалізації її потенціалу, на нашу думку, є важливим кроком до створення власної стратегії підвищення конкурентоспроможності вітчизняних фахівців. Важливо сформуванню державному рівні комплексний цілеспрямований підхід до вирішення проблеми фахової підготовки, що відповідає сучасним вимогам ринку праці, працевлаштування й адаптації молоді у сфері праці та підвищення її конкурентоспроможності в умовах економічної глобалізації. Держава має виступати організатором та координатором спільних зусиль усіх зацікавлених у розвитку і реалізації трудового потенціалу молоді – навчальних закладів, економічних суб'єктів, громадських організацій тощо, молоді та суспільства загалом – через створення відповідних програм розвитку, приклади яких широко представлені у практиці європейського соціально-економічного простору.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кім Т.І. Конкурентоспроможність молоді в умовах розвитку знаннєємної економіки // Формування національних конкурентних переваг: ретроспектива та перспектива. Збірник наукових праць науково-практичної конференції молодих вчених та студентів. Харків: ХНУ. – 2009. – 97 с.
2. Абасова Х.У. Особенности трудоустройства молодежи // Вопросы структуризации экономики. – 2013. – № 4. – С. 347–349.
3. Борисова Т.С. Воспитание и обучение – составляющие процесса формирования социального потенциала молодежи // Вестник ТГПУ. – 2017. – № 4(181). – С. 28–33.
4. Гостев А.Н. Трудоустройство молодежи: проблемы, место в системе социальных ценностей / А.Н. Гостев, В.Г. Семенова, О.Н. Хованская // Современные исследования социальных проблем. – 2016. – № 1(57). – С. 185–201.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
6. Горина Е.Е. Особенности выбора будущей профессии: результаты трендового исследования / Е.Е. Горина, Е.А. Шикина // Общество: социология, психология, педагогика. – 2013. – № 3. – С. 11–15.

7. Медведева И.В. Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения / И. В. Медведева, В.В. Баркова // Вестник КемГУ. – 2013. – № 4(56). – С. 243–247.

8. Магера И.В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. – № 6. – С. 3.

9. Зими́на Г.А. Проблемы трудоустройства выпускников вузов / Г.А. Зими́на, В.А. Гафарова, Н.А. Балова // CETERIS PARIBUS. – 2015. – № 4. – С. 70–72.

10. Торжевський М.В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення // Економіка України. – 2014. – № 1. – С. 87–96.

11. Раєвнева О.В. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості / О.В. Раєвнева, І.Є. Нос // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 322–327.

12. Офіційний сайт Державної служби статистики Німеччини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.destatis.de>

13. Профессиональное самоопределение обучающихся в условиях рынка труда в системе образования Германии / М.П. Пальянов, Е.А. Пахомова, А.Р. Демченко, С.В. Балахнина // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 1. – С. 192–197.

14. Рязанцева М.В. Зарубежный опыт социального партнерства на рынке труда и в профессиональном образовании / М.В. Рязанцева, В.М. Смирнов // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. – № 9(71). – С. 125–134.