

МОДЕРНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ МОЛОДІ ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВОГО МЕТОДУ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ

MODERNIZATION OF YOUTH EMPLOYMENT MANAGEMENT THROUGH THE INTRODUCTION OF THE PROGRAM-TARGET METHOD: FROM THEORY TO PRACTICE

Петровська О.М.

кандидат політичних наук,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Petrovska Oksana

Odesa National University of Economics

Сучасний розвиток світової економіки обумовлює безперервний динамічний ринок праці, а молодь стикається з рядом викликів при пошуку роботи. У статті проведено дослідження впливу модернізації управління зайнятістю молоді через впровадження програмно-цільового методу. Саме такий метод надає можливість точно визначити цілі та результативність дій, що допомагає ефективно використовувати ресурси для досягнення кращих показників у сфері зайнятості молоді. Наведено не лише теоретичні аспекти програмно-цільового методу, а й визначено доцільність, практичність та ефективність застосування у контексті сучасних умов. Результати такого дослідження можуть стати основою для розробки конкретних заходів та стратегій управління зайнятістю молоді, спрямованих на стимулювання працевлаштування та подальший успішний кар'єрний розвиток молоді.

Ключові слова: програмно-цільовий метод, зайнятість молоді, безробіття, стратегії підвищення зайнятості, Європейська стратегія зайнятості.

In today's rapidly evolving labour market, young people face many challenges in securing employment. The issue of modernising youth employment management through the implementation of a programmatic targeting method is becoming increasingly relevant. This methodology allows for the precise identification of targets and actionable indicators, facilitating the efficient allocation of resources to achieve better employment outcomes. Given the high levels of youth unemployment worldwide, including in Ukraine, there is an urgent need to develop strategies aimed at increasing youth employment. This theme provides an opportunity to explore not only the theoretical aspects of the programmatic targeting method, but also its practicality and effectiveness in contemporary contexts. The results of such research can serve as a basis for the development of specific policies and initiatives aimed at stimulating youth employment and promoting successful career development. It is evident that any political, technological, social or economic objectives cannot be achieved in the long term without the involvement of the younger generation. The generation that has consistently demonstrated the greatest capacity for innovation and progress is that which has been shaped by the most advanced forms of human capital, which have been formed in the context of educational systems, family upbringing and social interaction. It is important to recognise that ineffective youth employment management over an extended period may result in a general social and economic crisis, as well as a political and social upheaval. In the near future, the fate of this cohort of working-age individuals will determine the future of vocational training and the economic security of future generations. It will also determine the ability of the unemployed to maintain their livelihoods. The fact that this group was previously unemployable has resulted in their marginalisation. It is unlikely that they will be able to cope with the challenges that they are currently facing. Consequently, the efficacy of the resolution of the youth employment issue will determine the future of Ukraine as a whole.

Keywords: program-target method, youth employment, unemployment, employment strategies, European employment strategy.

Постановка проблеми. На ринку праці молодь стикається з безліччю викликів, незважаючи на поширені підходи до управління зайнятістю, існує прогалина в розумінні та застосуванні сучасних стратегій. Високий рівень безробіття серед молоді залишається актуальною проблемою, особливо в Україні, тому необхідні інноваційні рішення. У даному дослідженні вивчається ефективність застосування програмно-цільового методу для управління зайнятістю молоді.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Науковці та практики активно досліджують ефективність реалізації програмно-цільового методу в різних країнах світу, вплив на підвищення зайнятості серед молоді. Аналізують успішні приклади впровадження програмно-цільового методу, ідентифікують ключові фактори успіху та перешкоди на шляху досягнення цілей зайнятості молоді. Наукові праці таких вчених, як М. Александров, Д. Богіня, В. Дружиніна, В. Єлагін, О. Жадан, М. Кравченко, М. Корецький, Е. Лібанова, Т. Лозінська, В. Мамонова, Ю. Маршавін, Л. Мельник, Н. Мельтюхова, В. Міненко, В. Онікієнко, В. Петюх, Т. Покотило, В. Сичова, Н. Статівка, Ф. Шахмалов та інші, розглянуто загальні методологічні принципи функціонування ринку праці, необхідність державного втручання у регулювання соціально-трудова сфери, а також розробляють механізми державного впливу на розвиток ринку праці. Деякі дослідження зосереджуються на розробці інноваційних стратегій управління зайнятістю молоді, включаючи використання технологій та підходів до навчання та розвитку професійних навичок. Серед таких науковців слід виділити Т. М. Децюк, досліджує проблеми працевлаштування молоді в Україні, аналізує недосконалість нормативно-правової бази, що регулює соціально-трудова відносини, а також інші аспекти, з якими стикається молодь при пошуку роботи. В.В. Іванишин досліджує проблеми працевлаштування молоді в Україні, вивчає різні аспекти ринку праці та можливості забезпечення зайнятості молоді.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у дослідженні сучасного молодіжного сегменту ринку праці в Україні, виявленні тенденцій працевлаштування та ідентифікації проблем, з якими стикається молодь, зменшенні розриву між теорією та практикою. Виявленні факторів, що впливають на зайнятість молоді та розробити пропозиції для покращення ситуації на ринку праці в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Забезпечення зайнятості населення на сьогодні є найважливішим макроекономічним показником, який виступає якісним індикатором функціонування економіки. Показник відображає: добробут населення, участь у трудовій діяльності та міру включення населення у сферу діяльності, ступінь задоволення суспільних

потреб та особистих потреб працівників в оплачуваних робочих місцях, в отриманні доходу, рівні доходів від трудової діяльності, тривалість робочого часу, зайнятість у неформальному секторі, неповна зайнятість, умови праці, вікові та гендерні відмінності на ринку праці тощо [1]. Серед безлічі факторів і обставин, що обумовлюють майбутнє будь-якої держави, найвпливовішими можна вважати ті, які безпосередньо пов'язані із зайнятістю молоді. Жодні політичні, технологічні, соціальні чи економічні завдання не можуть бути реалізовані у довготривалій перспективі без залучення трудового потенціалу молодого покоління, яке завжди виступає носієм найпрогресивнішого людського капіталу, сформованого в системі освіти, сімейного виховання та суспільної взаємодії. Необхідно пам'ятати, що неефективне управління зайнятістю молоді протягом більш-менш тривалого періоду, може призвести до загальної соціально-економічної та суспільно-політичної кризи у недалекому майбутньому, коли саме від цього про шарку працездатних осіб буде залежати і трудове виховання прийдешніх поколінь, і забезпечення життєдіяльності непрацюючого населення. Будучи незатребуваною в свій час, фактично маргенолізована група нещодавніх молодих фахівців навряд зможе впоратися з такими складними завданнями. Тому від того, наскільки ефективно буде розв'язано проблеми працевлаштування молоді, сьогодні залежатиме і майбутнє України в цілому [2].

Зарплатні пропозиції категорії «Початок кар'єри, студенти» на кадровому порталі grc.ua починаються від 6 тис. грн (50 % усіх вакансій категорії, переважна більшість вакансій пропонують роботи торговельними представниками у регіональних компаніях). 31 % роботодавців пропонують компенсацію від 12 тис. грн. Якщо кандидат отримав диплом або ще навчається на 3-5 курсі провідних ВНЗ України, знає англійську не нижче Upper Intermediate та прагне розвиватися у сфері маркетингу, PR, реклами, фінансів, юриспруденції або логістиці, тоді роботодавці готові платити від 18 тис. грн (12 % усіх вакансій категорії «Початок кар'єри, студенти»). Від 24 тис. можуть отримувати розробники-початківці та стажери у IT-сфері. Цікаво, що пропозиції роботодавців категорії катастрофічно не співпадають із очікуваннями кандидатів. Більшість пошукачів (54 %) не готові розглядати пропозиції нижчі за 15 тис. грн. 34 % шукають роботу із компенсацією від 23 тис. грн. Ще 10 % хочуть отримувати від 31 тис. грн. 2 % шукають роботу із зарплатою від 40 тис. грн. Найбільше відкритих вакансій для молоді у сфері продажів (22 %), консультування (16 %) та у сфері туризму/ресторанному бізнесі (14 %). Також, у співробітниках у віці від 18 до 30 років зацікавлені роботодавці, які пропонують роботу у наступних категоріях: «Адміністративний персонал» (6 %), «Фінанси, банки, інвестиції» (6 %)

та у сфері ІТ (6 %). Найменше вакансій для молодих спеціалістів або студентів у закупівлях (0.5 %), сфері будівництва/архітектури (0.5 %), юриспруденції (0.4 %), автомобільному бізнесі (0.4 %) та у сфері страхування (0.1 %) [3]. Найбільша кількість вакансій (56 %) відкрита для співробітників на повний робочий день у офісі. Віддалену роботу або гнучкий графік (можливість поєднувати дистанційну роботу із зустрічами в офісі) пропонують лише 31 % роботодавців. В той час, як молодь не дуже зацікавлена у роботі з 9 до 18 години в офісі – більшість кандидатів (82 %) хотіли би працювати віддалено або приїздити в офіс 1–2 рази на тиждень. Також, роботодавці категорії «Початок кар'єри, студенти» шукають активних та готових до ненормованого робочого дня кандидатів (68 % пропозицій про роботу). Молодь, навпаки, у своїх інтересах зазначає повагу до особистого часу (46 % усіх резюме категорії) та бажання саморозвитку (89 %). Також, кожен третій кандидат категорії зазначив важливість дотримання life-work balance [7].

Традиційна модель особистого життя полягає у тому, що молодь переходить із підліткового віку через пошук себе, побудову міцних стосунків до шлюбу та батьківства. Такий підхід є характерним для більшості представників молоді, разом з тим на сучасному етапі є можливість більшого різноманіття у виборі особистого життя, відносин, дозвілля, зайнятості. Зростання обізнаності і відкритість суспільства призводять до того, що сім'я переживає період змін. На відміну від попередніх поколінь молодь має більше можливостей для вибору та більше свободи, критичніше та вимогливіше ставиться до ієрархічних організацій. Тяжіння до індивідуальної свободи проявляється також у сфері особистої моралі, етики та публічної поведінки. Завдання держави сприяти тому, щоб кожний молодий громадянин мав можливість усвідомлено обрати власний шлях. Найбільш активною, амбіційною, підприємливою та орієнтованою на досягнення є молодь у віці 14–18 років, період, що характеризує визначення сфери професійних інтересів, а також перші спроби взаємодії із системою врядування, суспільними інститутами. У віці 18–24 років молодь вже має певні матеріальні ресурси, час пошуку шляхів самореалізації та проявів активності, можливостей інтеграції в суспільство за межами близьких друзів і родини, пошуку першого постійного робочого місця, прояву підприємницької ініціативи, період ризикової поведінки та вразливості, коли молодь долає перші серйозні невдачі і вчиться адаптивній поведінці, час закріплення лідерських навичок. Періодом укладення шлюбу, народження першої дитини, завершення переходу на ринок праці, періодом найбільш ризикованої поведінки для молоді є вік 24–29 років. У віці від 29 років

молодь повноцінно вступає у доросле життя, набуває зобов'язань, чітко окреслює сферу своїх інтересів та вподобань.

За даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства в Україні, кожен 10 студент не зміг працевлаштуватися після закінчення навчального закладу, що говорить про декілька суттєвих проблем [4].

Серед основних причин виникнення молодіжного безробіття слід визначити наступні:

- Зростання загальної чисельності безробітних.

- Банкрутство значної частини державних і приватних підприємств.

- Спрямованість діяльності промислових підприємств на самозбереження і виживання, а не розвиток і розширення виробництва.

- Відсутність у молодих людей достатнього досвіду, у зв'язку з чим їх в останню чергу приймають на роботу за наявності вакантних посад, і першими скорочують при зниженні обсягів виробництва.

- Недостатня розвиненість профорієнтаційної роботи з молоддю в старших класах школи.

- Збільшення в структурі пропозиції робочої сили частки осіб, які не мають професій (іноземні громадяни) і падіння престижу робітничих професій.

- Слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації та перепідготовці працюючих фахівців.

- Невідповідність вищої освіти сучасним тенденціям на ринку праці.

- Небажання роботодавців працевлаштовувати студентів без навичок та досвіду роботи.

Програмно-цільовий метод – це підхід до управління та регулювання зайнятості молоді, який полягає в створенні спеціальних програм, проєкцій та заходів, спрямованих на досягнення конкретних цілей та завдань щодо зайнятості молоді. Метод базується на визначенні конкретних потреб молоді на ринку праці та розробці програм, які сприяють їхньому професійному та соціальному розвитку. Розглянемо основні принципи ПЦМ (рис. 1).

Сучасні дослідження підтверджують ефективність застосування ПЦМ у розробці стратегії зайнятості молоді. Так, дослідження, проведене Міжнародною організацією праці (МОП), показало, що країни, які застосовують ПЦМ у сфері зайнятості молоді, досягають кращих результатів, ніж країни, які не застосовують цей метод. Етапи реалізації Європейської стратегії зайнятості здійснюються за алгоритмом, який наведений нижче у таблиці (див. табл. 1).

Мета стратегії зайнятості Європейського Союзу полягає у підтримці висококваліфікованих та мобільних працівників, здатних адаптуватися до змін у економіці, та сприянні розвитку ринку праці, що реагує на економічні трансформації сьогодення. Процес формування Європейської стратегії зайнятості передбачає

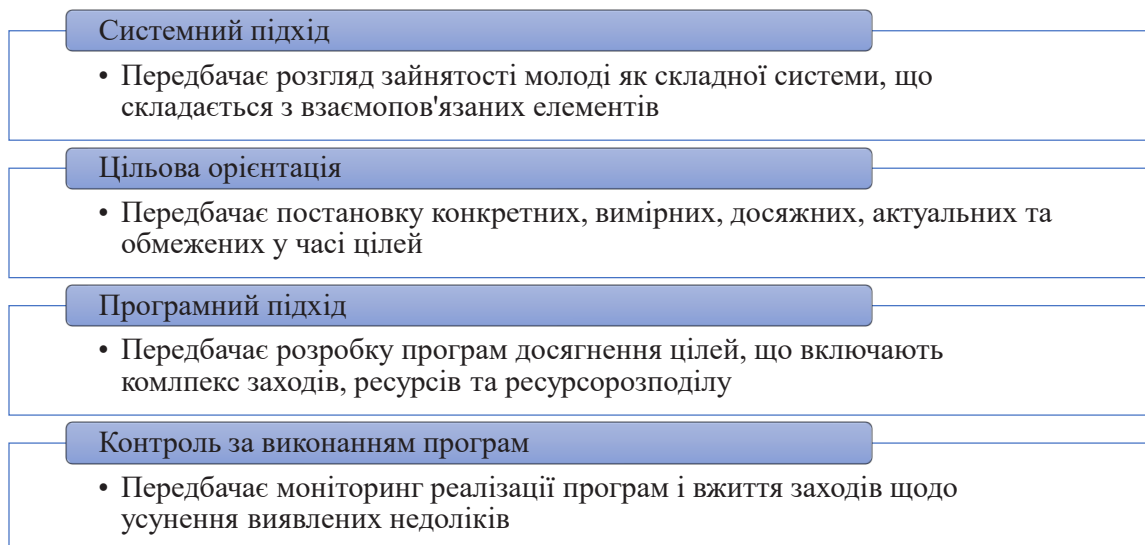


Рис. 1. Основні принципи ПЦМ

Джерело: сформовано автором

Таблиця 1

Алгоритм етапів реалізації Європейської стратегії зайнятості молоді

Алгоритм: етапи реалізації Європейської стратегії зайнятості
1. Розроблення загальної концепції.
2. Визначення країн, які досягли позитивних результатів.
3. Конкретизація завдань і складання спеціальних дорожніх карт.
4. Консультації з соціальними партнерами та представниками організацій громадянського суспільства.
5. Схвалення керівних настанов, запропонованих Комісією та Радою ЄС.
6. Імплементация керівних настанов на національному рівні.
7. Моніторинг та інспектування.
8. Загальна доповідь.
9. Новий цикл (Комісія може переглянути раніше сформульовані концептуальні уявлення про те, що перешкоджає підвищенню зайнятості, внести зміни в стратегічні цілі).

Джерело: [5]

обмін інформацією та проведення спільних дискусій між країнами-членами з метою досягнення консенсусу та застосування найкращих практик забезпечення ефективної зайнятості в ЄС.

Висновки. Отже, безробіття серед молоді є серйозною проблемою в Україні. Вона негативно впливає на економіку країни, а також на життя та майбутнє молодих людей. Для вирішення проблеми необхідно вжити комплексних заходів, які включатимуть:

– Сприяння економічному зростанню. Економічне зростання створює нові робочі місця, які можуть бути заповнені молодими людьми.

– Впровадження ефективної політики зайнятості. Уряди можуть приймати заходи для зниження рівня безробіття серед молоді, наприклад, шляхом створення робочих місць, надання допомоги у працевлаштуванні та підвищення кваліфікації молоді.

– Покращення якості освіти та підготовки молоді до ринку праці. Молодь повинна отримувати якісну освіту, яка відповідатиме потребам ринку праці.

– Зменшення соціальних розривів. Соціальні розриви, такі як нерівність у доходах та доступі до освіти, можуть призводити до зростання безробіття серед молоді.

Розробка та забезпечення реалізації ефективної стратегії соціально-економічної ефективності зайнятості молоді важливе завдання для забезпечення соціально-економічного розвитку України. Запровадження механізмів та інструментів, передбачених стратегією, дозволить зменшити рівень безробіття серед молоді, забезпечити її якісну зайнятість, створити умови для розвитку професійних навичок і компетентностей молоді та підвищити рівень заробітної плати.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Прущківська Е.В., Дворнік М.О. Проблеми молодіжної зайнятості та безробіття: глобальний та національний аспект. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2021. № 4. (76). С. 18–25.
2. Мельничук Д.П., Богоявленська Ю. В. Зайнятість молоді в Україні: стан, актуальні завдання та пріоритетні кроки. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2009. № 6. С. 82–87.
3. European Business Association. Молодь на ринку праці: що пропонують роботодавці для молоді та які кар'єрні перспективи у людей у віці від 18 до 30 років. Київ. 2021. URL: <http://surl.li/trrjy> (дата звернення: 28.05.2024).
4. HRO. Мінекономіки: кожен 10 безробітний в Україні – студент, який не знайшов роботу після вишу. Київ, 2019. URL: <http://surl.li/trrld> (дата звернення: 28.05.2024).
5. European youth portal. European youth portal. Language selection. European Commission. URL: https://youth.europa.eu/strategy_en (дата звернення: 28.05.2024).
6. Петровська О.М. Оцінка людського потенціалу Одеського регіону. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2019. № 25. (2). С. 68–72.
7. Петровська О.М., Недолужко С.С. Рівень заробітної плати в Україні як рушійний фактор зростання міграційних процесів. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2019. № 28 (2). С. 65–69.

REFERENCES:

1. Prushkivska E. V., Dvornik M. O. (2021) Problems of youth employment and unemployment: global and national aspects. *Economic Bulletin of Dnipro Polytechnic*, vol. 4, no. 76, pp. 18–25.
2. Melnychuk D. P., Bohoyavlenska Y. V. (2009) Youth employment in Ukraine: state, current tasks and priority steps. *Economic Bulletin of NTUU "KPI"*, vol. 6, pp. 82–87.
3. European Business Association (2021) Young people in the labor market: what employers offer to young people and what career prospects do people aged 18 to 30 have. Kyiv. Available at: <http://surl.li/trrjy> (accessed April 28, 2024).
4. HRO (2019) Ministry of Economy: every 10th unemployed person in Ukraine is a student who did not find a job after graduation. Kyiv. Available at: <http://surl.li/trrld> (accessed April 28, 2024).
5. European youth portal (2018) European youth portal. Language selection. European Commission. Available at: https://youth.europa.eu/strategy_en (accessed April 28, 2024).
6. Petrovska O. M. (2019) Assessment of human potential of Odesa region. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University*, vol. 25, no. 2, pp. 68–72.
7. Petrovska O. M., Nedoluzhko S. S. (2019) The level of wages in Ukraine as a driving factor for the growth of migration processes. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University*, vol. 28, no. 2, pp. 65–69.