

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ**

Кафедра менеджменту організацій та зовнішньоекономічної діяльності

**Наукова робота**

на тему

**«Працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів»**

Робота виконана  
Студенткою групи МЗД-51  
Заморьонова Д.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р

---

(підпис)

Науковий керівник  
к.е.н., доцент  
Іванченко К.І.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р

---

(підпис)

ПОЛТАВА – 2011  
ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Основні засади та тенденції працевлаштування молоді в Україні	
1.1. Нормативно – правовий аспект працевлаштування молоді в Україні.....	6
1.2. Рівень безробіття та потреби підприємств в працівниках як основні показники працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Україні.....	12
1.3. Тенденції працевлаштування молоді в Європі, Україні та її регіонах.....	16
РОЗДІЛ II. Працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Полтаві та Полтавській області	
2.1. Рівень безробіття, потреби підприємств та кількість працевлаштованих як основні показники працевлаштування молоді в Полтавській області.....	22
2.2. Сприяння працевлаштуванню молоді в Полтаві та Полтавській області: основні інстанції, їх послуги та програми.....	26
РОЗДІЛ III. Проблеми працевлаштування молоді та шляхи їх подолання	
3.1 Основні проблеми, що заважають працевлаштуванню молоді.....	41
3.2 Пропозиції, щодо покращення працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів.....	43
ВИСНОВКИ.....	49
ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРИ.....	54
ДОДАТОК А	

ДОДАТОК Б

ДОДАТОК В

## ВСТУП

Демократизація суспільства і нові реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності, територіальної та професійної мобільності, значно скоригували її вимоги до робочого місця та загалом трудову ментальність.

Право на працю посідає визначальне місце в системі загальнолюдських цінностей, що формують економічне та соціальне становище суспільства в цілому та кожного його члена зокрема. Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає виключне право особи самій розпоряджатись своїми здібностями до праці. Це положення є втіленням у національному законодавстві змісту ст. 23 Загальної декларації прав людини, Прийнятою Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року

Покликанням молоді є формування майбутнього української держави, її розбудови, зміцнення, виведення на передові економічні, наукові, культурні рубежі.

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості).

Тема працевлаштування молоді є дуже актуальною. З кожним роком на ринку праці вимоги до робітників зростають і молоді все важче влаштуватись на роботу. В умовах кризи пропозиція робочих місць значно скоротилися, а отже і шанси людини без стажу влаштуватись на роботу мізерні.

В даний час все більше усвідомлюється актуальність проведення заходів в області зайнятості молоді. Труднощі, з якими стикається суспільство в своїх зусиллях по соціалізації і інтеграції молоді, виникають з невідповідності між

потребами і устремліннями молодих людей, з одного боку, і тим, що суспільство пропонує і вимагає від них - з іншого боку. Щоб вирішити це протиріччя, слід створити умови для самореалізації молодих фахівців - дати можливість вносити свій внесок до розвитку суспільства. Метою регулювання зайнятості молоді є приведення її у відповідність з суспільними потребами у фахівцях і потребою молодих людей в працевлаштуванні і реалізації свого творчого потенціалу.

Метою дослідження є виявлення реального стану працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Україні, а особливо на території Полтавської області. У відповідності до визначених проблем запропонувати реальні шляхи покращення рівня працевлаштування молоді на території України та Полтавської області базуючись на досвіді різних країн світу.

Відповідно до поставленої мети визначені основні завдання дослідження:

1. Дослідити правове регулювання працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Україні;
2. Проаналізувати основні показники безробіття не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації за причинами незайнятості у 2000-2010 рр.;
3. Дослідити рівень безробіття населення за віковими групами у 2004-2010 рр.;
4. Виявити динаміку потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2002-2010рр.;
5. Проаналізувати основні показники: правові, статистичні та порівняльні;
6. Виявити тенденції молодіжного працевлаштування в країнах ЄС та Україні;
7. Дослідити особливості кожного регіону України в фахівцях певних спеціальностей;
8. Розглянути діяльність обласного центру зайнятості в Полтавській області;
9. Проаналізувати діяльність молодіжних центрів праці в Полтаві та Полтавській області;

10. Розглянути діяльність центрів працевлаштування при вищих навчальних закладах Полтави та Полтавської області;
11. Проаналізувати основні регіональні програми, що покликані підвищити рівень працевлаштування молоді в Полтаві та Полтавській області;
12. Дослідити проблематику працевлаштування молоді в Україні;
13. Зазначити заходи та пропозиції, щодо покращення працевлаштування молоді.

Об'єкт дослідження - суспільні відносини у сфері працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Україні.

Предмет дослідження – практичні пропозиції, щодо вирішення проблем працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів.

Новизна моєї роботи проявляється в досконалому аналізі ринку праці на рівні України та на рівні Полтавської області. Особливості працевлаштування молоді в ускладнених умовах наслідків кризи проявляються в кожній країні і Україна не виняток. Проаналізувавши статистичні данні, закони та нормативні документи, чинні програми служб зайнятості для підтримки працевлаштування молоді, базуючись на закордонному досвіді, я запропонувала найбільш дієві способи для подолання молодіжного безробіття та стимулювання підприємств, студентів, випускників та державних органів до соціального діалогу.

При написанні роботи використовувались загальнонаукові і спеціальні методи дослідження. Методологічну основу дослідження становлять основні положення діалектики як загального методу пізнання закономірностей розвитку природи, суспільства та мислення, а також такі спеціальні методи як статистичний, формально-логічний, порівняльно-правовий, історичний.

Структура наукової роботи складається зі вступу, трьох розділів, які охоплюють сім підрозділів, висновку, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1. *Основні засади та тенденції працевлаштування молоді в Україні*

### 1.1. *Нормативно – правовий аспект працевлаштування молоді в Україні*

Молодь – головна рушійна сила сучасного світу. Вона перебуває в центрі міжнародних, соціальних, економічних і політичних подій. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє суспільства, держави та світового співтовариства. Одним з перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси держави є забезпечення молоді робочими місцями.

Працевлаштування — це комплекс заходів: організаційних, правових, економічних, — спрямованих на забезпечення трудової зайнятості громадян. Працевлаштування може мати різні форми. Громадяни, реалізуючи своє право на працю і бажання працювати, можуть самостійно шукати собі роботу і вільно укладати трудовий договір з роботодавцем. Іншою формою працевлаштування є зайняття не забороненою законом підприємницькою діяльністю, коли громадянин самостійно забезпечує себе видом занять чи працею, які дають йому засоби до існування і розвитку його особистості. Ще працевлаштування громадян може здійснюватись за допомогою держави. Останнє є гарантією реалізації права на працю, яку дає держава своїм громадянам. [31]

Права та свободи громадян визнані Конституцією України від 28 червня 1996 р. найвищою цінністю, а їх реалізація є головним напрямом і змістом діяльності демократичної держави. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошено на тому, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання,

підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. В Україні заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей. Відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.[11]

Усі перелічені гарантії повною мірою стосуються молоді, що створює для них реальну можливість користуватися всією сукупністю трудових прав. Що ж до прав у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці, то молодь користується додатковими пільгами.

Молодіжне законодавство України досить розвинене. Воно складається з низки нормативно-правових актів, а саме: законів України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», «Про дитячі та молодіжні організації», «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про фізичну культуру і спорт», Кодексу про шлюб та сім'ю, Кодексу законів про працю, постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення молоді житлом на 2002-2012 роки», «Про затвердження Програми підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання». «Про затвердження Типового положення про молодіжний центр праці», «Про утворення Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді»: указів і розпоряджень Президента України «Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді», «Про гранти Президента України для обдарованої молоді», «Про День студента», «Про Концепцію допризовної підготовки і військово-патріотичного виховання молоді», «Про Національну раду з питань молодіжної політики», «Про соціально-економічну підтримку становлення та розвитку студентської сім'ї» та інших нормативних документів. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України № 404 від 27.04.2011 «Про затвердження Типового положення про

підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників»[11]

Відповідно до ст.1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»( редакція від 01.01.2011) дається таке визначення[11]:

«молодь, молоді громадяни - громадяни України віком від 14 до 35 років »

Відповідно до ст.188 Кодексу законів про працю вік, з якого допускається прийняття на роботу :

«Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.» [11]

Відповідно до глави 13 «Праця молоді» ст. 197 Кодексу законів про працю, держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця:

«Працездатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.» [11]

Відповідно до ст.7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»( редакція від 01.01.2011), держава гарантує



працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю, що виявляється у наступному:

«1. Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу.

2. Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку.

3. Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності. Типове положення про молодіжні центри праці затверджується Кабінетом Міністрів України.

4. Квота робочих місць для працевлаштування молоді визначається місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в межах, встановлених Законом України "Про зайнятість населення". Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні".

5. У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожен таку відмову. Ці кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для надання роботодавцям дотацій на

створення додаткових робочих місць для молоді та її професійну підготовку і перепідготовку.

6. Державна служба зайнятості разом з органами виконавчої влади, центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді надає учням, студентам та аспірантам денної форми навчання допомогу в працевлаштуванні у позанавчальний час.

7. Держава забезпечує умови для вторинної зайнятості молоді.

8. Молодіжні центри праці, що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, у тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією.

9. Державна служба зайнятості надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, молодіжним центрам праці, центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів.

10. Держава сприяє діяльності молодіжних трудових загонів. Засновниками молодіжних трудових загонів можуть виступати органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, молодіжні громадські організації, загальноосвітні, професійно-технічні і вищі навчальні заклади, молодіжні центри праці. Типове положення про молодіжні трудові загони затверджується Кабінетом Міністрів України.

11. Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням.» [11]

Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації, індивідуального селянського (фермерського) господарства і до іншого роботодавця або при безкоштовному сприянні державної служби зайнятості.

У забезпеченні зайнятості населення беруть участь державні органи двох видів: загальні й спеціальні. Загальне керівництво працевлаштуванням і його організація покладені на Міністерство соціальної політики України і його органи на місцях. Спеціальним органом працевлаштування виступає державна служба зайнятості, яка складається за підтримки Міністерства України у справах сім'ї, молоді і спорту, Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського і Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, обласних молодіжних центрів праці, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.[14]

До складу професійної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи та організації, підпорядковані службі зайнятості.

Діяльність державної служби зайнятості здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних організацій і органів місцевого самоврядування. Її діяльність фінансується за рахунок коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення, передбачених на такі цілі.

1.2. *Рівень безробіття та потреби підприємств в працівниках як основні показники працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Україні*

Молодіжний сегмент ринку праці - найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Ці питання актуальні для багатьох країн. Тому щоб уявляти ситуацію на ринку праці доречно проаналізувати статистичні данні по кількості зареєстрованих безробітних за причинами незайнятості у 2000-2010рр, що представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2000-2010 рр.[15]

(у середньому за період)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків	
		не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації	інші причини безробіття
2000	2 655,8	18,3	3,2
2001	2 455,0	17,5	3,3
2002	2 140,7	16,8	3,4
2003	2 008,0	15,6	3,6
2004	1 906,7	18,0	4,7
2005	1 600,8	16,3	6,4
2006	1 515,0	17,0	3,0
2007	1 417,6	17,4	3,2
2008	1 425,1	18,3	2,2

2009	1 958,8	14,1	2,9
2010	1 785,6	16,2	3,1

Як бачимо існує певна тенденція зменшення безробіття серед непрацевлаштованих випускників та молоді в 2000-2010 рр. Найнижчий показник спостерігається в 2009 році – 14,1 тис. осіб.

Було взято три вікових групи: 15-24р., 25-29р., 30-39р., ці групи було обрано у зв'язку з дотриманням чинного законодавства. Тож проаналізуємо статистичні данні безробіття за віковими групами у 2004-2010 рр (табл.1.2.).

Таблиця 1.2.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за віковими групами у 2004 - 2010 рр.[15]

(у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років			Працездатного віку (15-59 рр.)
		15-24	25-29	30-39	
2004	8,6	15,7	9,3	8,4	9,2
2005	7,2	14,9	7,6	6,7	7,8
2006	6,8	14,1	7,3	6,2	7,4
2007	6,4	12,5	6,9	5,8	6,9
2008	6,4	13,3	7,0	5,3	6,9
2009	8,8	17,8	10,4	8,2	9,6
2010	8,1	17,4	9,9	7,8	8,8

Як бачимо найбільше безробіття спостерігається серед вікової групи 15-24 р., в порівнянні з 2004 роком має негативну тенденцію до збільшення. Найменше безробітних серед вікової групи 30-39 р. - найбільш активне населення, що набуло досвід та необхідні навички.

Як бачимо випускники ВНЗ та працююча молодь згідно статистики має найбільший рівень безробіття, доречно проаналізувати попит підприємств на ринку праці за видами економічної діяльності, показники представлені в таблиці 1.3. Маючи чітке уявлення про потребу в працівниках певної галузі, доречно збільшити держзамовлення конкретно в певних професіях необхідних підприємствам.

Таблиця 1.3.

Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у  
2002-2010рр.[15]

(на кінець звітного періоду; тис. осіб)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Потреба у працівниках всього</b>	123,9	138,8	166,5	186,6	170,5	169,7	91,1	65,8	63,9
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	7,1	7,6	9,4	10,4	8,1	7,3	4,0	2,2	2,7
Промисловість	49,6	53,9	63,1	65,8	55,8	57,4	23,5	14,7	17,2
добувна промисловість	10,8	9,8	13,6	13,5	8,0	8,1	2,5	0,8	1,5
переробна промисловість	36,0	40,4	44,8	47,0	41,7	42,8	16,5	12,1	13,7
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	2,8	3,7	4,7	5,3	6,1	6,5	4,5	1,8	2,0
Будівництво	11,6	13,6	15,1	17,4	17,0	16,7	6,0	3,2	3,8
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	9,7	11,8	16,3	19,8	24,1	21,6	8,9	7,7	8,4
Діяльність готелів та ресторанів	1,2	0,9	1,2	1,9	2,4	2,6	1,2	0,6	0,9
Діяльність транспорту та зв'язку	8,2	8,6	11,7	12,3	11,4	13,1	7,9	4,9	5,0
Фінансова діяльність	2,2	2,4	3,6	4,7	3,7	3,6	3,4	3,6	1,5
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	8,5	9,4	12,6	15,5	15,5	13,1	8,5	7,6	5,9
Державне управління	8,7	11,9	14,2	19,2	14,2	16,8	13,3	11,2	8,4
Освіта	4,5	5,0	4,6	3,9	4,1	4,1	3,2	1,5	1,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7,5	8,0	9,5	9,8	8,5	9,0	8,4	6,2	6,3
Інші види економічної діяльності	5,1	5,7	5,2	5,9	5,7	4,4	2,8	2,4	2,2

Як бачимо в цілому потреба підприємств в працівниках в 2010 році в порівнянні з 2002 зменшилась вдвічі, найбільша потреба спостерігалась в 2005 році

-186,6 тис. осіб. Працівники в сфері промисловості завжди були необхідними і досі такими залишаються, а саме переробна промисловість впродовж 2002-2010 займає першу позицію в необхідності в працівниках. На другому місці стоїть сфера державного управління та торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – незмінні позиції вже понад десять років.

Всі статистичні данні були взяті з на офіційному сайті Державної служби статистики України.

Рівень безробіття у світі серед молоді в 2011 році знизиться мінімально з тих пікових значень, що були досягнуті в 2010 році, впливає зі звіту Міжнародної організації праці (МОП), який був опублікований в 19 жовтня 2011р.

Молоді люди шукають роботу в дуже несприятливих умовах, і ці умови можуть зберегтися надовго, попереджає МОП.

«Збільшення рівня злочинності в деяких країнах, зростання випадків вживання наркотиків, повернення до батьків, депресія - все це загальні наслідки для молодого покоління, якого безсердечно позбавили майбутнього. У гіршому випадку вони стануть розлюченими і схильними до насильства», - пише МОП у своїй доповіді.

Молодіжне безробіття, швидше за все, рухається незначно - з 12,7% до 12,6% за цей рік, абсолютна кількість безробітної молоді знизилася з часу піку молодіжного безробіття в 2009 році також незначно, приблизно на 600 000 осіб. У поточній ситуації економічної нестабільності у молодих людей мало шансів успішно знайти роботу, передає CNBC.

Складна ситуація з молодіжним безробіттям залишається в розвинених економіках і ЄС, де молоді люди платять дорогу ціну за уроки кризи.

Найбільш складна ситуація з молодіжним безробіттям в Італії, там безробіття серед молоді в три рази вище, ніж серед дорослого населення.

### 1.3. *Тенденції працевлаштування молоді в Європі, Україні та її регіонах*

В Україні кожна третя молода людина, яка бажає працювати, не може цього зробити. Результати деяких соціопитувань навіть стверджують, що п'ята частина вже зневірилася в тому, що десь може прикласти свої сили

З одного боку, такий природний стан речей. З іншого — через кілька років покоління 55-річних піде на пенсію й виникне величезна діра в обсязі трудових ресурсів України. Вона миттєво позначиться на прирості ВВП і доходах більшості жителів країни. Щоб цього не сталося, діяти треба вже сьогодні.

Працевлаштування людей віком від 15 до 24 років завжди було особливо віртуозною задачею, і не тільки в Україні. Навіть коли справи в компанії ідуть угору, мало хто поспішає наймати некваліфікованих працівників. Їх доведеться навчати, багато з них не впораються або, в силу віку, не захочуть ставитися до роботи відповідально. Молоді люди мало думають про стабільність і кар'єру, вони воліють звільнитися, зіткнувшись з першими ж труднощами.[9,32]

Криза лише загострила проблеми з молодіжною зайнятістю в усьому світі. Сьогодні саме на молодь припадає майже 40% світового безробіття. У 2009 році близько семи мільйонів людей віком від 15 до 24 років опинилися без роботи. (До цього їх звільняли приблизно по 200 тисяч людей на рік.)

За статистикою Євросоюзу, безробіття серед молодих людей в 2,4 рази вище, ніж серед дорослих категорій населення. Треба визнати, в Україні цифра трохи нижча — 2,3. Принаймні так свідчить статистика. А проте це все ж таки не привід скласти руки, оскільки є й інша статистика.

Вона показує, що Україна посідає аж ніяк не почесне друге місце в Європі за падінням зайнятості серед молоді. У проміжок з 2007-го по 2009 рік серед дорослого населення країни приріст безробітних становив два відсоткові пункти, тоді як серед молоді — 4,9 відсоткового пункту. І це при загальному зростанні рівня безробіття (за методикою Міжнародної організації праці) на 3,7 відсоткового пункту — з 6,9% до 9,6% працездатного населення.



Попереду України виявилася тільки Грузія, де молодіжне безробіття зросло на 5,5 відсоткового пункту, тоді як "доросле" — тільки на 1,3. Для порівняння, в 27 країнах Євросоюзу приріст "молодіжного" безробіття становив 4,7 відсоткового пункту, а "дорослого" — 1,5.[9,32]

Є ще одна складність. В Україні молодь дуже неактивна. За небажанням шукати роботу ми наближаємося до рівня ЄС, де подібною апатією уражено 62% молодих людей. 18,8% українців віком від 15 до 24 років узагалі ніде не працюють і не вчаться. Звичайно, це менше, ніж у Вірменії з її 35,3%, але більше, ніж 17% у Євросоюзі. Ці молоді люди могли б приєднатися до робочої сили, якби відчували перспективи поліпшення економічної ситуації або власної зайнятості.

На останній, сотій за ліком, Міжнародній конференції праці в Женеві європейські експерти всерйоз обговорювали, як не допустити появи чергового "втраченого покоління". Як відомо, вперше цей термін почали застосовувати до молодих людей, яких було забрано на Першу світову війну і які рано почали вбивати. Коли вони повернулися у суспільство через багато років, то багатьом не вдалося знайти собі застосування. Вони вели маргінальний спосіб життя й досить часто накладали на себе руки.[9]

Нинішня молодь Європи, на щастя, себе не вбиває. Але знайти роботу їй так само складно. Якщо ситуації не змінити глобально, рано чи пізно в неї почнеться криза самовизначення. Тоді вже державі доведеться вирішувати молодіжні проблеми, але в набагато гіршому й часом спотвореному вигляді.

Діагноз для України звучить так: витіснення молоді з ринку праці на тлі неминучого старіння населення країни. Іншими словами, робоча сила в нашій країні руйнується з двох кінців. Якщо процес затягнеться, всього за кілька років навантаження на бюджет і кожного працюючого українця відчутно зросте.

У липні уряд ужив перших заходів для вирішення цієї проблеми. Пенсійна реформа, попри її непопулярність, покликана притлумити шок, якого неминуче зазнає солідарна пенсійна система країни. Попереду ще дії щодо легалізації зарплат, які настільки ж непопулярні, наскільки необхідні.

Однак тішити має те, що вирішення проблем молодіжної зайнятості — процес дуже позитивний і в очах правлячої політичної сили, і в очах жорсткої опозиції. Здоровий глузд підказує, що для початку в Україні необхідно апробувати ті методи, які вже використовуються в Євросоюзі.

Після закінчення навчання 8 % випускників, які здобули різні спеціальності, не збираються працювати за обраним фахом, 4 % взагалі вважають, що професія, обрана ними, не є актуальною в сучасних умовах. 32 % впевнені, що праця по їх спеціальності гідно не оплачується, а 132 випускники переконані, що їм повинні платити більше 3 тис. грн. у місяць. Такими є всеукраїнські результати он-лайн опитування близько 500 випускників різних професій.

Згідно з даними Державної Служби Зайнятості України протягом останніх п'яти років близько 80% загальної потреби нашої економіки становлять спеціалісти робочих професій. У зв'язку з цим минулого року центрами зайнятості було направлено на перекваліфікацію близько 2-х тисяч випускників ВНЗ. [14]

Після закінчення вищого навчального закладу молоді спеціалісти величезним потоком надходять на ринок праці, але насилу знаходять роботу за фахом. Молодь у пошуках роботи, в першу чергу, орієнтується на рівень зарплати і можливість кар'єрного зростання, ігноруючи вакансії з невисокою оплатою праці. Це мотивується наявністю вищої освіти, але не береться до уваги повна відсутність досвіду роботи і практичних навиків. Все частіше доводиться виїжджати за кордон чи вибирати незареєстровані трудові відносини з роботодавцями. Таким чином, в Україні спостерігається дисбаланс між системою освіти і попитом на ринку праці, тому при виборі спеціальності бажано йти не тільки за сліпим бажанням здобути престижну професію, але й орієнтуватися на потреби економіки у трудових ресурсах.

За результатами аналітичного звіту HeadHunter, найвищим попитом на ринку праці користуються ІТ-фахівці та програмісти, а також працівники торгової і банківської сфер. На останньому місці по потребі у працівниках - підприємства добувної промисловості та спортивні клуби.

Гострою проблемою для економіки України стало кадрове забезпечення на великих підприємствах. На них постійно є вакансії на робочі професії. Необхідні газозварювальники, токарі, інженери всіх напрямків, електрозварювальники, всі будівельні спеціальності - каменярі, кранівники, столяри-верстатники. Економіка України сьогодні потребує фрезерувальників, операторів комп'ютерного набору і будівельників, а зовсім не юристів, економістів і дизайнерів. Саме представники цих професій є найзатребуванішими професійно-технічними спеціалістами. На сьогоднішній день не вистачає навіть водіїв трамваїв і тролейбусів. У дефіциті швачки - їх ринок праці потребує в кількості понад 40 тисяч.

Окрім робочих спеціальностей необхідні високопрофесійні працівники у сфері машинобудування (інженерно-технічні спеціалісти), будівництва (девелопери, маркетологи, головні інженери і головні архітектори проектів), торгівлі (менеджери середньої і вищої ланки, мерчендайзери, супервайзери тощо). У зв'язку з інтеграцією західних компаній підвищився попит на фінансистів зі знанням англійської мови та досвідом роботи з корпоративними інформаційними системами, на висококваліфікованих працівників у сфері інформаційних технологій.

Україна є найбільшою країною Європи, тому не дивно, що кожен регіон має свій специфічний ринок праці залежно від економічних, природних і навіть історичних аспектів. У зв'язку з цим учбові заклади, починаючи від сільського ПТУ і закінчуючи ВНЗ обласного центру, випускають професіоналів відповідно до спеціалізації регіону, потреб існуючих підприємств та організацій. У цілому по Україні відзначено, що найвищий попит мають спеціалісти промислової, будівельної сфер та сфери послуг.

Зокрема, на півдні України потрібні фахівці сфери послуг. Приморські райони України - зона процвітання абсолютно різних сфер бізнесу. Наприклад, в Одесі потрібні навички роботи в торгівлі, необхідні менеджери, торгові представники, регіональні представники, продавці-консультанти, бухгалтери. Величезне поле діяльності чекає в Одеському регіоні на програмістів. Початок посівної звернув увагу на дефіцит грамотних агрономів, а також комбайнерів, трактористів, агротехніків. Крим - зона туризму, тут найчастіше потрібні працівники готельного

бізнесу, торгівлі (торгові агенти, економісти, фахівці з торгівлі та збуту, менеджери). У Запоріжжі існує необхідність у таких професіях як інженери, технологи, програмісти, мережевими, бухгалтери, банківські працівники, менеджери, секретарі, будівельники, торгові представники тощо.[14,15]

У східних областях необхідні шахтарські та робочі професії. Особливо це стосується Донецького регіону. Тут раді фахівцям промислової сфери. Але, окрім робочих професій, Донецьку необхідні бізнес-фахівці вищої ланки. Робота тут пропонується спеціалістам з маркетингу, топ-менеджерам, директорам, економістам, мерчендайзерам, технічним спеціалістам.

А щоб одержати роботу в Харкові, потрібно освоїти професію програміста, системного адміністратора, оператора ПК, графічного дизайнера, веб-верстальника тощо. Саме ці працівники за результатами минулого року потрібні в багато організацій, установ і підприємств. Найзатребуваніша робота в Луганську вимагає, знову ж таки, торгових навиків. Для роботи в цьому місті необхідні віддалені менеджери, регіональні менеджери, менеджери з перевезень, логістики, менеджери зі збуту і продавці-консультанти. Дніпропетровськ відчуває потребу в керівниках і начальниках відділів. Робота в Дніпропетровську вимагає територіальних менеджерів, менеджерів вищої ланки, а ще тут потрібні юрисконсультанти, фінансисти, бухгалтери, інженери та програмісти, менеджери з продажу і технологи.

На заході країни розвивається підприємництво, перш за все, у сфері зеленого туризму. Тому при професійній орієнтації людей потрібно враховувати особливості регіону, потребу в тих чи інших професіях. Так само в регіоні розвивається деревообробна промисловість. У зв'язку з цим регіону необхідні столяри (у тому числі червонодеревники), теслі, спеціалісти з обробки деревини тощо. Найзатребуванішими працівниками у Львові є спеціалісти у галузі менеджменту, ІТ-технологій, економіки, фінансів, і, звичайно ж, залишається високий попит на робочі професії. В Івано-Франківську велика кількість вакансій відкрита для програмістів, мережевиків, торгових представників, менеджерів, будівельників.

У північних регіонах, зокрема, в Чернігові, великий попит на ринку праці мають спеціалісти будівельної сфери та інструментальники. Нарешті, найбагатший

вибір вакансій, звичайно ж, у Києві. Робота в столиці знайдеться на будь-який смак і для будь-якої профпідготовки. Для роботи в Києві потрібні менеджери всіх ланок і спеціалізацій, торгові представники, працівники поліграфічної промисловості - такі як дизайнери, оператори поліграфічної техніки, верстальники, а також редактори, коректори, журналісти. Робота в Києві для будівельників і архітекторів знайдеться завжди. Ще на початку 2007 р. фахівці прогнозували підвищення "попиту" на певні спеціальності. У сфері будівництва необхідні технічні спеціалісти, керівники і кваліфіковані робочі, головні бухгалтери, інженерно-технічні спеціалісти. У сфері інформаційних технологій - програмісти, дизайнери, адміністратори. У принципі, можна сказати, що людина будь-якої професії при бажанні без особливих труднощів знайде роботу в столиці. Саме завдяки цьому факторові з усіх міст України до Києва стікається величезна кількість людей у пошуках роботи. [15,14]

Сьогодні внутрішня трудова міграція є однією з особливостей розвитку українського ринку праці. Не маючи нагоди знайти роботу за фахом удома, люди їдуть до тих регіонів України, де їхні професії затребувані. В першу чергу, у великі міста - Київ, Дніпропетровськ, Харків.

Міжрегіональна міграція, частка якої в загальній чисельності мігрантів становить 23%, характеризується значними міграційними зв'язками з сусідніми областями, а також із столицею. Наплив робочої сили з регіонів у столицю, який почався кілька років тому, в нинішньому році сягнув небувалого розмаху. Але, якщо ще рік-два тому столиця приваблювала в основному спеціалістів нижчої ланки (будівельників, різноробочих, некваліфікований персонал), то сьогодні притік з регіонів персоналу середньої ланки (менеджерів з продажу, юристів тощо) істотно збільшився.

Таким чином, найбільше зростання потреби у працівниках спостерігається в промисловості, фінансовій сфері, сфері туризму і готельного бізнесу, оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами. По регіонах України найбільший попит на спеціалістів спостерігається в Дніпропетровській, Хмельницькій, Полтавській, Київській і Одеській областях, а зниження цього

показника відзначається в Закарпатській, Черкаській, Тернопільській, Сумській, Чернівецькій і Вінницькій областях.

## РОЗДІЛ II. Працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Полтаві та Полтавській області

### 2.1. Рівень безробіття, потреби підприємств та кількість працевлаштованих як основні показники працевлаштування молоді в Полтавській області

В першому розділі було докладно розглянуто основні правові засади працевлаштування молоді на території України, проаналізовано статистичну інформацію, відображено світові тенденції безробіття серед молоді у порівнянні з Україною та чітко визначено регіональні особливості потреб підприємств в працівниках.

Тому доречно більш детально описати ситуацію на території Полтавської області. Розпочнемо з аналізу тенденції змін кількості безробітних по категорії «випускники навчальних закладів» у 2000-2010 р.(табл.2.1.)

Таблиця 2.1.

Кількість зареєстрованих безробітних за причинами незайнятості  
у 2000-2010р.[13]

(на кінець звітнього періоду; осіб)

	Всього	випускники навчальних закладів
2000	47320	1888
2001	44675	1633
2002	41681	1358
2003	38047	1177
2004	40258	1032
2005	40105	905
2006	36803	648
2007	32846	422
2008	42376	692
2009	30347	964
2010	33901	1366

Як видно з таблиці кількість безробітних в загальному вигляді дещо зменшилась в порівнянні з 2000 роком, але ситуація з випускниками дещо інша.

Найнижчий показник серед безробітних випускників спостерігався в 2007 році і становив 422 особи, але він почав стрімко зростати і за три роки досяг позначки 1366 осіб, що є досить негативною тенденцією. Цей стрибок обумовлений наслідками світової кризи, що відчутно торкнулася працевлаштування молоді.

Наступним, що нас цікавить є потреби підприємств на обласному ринку праці, які спеціальності є стабільно необхідні регіону. Необхідні данні представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2002-2010рр. в Полтавській області[13]

(на кінець звітного періоду; тис. осіб)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Потреба у працівниках всього</b>	3680	3371	5005	5340	4607	6153	2810	2881	1797
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	612	449	555	631	349	461	288	160	130
Промисловість	1396	1347	1862	1815	2109	2835	861	975	630
добувна промисловість	21	45	103	90	78	106	11	12	44
переробна промисловість	1303	1246	1679	1677	1901	2567	812	944	570
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	72	56	80	48	130	162	38	19	16
Будівництво	277	148	554	323	255	284	49	40	46
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	235	276	455	645	481	620	309	179	159
Діяльність готелів та ресторанів	18	10	67	66	90	82	33	22	20
Діяльність транспорту та зв'язку	108	131	183	242	213	268	136	180	177
Фінансова діяльність	98	85	148	277	133	92	123	18	5
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання	169	127	307	405	276	519	221	670	88

послуг підприємцям									
Державне управління	440	480	528	495	293	437	260	340	204
Освіта	112	126	115	151	80	115	117	41	71
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	141	124	133	206	250	295	325	213	227
Інші види економічної діяльності	74	68	98	84	78	145	88	43	40

Як і очікувалось на першому місці стоїть промисловість, а саме фахівці переробної промисловості, наш регіон в цьому змісті відповідає всеукраїнському попиту. Згідно таблиці попит на цих працівників домінував завжди. На другому місці стоїть охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, з цього моменту починають проявлятися регіональні особливості розвитку. Далі стоїть державне управління з необхідністю отримання 204 службовців, діяльність транспорту та зв'язку – 177 осіб та торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 159 осіб. Враховуючи виявлені особливості доречно на регіональному рівні підтримувати навчання та підтримку саме цих спеціальностей.

Маючи сформовану позицію щодо необхідних працівників можна розглянути тенденції працевлаштування за видами економічної діяльності у 2002-2010 рр. (табл. 2.3.)

Таблиця 2.3.

Працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за видами економічної діяльності у 2002-2010 рр. [13]

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Всього працевлаштовано</b>	35424	37079	40992	43191	44930	45581	45149	33861	35890
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	4529	4691	6114	7173	7979	8736	9355	10441	8978
Промисловість	1572 2	1627 3	1787 8	1663 2	1728 8	1811 9	1663 9	9928	1173 5
добувна промисловість	920	1108	1524	1616	1106	859	829	610	865
переробна промисловість	1359 3	1419 8	1535 9	1418 0	1537 7	1618 8	1480 0	8572	1009 1
виробництво та розподілення	1209	967	995	836	805	1072	1010	746	779



електроенергії, газу та води									
Будівництво	2099	2144	2145	2055	1694	1626	1632	974	1172
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	3832	4563	5862	7070	7138	7036	6980	5034	5679
Діяльність готелів та ресторанів	298	323	300	655	626	656	879	543	609
Діяльність транспорту та зв'язку	1567	1929	1758	2216	2826	2057	2272	1380	1695
Фінансова діяльність	334	336	384	362	323	388	344	173	193
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	965	1194	1084	1096	1284	1349	1353	1007	1061
Державне управління	1358	1300	1391	1567	1702	1701	1666	1298	1317
Освіта	1475	1228	1356	1441	1341	1336	1277	1116	1135
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1981	1766	1538	1622	1585	1438	1508	1199	1448
Інші види економічної діяльності	1264	1332	1182	1302	1144	1139	1244	768	868

Відповідно до таблиці найбільша кількість працевлаштованих як і сподівалося припадає на переробну промисловість – 10091 особа, але не дивлячись на відносно невелику потребу підприємств в сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві на них припадає друга найбільша кількість працевлаштованих – 8978 осіб. Існує велика потреба в фахівцях з охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, на цю категорію припадає досить мала частина працевлаштованих – 1448 осіб. Ці данні вказують на відсутність певної кількості спеціалістів у потрібних сферах, тоді коли ринок праці перенасичений працівниками з непотрібними професіями.

## *2.2. Сприяння працевлаштуванню молоді в Полтаві та Полтавській області: основні інстанції, їх послуги та програми*

В Полтавській області є декілька спеціалізованих установ з працевлаштування безробітних і молоді зокрема, це кадрові агентства та рекрутингові агентства, але

вони є платними. Нас як молодь, що ще навчається і молодь, що тільки закінчила ВНЗ найбільше цікавлять установи, що надають безкоштовну консультацію щодо працевлаштування. Тому ми розглянемо установи, що ефективно функціонують на території Полтавської області, а саме: Полтавський обласний центр зайнятості, Обласний молодіжний центр праці та центри працевлаштування при вищих навчальних закладах.

I. Полтавський обласний центр зайнятості – це державна соціальна установа, яка на засадах соціального страхування щорічно надає на безоплатній основі широкий спектр соціальних послуг незайнятим та безробітним громадянам різного віку, статі, національності на всій території України. Зокрема, це інформаційні, профорієнтаційні та профконсультаційні послуги. У разі звернення до державної служби зайнятості, можна одержати повну інформацію про попит на будь-яку професію, визначити свої здібності та нахили за допомогою профдіагностичного тестування, сформувані шляхи побудови власної кар'єри. Крім того, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні молоді, яка може ознайомитися з наявними робочими місцями на ринку праці та отримати направлення на них. [14]

Полтавський обласний центр зайнятості підпорядковується Державному центру зайнятості та знаходиться за адресою вул.Сінна, 45, м.Полтава, 36039, телефон: (532) 56-95-38, 56-98-45, 7-40-04; Складається з 22 підпорядкованих районних центрів зайнятості: Великобагачанський районний центр зайнятості, Гадяцький районний центр зайнятості, Глобинський районний центр зайнятості, Гребінківський районний центр зайнятості, Диканьський районний центр зайнятості, Зіньківський районний центр зайнятості, Карлівський районний центр зайнятості, Кобеляцький районний центр зайнятості, Козельщинський районний центр зайнятості, Котелевський районний центр зайнятості, Лохвицький районний центр зайнятості, Машівський районний центр зайнятості, Новосанжарський районний центр зайнятості, Оржицький районний центр зайнятості, Пирятинський районний центр зайнятості, Полтавський районний центр зайнятості, Решетилівський районний центр зайнятості, Семенівський районний центр зайнятості, Хорольський районний центр зайнятості, Чорнухинський районний

центр зайнятості, Чутівський районний центр зайнятості, Шишацький районний центр зайнятості; двох міських центрів зайнятості: Полтавський міський центр зайнятості, Комсомольський міський центр зайнятості; і трьох міськрайонних: Лубенський міськрайонний центр зайнятості, Миргородський міськрайонний центр зайнятості, Кременчуцький міськрайонний центр зайнятості. З адресами та телефонами можна ознайомитися на офіційному сайті: [www.dcz.gov.ua/pol](http://www.dcz.gov.ua/pol) [19]

Основні завдання Полтавського обласного центру зайнятості:

1) участь у підготовці перспективних і поточних територіальних програм зайнятості та заходах щодо соціального захисту різних груп населення від безробіття;

2) організація, координація, контроль та методичне забезпечення, а також допомога у роботі районним, міськрайонним, міським та районним у містах центрам зайнятості (далі - підпорядковані центри зайнятості) щодо:

- надання особам, які звертаються до служби зайнятості, у тому числі тим, що потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, соціальних послуг, передбачених статтею 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;

- здійснення виплати матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;

- надання роботодавцям послуг з питань добору працівників, інформаційно-консультаційних послуг;

3) формування та використання інформаційно-аналітичної системи даних про попит і пропозицію робочої сили та послуг, що надаються населенню та роботодавцям державною службою зайнятості;

4) організація контролю за додержанням законодавства про зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття всіма підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання, в тому числі, фізичними особами, які використовують найману працю;

5) здійснення оперативного розпорядження фінансовими ресурсами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі — Фонд) в межах затвердженого кошторису видатків та контроль за їх цільовим використанням;

6) контроль за правильністю витрат за страхуванням на випадок безробіття;

7) інформування громадян та роботодавців через засоби масової інформації, в тому числі Інтернет - ресурси, про послуги, які надаються державною службою зайнятості, результати своєї роботи та роботи Фонду;

8) виконання рішень наглядової ради та правління Фонду, що стосуються діяльності центру зайнятості.[19]

Послуги, які надає Полтавський обласний центр зайнятості.

Надання соціальних послуг населенню:

- сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;

- консультування з питань працевлаштування, умов і оплати праці, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- реєстрація та надання статусу безробітного громадянам, які шукають роботу, здійснення виплати допомоги по безробіттю;

- здійснення за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття професійної підготовки і перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян, зареєстрованих в службі зайнятості як безробітні, з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці;

- надання послуг з професійної орієнтації;

- сприяння у започаткуванні власної справи та надання одноразової допомоги для організації підприємницької діяльності;

- організація для осіб, зареєстрованих як безробітні, оплачуваних громадських робіт на підприємствах, установах та організаціях;

- забезпечення надання додаткових гарантій щодо працевлаштування зареєстрованим громадянам, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.[19]

Надання соціальних послуг роботодавцям:

- інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці;

- інформування роботодавців у відповідності з профілем підприємств, про професійно – кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані у центрі зайнятості;

- інформування роботодавців про осіб, які шукають роботу та мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності або особисті якості, шляхом розміщення відомостей про них ( без наведення прізвищ) на спеціальних стендах у секторі по роботі з роботодавцями та в базі даних Єдиної інформаційно – аналітичної системи;

- інформування про витрати центрами зайнятості коштів страхового Фонду з розкриттям досягнутого ефекту по статтям бюджету;

- вивчення потреб роботодавця та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом;

- підбір необхідних працівників на замовлення роботодавця із використанням психодіагностичних методик: тестування, оцінка та інтерпретація результатів;

- сприяння укомплектуванню кадрами підприємств, організацій, установ шляхом надання дотацій на фінансування частини витрат на оплату праці при прийнятті на роботу певних категорій безробітних;

- задоволення потреб у робочій силі при виконанні певних видів робіт, які потребують тимчасових працівників;

- допомога в оперативному підборі необхідних кадрів шляхом представлення вакансій для потенційних працівників в ході проведення ярмарок вакансій;

- професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві;

- надання комплексу спеціальних послуг у розв'язанні проблеми роботи із трудовим колективом в ситуації запланованого вивільнення працівників. З цією метою: вжиття превентивних та адаптаційних заходів, спрямованих на підбір

роботи, професійного навчання, залучення до само зайнятості цих громадян, консультування щодо змісту їх прав і державних гарантій, психологічна адаптація працівників до початку їх фактичного звільнення;

- консультування щодо впровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість, державне соціальне страхування на випадок безробіття, в тому числі при вивільненні працівників;

- забезпечення роботодавця повною інформацією щодо виконання ним обов'язків перед Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та його прав як страхувальника, здійснення автоматизованого обліку надходження коштів до Фонду.

- допомога в підготовці текстів оголошень про вакансії і пошук кадрів для їх розміщення в ЄІАС, засобах масової інформації.

- сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця – розробка і забезпечення відповідними рекомендаціями з техніки їх проведення, надання приміщень для зустрічі з кандидатами;

- проведення семінарів для керівників підприємств та представників кадрових служб;

- розміщення в центрах зайнятості у паспортах підприємств відомостей про їх історію, продукцію, що вони випускають, соціально – економічне становище тощо, інформації про вакансії.

- проведення ярмарків вакансій, конкурсу на звання " Кращий роботодавець року, конкурсу на " Кращу публікацію про роботодавця".

- реєстрація трудових договорів та консультації з порядку їх укладання.

- консультування з використання праці іноземців.

- консультування з працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці.

- консультування щодо надання послуг з посередництва в працевлаштуванні за кордоном.[19]

До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися усі громадяни, які бажають працювати або змінити місце роботи,

працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час. Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою зайнятості безкоштовно.[14]

Полтавський обласний центр зайнятості покликаний стимулювати та контролювати попит та пропозицію на ринку праці Полтавщини. Відносно підтримки працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів центр ознайомлює потенційних роботодавців з позитивною стороною прийняття на роботу саме цієї вікової групи, а саме згідно Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» . Ст. 3 «Умови надання дотації»:

«Дотація надається роботодавцю в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки та за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин.

Державна служба зайнятості може надавати роботодавцю дотацію для забезпечення молоді першим робочим місцем з дня прийняття її на роботу.

Перелік професій та спеціальностей, щодо яких може надаватися дотація роботодавцю для забезпечення молоді першим робочим місцем ( 223-2008-п ), визначається Кабінетом Міністрів України.

Надання роботодавцю дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем здійснюється в межах асигнувань Державного бюджету України, передбачених на такі цілі, та коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, які стягуються як фінансові санкції з підприємств, установ і організацій відповідно до частини шостої статті 7 Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" ( 2998-12 ). Можливості та обсяги надання дотацій визначаються щорічно правлінням Фонду загальнообов'язкового

державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей Фонду та з урахуванням асигнувань Державного бюджету України.»[11]

Ст. 5 «Розмір дотації роботодавцю»:

«Дотація надається роботодавцю щомісячно протягом року в розмірі фактичних витрат на основну та додаткову заробітну плату прийнятої з наданням роботодавцю дотації молоді (але не вище середньої заробітної плати, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідному регіоні за минулий місяць, або обчисленої з неї відповідної суми в разі, якщо особа працювала неповний місяць) та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачують роботодавці відповідно до закону.»[11]

На жаль подібних стимулів в законодавстві нашої країни поки що не так багато, але існує позитивні зміни в цьому напрямку. 12.07.2011 депутати від Партії регіонів запропонували законопроект, яким передбачається надання соціальних пільг роботодавцям, які забезпечать першим робочим місцем випускників навчальних закладів.[30]

При наймі молоді такі компанії зможуть протягом року не сплачувати єдиний соціальний внесок з їхньої зарплати. Роботодавці вважають за доцільне при прийнятті запропонованого законопроекту визначити перелік галузей економіки, де буде застосовуватися ця пільга.

Соціальна пільга діятиме з моменту оформлення трудових відносин. Зараз ОСВ становить від 36,76% до 49,7% від розміру окладу залежно від класу професійного ризику виробництва. У бюджетній сфері ОСВ становить 36,3%.

Автори законопроекту пояснюють необхідність його прийняття тим, що криза стала причиною скорочення кількості робочих місць. Так, в 2009 році на обліку в Держслужбі зайнятості перебували 975,5 тис. осіб віком до 35 років, з яких 74,1 тис. - випускники.

Зараз законодавство дозволяє спрямовувати бюджетні гроші лише на надання дотацій роботодавцям на забезпечення молоді першим робочим місцем. На думку депутатів, цього недостатньо. За даними Держслужби зайнятості, протягом 2010



року в результаті надання дотацій вдалося працевлаштувати понад 2,7 тис. випускників.

За оцінками виконавчого віце-президента Конфедерації роботодавців України Олексія Мірошніченка, ця пільга зможе заощадити підприємствам до 1 млрд. грн. Реальна сума вигоди може бути меншою. Виходячи з середньої офіційної зарплати в травні (за даними Держстату - 2573 грн), працевлаштування хоча б 10 тис. осіб дозволить бізнесу заощадити 115 млн. грн. При ухваленні закону депутати повинні чітко прописати список галузей, які будуть звільнені від сплати ОСВ. «На юристів і економістів це не повинно розповсюджуватися, ця норма потрібна для металургії, машинобудування, хімії, інженерно-технічних і конструкторських установ», - упевнений Мірошніченко.[30]

II. Обласний молодіжний центр праці - це спеціалізована державна установа, створена з метою працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, а також людей, котрі не мають права отримати статус безробітного і ті, які прагнуть знайти додатковий заробіток у вільний від навчання час, або від основного місця роботи. [20]

Обласний молодіжний центр праці входить у всеукраїнську мережу молодіжних центрів праці і підпорядковується Міністерству України у справах сім'ї, молоді і спорту. [18]

Для молоді обласний молодіжний центр праці пропонує:

- надання інформації про наявність вільних робочих місць на підприємствах та в установах регіону;
- підбір місця роботи;
- сприяння тимчасовому та постійному працевлаштуванню учнівської та студентської молоді на період канікул і у вільний від навчання час;
- проведення та організація семінарів, тренінгів і круглих столів по профорієнтації, працевлаштуванню тощо;
- надання допомоги у написанні резюме, бізнес-плану для отримання одноразової допомоги по безробіттю з метою організації підприємницької діяльності;

- взяти участь у Всеукраїнському конкурсі бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді;
- надання допомоги у розробці статутних документів при відкритті власної справи;
- участь в молодіжних трудових загонів.

Для керівників, підприємців та роботодавців:

- підбір працівників з банку даних робітників та спеціалістів різного профілю з урахуванням усіх Ваших вимог та побажань;
- швидке та якісне виконання сільськогосподарських, будівельних робіт загонами та бригадами;
- проведення рекламних та промоушн-акцій, соціологічних досліджень;
- кур'єрську доставку друкованої продукції та товарів;
- розповсюдження листівок;
- комп'ютерний набір та редагування текстів;
- переклад: російською, українською, англійською та німецькою мовами;
- виконання роботи на дому;
- послуги по догляду за дітьми тощо.

Для реєстрації в ОМЦП необхідно:

заповнити реєстраційну анкету;

при собі мати ксерокопію паспорта (1, 2, 11 стор.) та фотокартку 3x4.

Обласний молодіжний центр праці знаходиться за адресою: 36000, м. Полтава, вул. Коцюбинського, 6, каб. 510; тел. (0532) 500-653[25,18]

Протягом 2009-2011 років загальна кількість молодих осіб, прийнятих на роботу за направленням центру складає 747 осіб.[24]

На даний момент обласний молодіжний центр праці за підтримки відділу у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації займається реалізацією низки програм в рамках проекту «Молодь Полтавщини стає до праці», спрямованих на стимулювання ефективного працевлаштування молоді:

1. «Школа успішного працівника» організовують в рамках проекту «Молодь Полтавщини стає до праці» Обласний молодіжний центр праці, Полтавський

міський центр зайнятості, відділ у справах сім'ї та молоді ОДА Полтави, управління сім'ї, молоді та спорту виконкому Полтавської міської ради та за сприяння фонду «Відродження». Програма заходу представлена в додатку А.

2. Про волонтерські курси до Євро-2012. Робота розпочалася вже в вересні, залучина молодь, не лише студенти до участі у волонтерському русі до Євро-2012. Шукають шляхи, щоб оплатити послуги волонтерів. Для них проводиться певний навчальний процес: так би мовити курси екскурсовода для представників інших країн. Після таких волонтерських курсів можна буде себе реалізувати і в інших проектах. [6,26]

- Ми ведемо переговори з державними службами сім'ї та молоді, - говорить Валерій Олексійович Пархоменко. – Можливо, ми навіть обмінємося волонтерами. Тобто в ті міста, де проходитиме Євро-2012, зокрема в Харкові та Львові, поїдуть наші бригади і будуть популяризувати там Полтавщину, направляючи туристів до нас.[6]

3. Відновлюють трудові загони. Проте бажання в них працювати виявляє далеко не кожен. Так, наприклад, минулого літа разом з турбомеханічним заводом обласний молодіжний центр праці влаштовували такі загони. Заробітна плата пропонувалася до 1800 гривень. Але у Полтаві потрібну кількість людей так і не назбирали.

4. Обласний молодіжний центр праці, у рамках проекту «Молодь Полтавщини стає до праці», створює свій сайт, де буде інформація про існуючі вакансії.

За допомогою цього сайту молода людина зможе зайти коли їй буде зручно, залишити своє резюме, потім зможе подивитися перелік полтавських підприємств. Це потрібно, оскільки випускники не завжди проінформовані, що з його профілю є більше підприємств, ніж він знає.

Молода людина, яка хоче десь попрацювати у вихідні або у вільний від навчання час, зможе там знайти і для себе перелік вакансій, — говорить директор центру. - Можливо посидіти з дитиною, робота на будівництві чи набрати, наприклад, текст на комп'ютері. Тобто, мається на увазі, вторинна зайнятість. [27]

Офіційна адреса сайту : <http://www.omcp.com.ua/>

5. Спільно із правовим відділом Головного управління юстиції Полтавської облдержадміністрації систематично проводилися семінари для випускників вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації «Успіх у пошуку роботи. Правові аспекти працевлаштування молоді», семінари-тренінги з написання резюме та проходження співбесід для студентів та безробітної молоді, проведений обласний семінар-тренінг «Школа вожатого - 2009» на базі ДОТ «Маяк» у с. Головач, Полтавського району (близько 4000 осіб), профорієнтаційні заходи спільно із Полтавським міським центром зайнятості для учнів загальноосвітніх шкіл Полтавщини та в місцях позбавлення волі - 1215 осіб.

6. Організовані оплачувані молодіжні трудові загони в дитячих оздоровчих таборах, сільських господарствах та на заводах Полтавщини (1396 осіб).

7. 16 червня 2010 року почав працювати відділ Обласного молодіжного центру праці в м. Кременчук.

8. Протягом 2009-2011 років Обласний молодіжний центр праці був співорганізатором святкування в області Дня підприємця, конкурсу «Найкращий у своїй професії» серед студентів вищих навчальних закладів 1-I рівня акредитації, різноманітних семінарів стосовно профорієнтації молоді, стану ринку праці в Україні тощо.

9. Протягом 2009-2011 років проведений конкурс бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді. У 2010 році ініційований проект «Молодь обирає бізнес» в рамках якого 35 осіб отримали від 10 до 20 м<sup>2</sup> у користування офісних приміщень на пільгових умовах, дев'ять осіб отримали матеріальну допомогу на реалізацію власного проекту, організоване навчання студентів з основ бізнес-планування.

Зі звітністю щодо діяльності Обласного молодіжного центру праці за 2009-2011 роки станом на 07 жовтня та звітністю щодо діяльності Обласного молодіжного центру праці за 2011 рік станом на 07 жовтня можна ознайомитися в додатку Б.

III. Третьою важливою інстанцією для молоді, а для випускників – першою, є центри працевлаштування при вищих навчальних закладах.

При Полтавському університеті економіки і торгівлі університету з метою всебічного сприяння практичної підготовки студентів, працевлаштуванню випускників та розвитку інтеграційних зв'язків університету із замовниками та споживачами освітніх послуг в 1996 році створено самостійний структурний підрозділ – Центр зв'язків з виробництвом.[21]

Центр зв'язків з виробництвом та практичної підготовки студентів вирішує покладені на нього завдання у взаємодії з іншими структурними підрозділами університету, обласними та місцевими органами влади, профспілковими, молодіжними, громадськими організаціями (рис.2.1.).

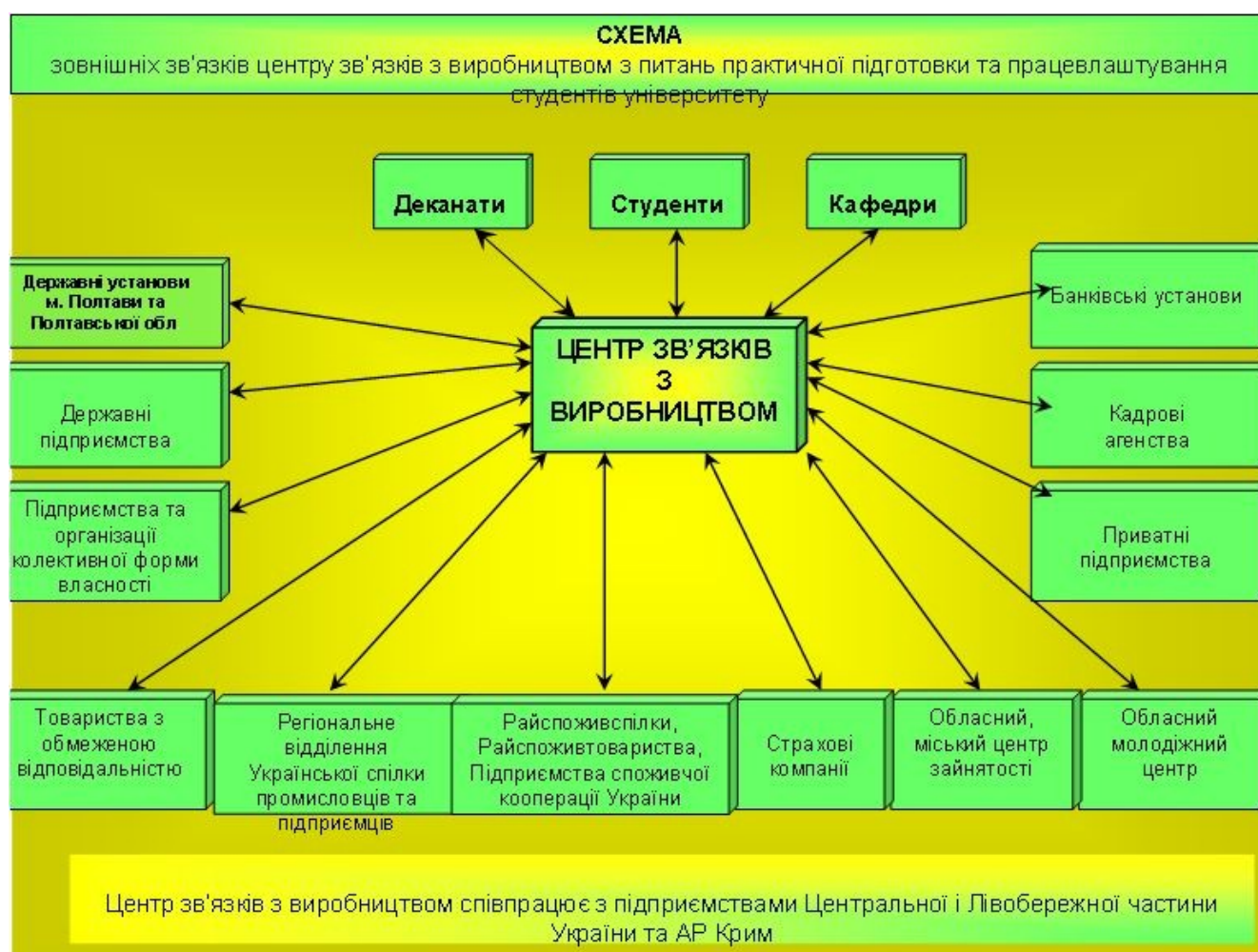


Рис.2.1. - Схема зовнішніх зв'язків центру зв'язків з виробництвом[21]

Центр зв'язків з виробництвом та практичної підготовки студентів є структурним підрозділом Полтавського університету економіки і торгівлі. Відділ разом з випусковими кафедрами організує професійно-практичну підготовку студентів університету, контролює якість та ефективність її проведення, сприяє

підвищенню конкурентоспроможності випускників університету на ринку праці, забезпечує їх першим робочим місцем після закінчення університету, відслідковує стан працевлаштування випускників, адаптацію на первинних посадах (на підприємствах, в установах, організаціях тощо), їх професійне просування, допомагає замовникам у доборі необхідних їм фахівців, контролює прибуття випускників на робочі місця відповідно до виданих направлень, сприяє вторинній зайнятості студентської молоді у вільний від навчання час, веде облік та звітність з питань професійно-практичної підготовки і працевлаштування.

Основні завдання:

- Інтеграція навчального процесу з виробництвом.
- Забезпечення організації і проведення наскрізної практичної підготовки студентів і працевлаштування випускників у відповідності з укладеними договорами про підготовку фахівців на основі сучасних методів моніторингу, аналізу та прогнозування.
- Сприяння працевлаштуванню випускників на всіх етапах розвитку фахової кар'єри.
- Налагодження ефективної організації зв'язків університету з господарюючими суб'єктами різних форм власності і підпорядкування, органами державної адміністрації, службами зайнятості населення.
- Здійснення маркетингових досліджень з метою вивчення ринку праці та ринку освітніх послуг.[21]

Вказаний підрозділ є напрочуд ефективним і це підтверджує відсоток працевлаштованих випускників нашого вузу – 98%.

Але на жаль не всі вищі навчальні заклади мають такі підрозділи зв'язку з підприємствами-роботодавцями. Розуміючи необхідність в реконструюванні вищої освіти міністерством освіти затверджено типові положення (Наказ Міністерства № 404 від 27.04.2011) «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» (додаток В), яке регулює діяльність підрозділів вищих навчальних закладів щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників. [28]

Про це йдеться у відповідному наказі Міністерства освіти і науки, молоді та спорту, яким зокрема визначені основні завдання та функції відповідних підрозділів навчальних закладів, що мають сприяти процесу працевлаштування студентів та випускників вищих навчальних закладів України.

Наказ МОНмолодьспорт виданий на виконання минулорічного розпорядження уряду, що передбачає кроки держави у напрямі підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів та забезпечення реалізації їх прав на роботу.

Діяльність відповідних університетських підрозділів, до якої також мають бути залучені представники органів студентського самоврядування, передбачає налагодження взаємовідносин із зацікавленими організаціями шляхом укладення відповідних угод.

До основних завдань, покладених на зазначені центри працевлаштування при університетах, відносяться аналіз попиту і пропозиції на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює вищий навчальний заклад, налагодження співпраці з державною службою зайнятості, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для студентів і випускників.

Створені центри працевлаштування мають інформувати студентів та випускників про вакантні місця, що відповідають рівню їх фахової підготовки, а також виконувати інші функції спрямовані на реалізацію підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, що задекларовані державою.

Фінансування діяльності та заходів університетських центрів щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників має здійснюватися за рахунок коштів вищого навчального закладу. Департаменту вищої освіти профільного міністерства доручено координувати роботу щодо створення у вищих навчальних закладах зазначених підрозділів.[28]

### РОЗДІЛ III. *Проблеми працевлаштування молоді та шляхи їх подолання*

#### 3.1 *Основні проблеми, що заважають працевлаштуванню молоді*

Отже сформувавши чітке уявлення про стан працевлаштування молоді на території України і Полтавської області зокрема ми можемо чітко виявити основні проблеми, що викликають молодіжне безробіття. З одного боку, це створення попиту на працю людей віком від 15 до 24 років, з іншого — формування гідної пропозиції.

Отже виявлені нами проблеми виглядають так:

1. Високий відсоток безробіття молоді в багатьох країнах як наслідок світової економічної кризи. Сьогодні саме на молодь припадає майже 40% світового безробіття. У 2009 році близько семи мільйонів людей віком від 15 до 24 років опинилися без роботи. (До цього їх звільняли приблизно по 200 тисяч людей на рік.)

За статистикою Євросоюзу, безробіття серед молодих людей в 2,4 разу вище, ніж серед дорослих категорій населення. Треба визнати, в Україні цифра трохи нижча — 2,3. Принаймні так свідчить статистика. А проте це все ж таки не привід скласти руки, оскільки є й інша статистика.

2. Підвищилась незахищеність молоді на ринку праці, суттєво ускладнилась її соціальна інтеграція, внаслідок відмови від напівпримусових форм



зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема, розподілом молодих спеціалістів, скорочення соціальних програм.

3. В Україні молодь досить неактивна, на території Полтавщини спостерігається така ж ситуація. За небажанням шукати роботу ми наближаємося до рівня ЄС, де подібною апатією уражено 62% молодих людей. 18,8% українців віком від 15 до 24 років узагалі ніде не працюють і не вчаться. Ці молоді люди могли б приєднатися до робочої сили, якби відчували перспективи поліпшення економічної ситуації або власної зайнятості.

4. Відсутність державною прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців. Зокрема, на вакансію юриста претендують дев'ять, менеджера вісім, бухгалтера шість осіб. Та знайти хорошого менеджера, який би міг успішно організувати виробничий процес, дуже непросто.

5. Роботодавці Полтавської області не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Аби збалансувати попит і пропозицію на ринку праці, слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною регіонального прогнозу розвитку галузей.

6. У Державному центрі зайнятості визнають, що щомісяця оприлюднюються рівень безробіття в Україні відображає лише дані по тій частині безробітного населення, яке зверталось до Державної служби зайнятості, і, відповідно, було статистично зафіксовано. Більш реальним, на думку центру, є показник рівня безробіття, розрахований за методологією Міжнародної організації праці (МОП). Цей показник відрізняється від офіційно оприлюдненого рівня безробіття в 4 рази в бік збільшення.

7. За спостереженнями полтавських фахівців з підбору персоналу, рівень підготовки у сьогоднішніх молодих фахівців тільки недавно закінчили вищі навчальні заклади, дуже малий. При цьому часто випускники претендують на керівні позиції, в той час як не можуть впоратися навіть з обов'язками звичайних співробітників. Анатолій Безпалюк, директор Обласного молодіжного центру праці,

стверджує, що 80% полтавської молоді не знають ким би вони хотіли працювати. 30% випускників навчальних закладів не підуть працювати за спеціальністю. У своїх анкетах вони пишуть, що хочуть отримувати мінімум 1500 гривень. Деякі пишуть 3-5 тисяч гривень, що на реалії сьогодення є завищеними вимогами з врахуванням відсутності досвіду.

8. Проблема працевлаштування молоді полягає сьогодні у нездатності держави, роботодавців та самих молодих спеціалістів знайти спільну мову. Роботодавці, зазвичай, бажають відразу мати відданого суперпрофесіонала, який був би готовий працювати за середню зарплату 12 годин на день без вихідних. Натомість молоді невіддані несуперпрофесіонали, бажають здебільшого протилежного. Збалансувати цей очевидний конфлікт інтересів мала б насамперед держава. Звідси постає доконечна необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молоді.

Для вирішення вищезазначених проблем, мають закладатися реалістичні планові показники, а на їх досягнення виділятися адекватне фінансування.

### *3.2 Пропозиції, щодо покращення працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів*

Всі раніше перелічені проблеми з працевлаштування молоді є актуальними не тільки для Полтавської області, а й для України в цілому. Тому, я вважаю за необхідне впровадити такі можливі шляхи покращення рівня та якості працевлаштування для студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів:

1. Необхідність активного соціального діалогу. Це означає, що роботодавці зобов'язуються створити робочі місця для молоді й організувати навчання на виробництві, профспілки йдуть на поступки щодо оплати праці й відстоюють інтереси нових працівників, а держава забезпечує професійну підготовку фахівців потрібних професій.

2. Головним критерієм оцінки професійної та вищої освіти має стати зростання молодіжної зайнятості. В Україні стало звичним, коли ВНЗ України випускають інженерів, а ті йдуть працювати диджеями на радіо. А економісти й філологи — в журналістику. При цьому в 2000-х роках частка державних інвестицій в освіту зросла до рівня, порівнянного з ЄС, а це приблизно 6,2% ВВП.

Ми змушені констатувати, що система освіти в Україні аж ніяк не досконала. До того ж її якість досі ще не дотягує до рівня Європи. Ми маємо збалансувати потреби ринку праці та підготовку потрібної кількості фахівців. Звичайно ж, цю функцію може виконати тільки держава в рамках соціального діалогу з роботодавцями та профспілками.

3. Склалася практика, коли молодий фахівець змушений був самостійно шукати роботу - за допомогою служб зайнятості вузів, кадрових агентств, родичів, друзів і т. д. Однак нового єдиного підходу до працевлаштування цієї категорії громадян створено не було. Сьогодні доводиться констатувати, що випускники багатьох вищих навчальних закладів і коледжів мають проблеми з працевлаштуванням - відзначається надвиробництво одних професій та спеціальностей і відчутний дефіцит інших, необхідних місту.

Детально вивчивши технологію підготовки та розподілу фахівців, ми прийшли до висновку про необхідність вироблення комплексного підходу до проблеми. Одним з головних критеріїв видачі дозволів вузам на право діяльності буде можливість подальшого працевлаштування випускника - молодий чоловік, який здобув освіту за рахунок державних коштів, повинен мати можливість застосувати свої знання на практиці. Відповідно до цієї вимоги слід відкоригувати законодавство міста, закон про квотування робочих місць, підготувати програму зайнятості для молоді.

4. Класифікатор професій. У ньому є всі спеціальності, які існують у цьому світі. Кожна молода людина при виборі професії має можливість відштовхнутися від того, що саме вона любить. При цьому вона заздалегідь розуміє, який рівень доходів і відповідальності її чекає, якщо вона піде саме таким шляхом. Це державна політика, яка виходить з принципу "вигідно громадянину — вигідно країні".

5. Необхідність розірвати порочне коло. Молоді люди не можуть здобути досвід, бо не можуть знайти роботи. А на роботу їх не беруть у зв'язку з відсутністю досвіду.

5.1. Щоб розірвати це порочне коло, у багатьох країнах стажування на підприємствах стало обов'язковою частиною професійної підготовки фахівців. Зокрема, у країнах Північної Америки з'явилися програми, які пропонують учням улітку попрацювати на умовах часткової зайнятості.

5.2. Звичайно ж, каменем спотикання є відсутність інтересу в роботодавців. Щоб вони йшли на співробітництво, у багатьох європейських країнах підприємства отримують податкові пільги, якщо беруть на роботу молодих фахівців, в інших — запроваджено бонуси для таких роботодавців.

5.3. В Австрії, Німеччині, Данії та Швейцарії застосовується так звана дуальна система, завдяки якій у цих країнах найнижчі рівні молодіжного безробіття в ЄС. Вона поєднує кабінетне навчання та роботу на підприємстві. Компанії, які використовують працю молоді, постійно оновлюють навчальні плани училищ і коледжів, навіть без особистої участі держави.

5.4. Паралельно працює ще одна система, яку прийнято називати learnership (система заохочення прагнення до здобування нових знань). При підготовці фахівців високої кваліфікації вищі постійно адаптують у навчальні плани новітні технології та відкриття. Крім усього іншого, для цього використовуються наукові центри при університетах, які проводять фундаментальні й прикладні дослідження паралельно з навчанням.

5.5. Уряд Москви фінансує нову програму - стажувань. Тепер перші три місяці роботи випускника на підприємстві можуть розглядатися як стажування за наявності договору між організацією та Центром зайнятості. При цьому витрати на заробітну плату роботодавцям частково компенсує держава, тим самим послаблюється фінансове навантаження на підприємство.

5.6. Стажування організовується як виробнича діяльність молодих фахівців на створених або наявних робочих місцях. Її тривалість становить не більше шести місяців в рамках одного договору. Співробітники служби зайнятості підбирають

підприємства та організації, які готові приймати молодих спеціалістів. З співробітником роботодавець укладає строковий трудовий договір відповідно до трудового законодавства. Також в рамках програми за випускником закріплюється наставник, який здійснює безпосереднє керівництво протягом всього періоду стажування.

Така взаємодія корисно і вигідно обом сторонам - випускники отримують необхідний досвід і запис у трудовій книжці, а підприємство має можливість оцінити професійні якості, прагнення до праці і рівень відповідальності нового працівника. Крім того, з коштів федерального бюджету роботодавцю проводиться часткове відшкодування витрат на оплату праці випускника і на виплати працівникові за наставництво.

Для роботодавців програма також вигідна: вона дозволяє оцінити потенційних працівників, витративши при цьому мінімум коштів.

6. Як правило, молоді фахівці не можуть адекватно оцінити себе, і завищують свою «вартість» на ринку праці. Сьогодні, коли відкритих вакансій стало набагато менше, студентам останніх курсів та випускникам необхідно більш адекватно оцінювати свої можливості, як професіонала. Інакше є ризик розчаруватися у виборі професії, і шукати себе в іншій області. Хоча насправді, досить отримати менш оплачувану посаду, і просуваючись по кар'єрних сходах розвиватися в професійному плані все більше і більше. Багатьом молодим фахівцям навіть не приходить в голову знайти тимчасову роботу з нескладними обов'язками і продовжувати пошук роботи, яка відповідає їхнім запитам і кваліфікації.

7. «Ярмарок кар'єри»: щоб налагодити цивілізовану систему працевлаштування випускників, яку застосовують у розвинених країнах. Зокрема, під час проведення таких ярмарків підприємці мають право вибороти у конкурентній боротьбі найкращих працівників. Відповідно, випускники можуть, виявивши високий рівень своїх знань і навичок, отримати місце праці на найпрестижніших підприємствах та організаціях.

З іншого боку, вимоги роботодавців до майбутніх робітників щороку стають усе жорстокішими. До переліку стандартних вимог на сьогодні входить не лише

обов'язковість відмінного навчання, а й досконале знання комп'ютера та принаймні однієї іноземної мови. Окрім того, все більшого значення працедавці надають наявності у претендентів на працевлаштування практичного досвіду роботи. Це змушує навчальні заклади переглянути систему проходження студентами виробничої практики – випускники повинні добре розумітись на виробництві чи роботі в установах та організаціях.

8. Основним заходом зі сприяння працевлаштуванню молоді є відпрацювання порядку надання профорієнтаційних та профдіагностичних послуг як в навчальних закладах різного рівня, так і в центрах зайнятості та громадських організаціях. Актуальним залишається й проведення перенавчання, оскільки молодь є більш відкритою до освоєння нової спеціальності. Причому перенавчання повинно проводитися тільки після аналізу кон'юнктури ринку праці та професійної придатності молодої людини.

9. Запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи.

10. Проводити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт тощо.

Усі описані принципи, безумовно, більше акцентовані на поліпшення пропозиції на ринку робочої сили. Стимулювання попиту є другим важливим напрямком, відповідальність за який також лежить на державі. Слід сказати, що нинішній уряд продовжує неухильно рухатися в цьому напрямку, попри величезний опір середовища. Завершення найважливіших реформ дозволить створити сприятливе ділове середовище в Україні, яке закономірно збільшить попит на робочу силу, у тому числі серед молоді.

Але ніхто не каже, що підприємства повинні залишатися осторонь від вирішення проблем безробіття. У їхніх силах робити замовлення училищам і вишам на професії, які будуть затребувані через кілька років. У їхніх інтересах допускати молодь до стажування на підприємствах і виділяти їм наставників. Їм зовсім не складно присуджувати іменні стипендії й гранти для найбільш талановитих

студентів, які після закінчення вишів підуть працювати саме до них. Вони цілком можуть співпрацювати зі службами зайнятості, щоб спільно зменшити безробіття серед молодих.

Соціальний діалог — це єдиний механізм, який здатен максимально ефективно поєднати інтереси роботодавців, працівників і держави. І ми будемо йти цим шляхом, оскільки такою є європейська практика, а Україна рано чи пізно все одно стане членом Євросоюзу. Отже, вирішувати проблему молодіжної зайнятості нам у будь-якому разі доведеться. І вже краще ми зробимо це самі, а не під впливом поблажливого погляду європейців.

Таким чином, якщо є бажання, то можливості для влаштування на роботу у молодих знайдуться. А партнерство служби зайнятості з підприємствами дозволяє молоді і досвіду набратися, і себе показати, і легше подолати важкий адаптаційний період. Зрозуміло, не всі зможуть вирішити і програми Центру зайнятості. Приміром, якщо в країні сьогодні надлишок юристів та економістів, то фізично неможливо їх усіх працевлаштувати. Тому, вибираючи майбутню професію, варто подумати не тільки про те, чи буде вона творчо цікавою, а й про те, наскільки затребувана ця професія на ринку праці сьогодні та в перспективі. Цей вибір визначає все подальше життя. А творчим може бути будь-яка справа. Головне - як до нього ставитися.

## ВИСНОВКИ

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження учених (економістів, демографів, психологів, соціологів), перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ та неурядових організацій. Водночас суспільно-економічні трансформації часів незалежності України, швидкість світових глобалізаційних тенденцій призводять до загострення ситуації на ринках праці усіх рівнів та сегментів, спонукають до динамічного аналізу ситуації та пошуків оптимальних рішень.

У кризових умовах світової економіки проблеми з працевлаштуванням торкнулися не тільки працююче населення, а й молодих фахівців, які тільки починають свою трудову діяльність. Жорсткість вимог до потенційних кандидатів у багато разів збільшило конкуренцію і зробило працевлаштування молоді досить складним.

Таким чином, значної актуальності набуває вивчення проблем соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молоді; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають інтеграції молоді у ринок праці, її адаптації до нового статусу - працівника; питання соціальних гарантій та необхідності підтримки з боку держави; потреб та мотивів, що зумовлюють міграційні орієнтації. Глибинний якісний аналіз цих питань дає змогу розробити рекомендації, спрямовані на оптимізацію державного регулювання зайнятості



молоді, реалізацію нею свого трудового потенціалу та сприяння працевлаштуванню, запобігання безробіттю та масовій трудовій міграції.

Метою дослідження було виявлення реального стану працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів в Україні, а особливо на території Полтавської області. По результатам моєї роботи можна зробити наступні висновки:

1. Молодіжне законодавство України досить розвинене. Воно складається з низки нормативно-правових актів, а саме: законів України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», «Про дитячі та молодіжні організації», «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про фізичну культуру і спорт», Кодексу про шлюб та сім'ю, Кодексу законів про працю, постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення молоді житлом на 2002-2012 роки», «Про затвердження Програми підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання». «Про затвердження Типового положення про молодіжний центр праці», «Про утворення Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді»: указів і розпоряджень Президента України «Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді», «Про гранти Президента України для обдарованої молоді», «Про День студента», «Про Концепцію допризовної підготовки і військово-патріотичного виховання молоді», «Про Національну раду з питань молодіжної політики», «Про соціально-економічну підтримку становлення та розвитку студентської сім'ї» та інших нормативних документів. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України № 404 від 27.04.2011 «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників»

2. Молодіжний сегмент ринку праці - найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Згідно проаналізованим статистичним даним робимо висновки:

2.1. Існує певна тенденція зменшення безробіття серед не працевлаштованих випускників та молоді в 2000-2010 рр.

2.2. Найбільше безробіття спостерігається серед вікової групи 15-24 р., в порівнянні з 2004 роком має негативну тенденцію до збільшення. Найменше безробітних серед вікової групи 30-39 р. - найбільш активне населення, що набуло досвід та необхідні навички.

2.3. Потреба підприємств в працівниках в 2010 році в порівнянні з 2002 зменшилась вдвічі, найбільша потреба спостерігалась в 2005 році -186,6 тис. осіб.

2.4. Працівники в сфері промисловості завжди були необхідними і досі такими залишаються, а саме переробна промисловість впродовж 2002-2010 займає першу позицію в необхідності в працівниках.

3. За статистикою Євросоюзу, безробіття серед молодих людей в 2,4 разу вище, ніж серед дорослих категорій населення. Треба визнати, в Україні цифра трохи нижча — 2,3.

4. Згідно проаналізованим статистичним даним по Полтавській області робимо висновки:

4.1. Кількість безробітних в загальному вигляді дещо зменшилась в порівнянні з 2000 роком, але ситуація з випускниками дещо інша. Найнижчий показник серед безробітних випускників спостерігався в 2007 році і становив 422 особи, але він почав стрімко зростати і за три роки досяг позначки 1366 осіб, що є досить негативною тенденцією.

4.2. На першому місці стоїть промисловість, а саме фахівці переробної промисловості, наш регіон в цьому змісті відповідає всеукраїнському попиту. Згідно таблиці попит на цих працівників домінував завжди.

4.3. Найбільша кількість працевлаштованих як і сподівалося припадає на переробну промисловість – 10091 особа, але не дивлячись на відносно невелику потребу підприємств в сільському господарстві, мисливстві та лісовому

господарстві на них припадає друга найбільша кількість працевлаштованих – 8978 осіб.

5. В Полтавській області є декілька спеціалізованих установ з працевлаштування безробітних і молоді зокрема, це кадрові агентства та рекрутингові агентства, але вони є платними. Було розглянуто установи, що надають безкоштовні послуги та ефективно функціонують на території Полтавської області, а саме: Полтавський обласний центр зайнятості, Обласний молодіжний центр праці та центри працевлаштування при вищих навчальних закладах.

6. Отже сформувавши чітке уявлення про стан працевлаштування молоді на території України і Полтавської області зокрема ми чітко виявили основні проблеми, що викликають молодіжне безробіття. З одного боку, це створення попиту на працю людей віком від 15 до 24 років, з іншого — формування гідної пропозиції.

7. Всі раніше перелічені проблеми з працевлаштування молоді є актуальними не тільки для Полтавської області, а й для України в цілому. Тому, я вважаю за необхідне впровадити такі можливі шляхи покращення рівня та якості працевлаштування для студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів:

7.1. Необхідність активного соціального діалогу

7.2. Головним критерієм оцінки професійної та вищої освіти має стати зростання молодіжної зайнятості.

7.3. Ми маємо збалансувати потреби ринку праці та підготовку потрібної кількості фахівців.

7.4. Детально вивчивши технологію підготовки та розподілу фахівців, ми прийшли до висновку про необхідність вироблення комплексного підходу до проблеми. Відповідно до цієї вимоги слід відкоригувати законодавство міста, закон про квотування робочих місць, підготувати програму зайнятості для молоді.

7.5. Класифікатор професій. Це державна політика, яка виходить з принципу "вигідно громадянинові — вигідно країні".

7.6. Необхідність розірвати порочне коло. Молоді люди не можуть здобути досвід, бо не можуть знайти роботи. А на роботу їх не беруть у зв'язку з відсутністю досвіду.

7.7. Сьогодні, коли відкритих вакансій стало набагато менше, студентам останніх курсів та випускникам необхідно більш адекватно оцінювати свої можливості, як професіонала.

7.8. «Ярмарок кар'єри»: щоб налагодити цивілізовану систему працевлаштування випускників, яку застосовують у розвинених країнах.

7.9. Основним заходом зі сприяння працевлаштуванню молоді є відпрацювання порядку надання профорієнтаційних та профдіагностичних послуг як в навчальних закладах різного рівня, так і в центрах зайнятості та громадських організаціях. Запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи.

7.10. Проводити координацію міжнародної діяльності.

Отже зробивши остаточний висновок можна сказати, що у нас в країні створено багато умов для поліпшення рівня працевлаштування молоді як на державному та законодавчому рівні, так і на соціальному та регіональному. Залишається лише вносити деякі корективи та впроваджувати все більше програм, що зацікавлять всі сторони: студентів, випускників, вищі навчальні заклади, підприємців, районні, обласні та державні органи до спільного соціального діалогу з ціллю покращення працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів.

## ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРИ

1. Helping young workers during the crisis: contributions by social partners and public authorities  
[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/tn1101019s\\_4.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/tn1101019s_4.htm)
2. Бріт О.В. Сучасний зареєстрований ринок праці як інструмент державного регулювання забезпечення роботою фахівців з вищою освітою // Економіка та держава – 2009-№1-с.106-108.
3. Василюшина С.О. Особливості державного регулювання ринку праці молоді // Економіка та держава – 2009- №3.-с.91-94.
4. Котова О.В. Державна молодіжна політика: проблеми працевлаштування молоді // Наукові доробки молоді – вирішенню проблем Європейської інтеграції: збір наукових статей у 2 томах: Континент,2008 Т1.-2008 - с. 38-40 –Бібліографія. с.40.
5. Сучасні проблеми зайнятості в Україні // Наукові доробки молоді вирішенню проблем Європейської інтеграції: збір наукових статей у 2 томах: Континент, Т2.-2008 - с.153-157.
6. Євро 2012: полтавців навчать історії краю та як себе поводити з іноземцями  
<http://kolo.poltava.ua/2011/04/12/yevro-2012-poltavciv-navchat-istorii-krayu-ta-yak-sebe-povoditi-z-inozemcyami/>
7. За даними Державної служби статистики, більше півмільйона працездатного населення України зараз шукає роботу  
<http://poltava.info/news/poltava/item/2011/03/18/08-53-36/Za-danimi-Derzhavnoi->

sluzhbi-statistiki-bilshe-pivmilyona-pratsezdatnogo-naselennya-Ukraini-zaraz-shukaie-robotu.htm

8. Інтернет-медіа-портал «Труд» <http://trud.gov.ua/control/uk>
9. Корреспондент: В Україні виросло втрачене покоління випускників вузів <http://novynar.com.ua/politics/135499>
10. Новые тенденции в образовании и на рынке труда во Франции <http://hvylya.org/analytics/society/12102-novye-tendentsii-v-obrazovanii-i-na-rynke-truda-vo-frantsii.html>
11. Офіційний сайт Верховної Ради України <http://zakon.rada.gov.ua/>
12. Офіційний сайт Всеукраїнської молодіжної організації «Молодь проти корупції» <http://zsp.org.ua/>
13. Офіційний сайт Головного управління статистики в Полтавській області <http://poltavastat.pi.net.ua/>
14. Офіційний сайт Державної служби зайнятості <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
15. Офіційний сайт Державної служби статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua/>
16. Офіційний сайт Інтернет - проекту «Профорієнтація» створений за підтримки Благодійного фонду «Розвиток України» <http://prof.osvita.org.ua/uk/index.html>
17. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/>
18. Офіційний сайт Міністерства України у справах сім'ї, молоді і спорту <http://www.kmu.gov.ua/sport/control/>
19. Офіційний сайт Полтавського регіонального центру зайнятості <http://www.dcz.gov.ua/pol/>
20. Офіційний сайт Полтавського студклубу <http://www.studclub.poltava.ua/>
21. Офіційний сайт Полтавського університету економіки і торгівлі <http://www.pusku.edu.ua/index.php>
22. Офіційний сайт Полтавської обласної державної адміністрації <http://www.adm-pl.gov.ua/ua>

23. Офіційний сайт порталу Ліга: Закон <http://ligazakon.ua/>
24. Полтавська молодь хоче отримувати великі гроші, та не бажає для цього працювати <http://kolo.poltava.ua/2011/02/16/poltavska-molod-xoche-otrimuvati-veliki-groshi-ta-ne-bazhaye-pracyuvati/>
25. Полтавський районний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді <http://plprcssdm.ucoz.ru/>
26. Полтавську молодь працевлаштують до Євро-2012 <http://poltavanews.com.ua/news/society/2011/4/12/poltavsku-molod-pracevlashtuyut-do-yevro-2012.aspx>
27. Полтавці зможуть знайти роботу зробивши кілька кліків «мишкою» <http://kolo.poltava.ua/2011/04/12/poltavci-zmozhut-znajti-robotu-zrobivshi-kilka-klikiv-mishkoju/>
28. При вишах створять центри працевлаштування <http://ridna.ua/p/pry-vyshah-stvoryat-tsentry-pratsevashtuvannya/>
29. Профессиональное обучение поможет молодежи в трудоустройстве – Саакашвили <http://newsgeorgia.ru/politics/20110909/214173474.html>
30. Роботодавцям можуть надати податкові пільги з працевлаштування молоді <http://news.finance.ua/ua/~1/0/all/2011/07/12/244793>
31. Центральний юридичний портал України «Студрада – коаліція юристів» <http://studrada.com.ua/>
32. Як працевлаштувати "втрачене покоління"? [http://osvita.ua/vnz/high\\_school/22034](http://osvita.ua/vnz/high_school/22034)

ДОДАТОК А



## ДОДАТОК Б

## ДОДАТОК В



ДОДАТОК Б

**Звітність щодо діяльності Обласного молодіжного центру праці за 2009-2011 роки станом на 07 жовтня**

№ з/п	Показники	Категорії молоді, якій надано послуги									
		Учні	Студенти	Випускники навчальних закладів	Безробітна молодь	РАЗОМ	У тому числі			Жін.	Чол.
							Сільська молодь	Молоді сироти	Молоді інваліди		
<b>1.</b>	<b>Працевлаштовано</b>	<b>48</b>	<b>300</b>	<b>181</b>	<b>218</b>	<b>747</b>	<b>121</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>341</b>	<b>406</b>
1.1	На постійну роботу	-	72	112	159	343	41	3	3	180	163
	<b>в тому числі</b> перше робоче місце	34	80	91	54	259	45	2	1	132	127
1.2	на тимчасову роботу	48	228	69	59	404	86	1	-	193	211
<b>2.</b>	<b>Надано інформаційно-консультативні послуги</b>	<b>368</b>	<b>2102</b>	<b>1448</b>	<b>1295</b>	<b>5213</b>	<b>367</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2379</b>	<b>2834</b>
2.1	Індивідуальні	237	1093	718	1274	3322	147	3	4	1826	1500
2.3	Групові (до 20 осіб)	-	29	32	21	82	10	-	-	37	45
2.2	Колективні (понад 20 осіб)	131	980	698	-	1809	200	-	-	799	1010
<b>4.</b>	<b>Інші послуги</b>	<b>1111</b>	<b>1883</b>	<b>2079</b>	<b>100</b>	<b>5173</b>	<b>1302</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>2520</b>	<b>2606</b>
4.1	Профорієнтаційні заходи	1045	120	-	50	1215	755	22	3	506	709
4.2	Семінар «Діяльність Обласного молодіжного центру праці. Правові аспекти працевлаштування молоді»	66	1660	1914		3640	512	16	4	1876	1764
4.3	Семінар «Легальна праця - основа соціального захисту молоді»		35			35	35			19	16
4.4	Проект «Школа успішного працівника»	-	23	85	25	133	-			78	58
4.5	Проект «Молодь обирає бізнес»		45	80	25	150	-	-	-	71	79

**Звітність щодо діяльності Обласного молодіжного центру праці за 2011 рік станом на 07 жовтня**

№ з/п	Показники	Категорії молоді, якій надано послуги									
		Учні	Студенти	Випускники навчальних закладів	Безробітна молодь	РАЗОМ	У тому числі			Жін.	Чол.
							Сільська молодь	Молоді сироти	Молоді інваліди		
<b>1.</b>	<b>Працевлаштовано</b>	23	100	81	78	282	29	2		119	163
<b>1.1</b>	На постійну роботу	-	14	40	64	118	11	1		70	48
	<b>в тому числі</b> перше робоче місце	15	24	40	29	108	-	-	-	64	44
<b>1.2</b>	на тимчасову роботу	23	86	41	14	164	18	1	-	81	83
<b>2.</b>	<b>Надано інформаційно-консультативні послуги</b>	84	320	183	385	972	23	1	1	483	489
2.1	Індивідуальні	84	320	183	385	972	23	1	1	483	489
2.2	Колективні (понад 20 осіб)	66	524	-	-	590				283	307
<b>3.</b>	<b>Здійснено підготовку та перепідготовку (вказати спеціальності)</b>										
<b>4.</b>	<b>Інші послуги</b>	66	524	-	-	590				283	307
4.1	Семінар «Діяльність Обласного молодіжного центру праці. Правові аспекти працевлаштування молоді»	66	524			590				283	307
4.2	Проект «Школа успішного працівника»	-	23	85	25	133	-	-	-	78	58
4.3	Проект «Молодь обирає бізнес»	-	35	50	15	100	-	-	-	41	59

## ДОДАТОК В

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

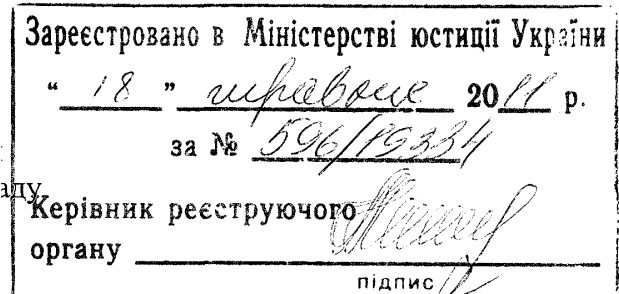
НАКАЗ

м. Київ

27.04. 2011

№ 404

Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників



Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та з метою виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 1726 – р. «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Типове положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, що додається.
2. Департаменту вищої освіти (Болюбаш Я.Я.):  
координувати роботу щодо створення у вищих навчальних закладах відповідних підрозділів;  
розмістити наказ на офіційному веб-сайті Міністерства;  
забезпечити державну реєстрацію наказу в установленому законодавством порядку.
3. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.
4. Контроль за виконанням наказу покласти на першого заступника Міністра Є. М. Суліму.

Міністр

Д. В. Табачник

ЗАТВЕРДЖЕНО



Наказ Міністерства освіти і науки,  
молоді та спорту України  
27.04.2011 № 404

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
“ 18 ” <u>квітня</u> 20 <u>11</u> р.
за № <u>596/19334</u>
Керівник реєструючого органу _____
підпис _____

**Типове положення**  
**про підрозділ вищого навчального закладу**  
**щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників**

1. Це Положення регламентує діяльність підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників (далі - Підрозділ) з метою сприяння реалізації права студентів і випускників на працю та забезпеченню випускників першим робочим місцем.

2. Участь та взаємовідносини вищого навчального закладу з іншими зацікавленими організаціями у створенні та сприянні діяльності Підрозділу регламентуються відповідними угодами.

3. На підставі цього Положення вищий навчальний заклад розробляє власне положення, що затверджується його керівником.

4. Порядок створення Підрозділу:

4.1 Підрозділ створюється у структурі вищого навчального закладу в межах встановленої чисельності працівників вищого навчального закладу;

4.2 штат Підрозділу складають працівники, які працюють за угодою або контрактом, до складу якого можуть входити, зокрема начальник Підрозділу, керівник практикою і провідні спеціалісти (інженери), кількість яких визначається залежно від чисельності студентів вищого навчального закладу;

4.3 керівництво Підрозділом здійснює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади наказом керівника вищого навчального закладу і організовує свою діяльність відповідно до чинного законодавства України.

До діяльності Підрозділу залучаються представники органів студентського самоврядування.

5. Основними завданнями Підрозділу є:

5.1 сприяння працевлаштуванню студентів та випускників;

5.2 проведення постійного аналізу попиту і пропозиції на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює вищий навчальний заклад;

5.3 налагодження співпраці з державною службою зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для студентів і випускників;

5.4 забезпечення координації дій з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) щодо оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг;

5.5 інформування студентів і випускників вищого навчального закладу про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці (спеціальності);

5.6 здійснення спільно з державною службою зайнятості населення моніторингу працевлаштування випускників за місцем їх проживання;

5.7 подання державній службі зайнятості населення за місцем проживання випускника, у якого питання працевлаштування залишається невирішеним, відомостей про нього (за його згодою) та здійснення спільних з державною службою зайнятості населення дій, направлених на пошук першого робочого місця.

6. Основними функціями Підрозділу є:

6.1 співпраця з потенційними роботодавцями і забезпечення оперативного заповнення вакансій;

6.2 налагодження ділових стосунків вищого навчального закладу з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) тощо з питань професійної підготовки та працевлаштування студентів і випускників;

6.3 запровадження системи зворотного зв'язку між підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) і вищим навчальним закладом для отримання об'єктивної оцінки якості фахової підготовки;

6.4 вивчення динаміки попиту на відповідних фахівців на ринку праці, надання відповідних пропозицій керівництву вищого навчального закладу;

6.5 співпраця з іншими підприємствами з питань працевлаштування студентів та випускників;

6.6 створення бази даних про студентів і випускників, що звернулися до Підрозділу щодо працевлаштування, накопичення банку потенційних підприємств, установ і організацій (роботодавців) для студентів та випускників.

Надання інформації студентам та випускникам про вакантні місця роботи відповідно до їх фахової підготовки (спеціальності);

6.7 організація роз'яснювальної роботи серед студентів та випускників щодо нормативно-правових актів з питань державного регулювання зайнятості та трудових відносин;

надання консультацій студентам і випускникам з питань оформлення власного резюме та розміщення його на сайті вищого навчального закладу;

6.8 організація зустрічей роботодавців зі студентами та випускниками з питань можливості їх подальшого працевлаштування на конкретних підприємствах, в установах та організаціях, заходів щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників (дні кар'єри, круглі столи, семінари – практикуми, науково-практичні конференції, ярмарки вакансій, конкурси на заміщення вакантних посад за замовленням роботодавця, проведення зустрічей з кращими випускниками вищих навчальних закладів тощо);

6.9 здійснення моніторингу працевлаштування випускників та відстеження їх кар'єрного зростання;

6.10 планування і координація роботи інститутів, факультетів, випускових кафедр щодо організації зайнятості студентів, які бажають працювати у вільний від навчання час;

6.11 здійснення пошуку місця роботи для студентських трудових загонів (бригад), молодіжних трудових об'єднань та сприяння ефективній організації їх роботи;

6.12 інформування інститутів, деканатів та випускових кафедр про наявні вільні вакансії для подальшого працевлаштування випускників;

6.13 надання консультацій випускникам щодо можливостей перепідготовки та підвищення кваліфікації з метою прискорення подальшого працевлаштування;

6.14 налагодження тісної співпраці з органами студентського самоврядування у вирішенні питань працевлаштування;

6.15 щорічне інформування керівництва вищого навчального закладу та студентів про проведену роботу шляхом розміщення звіту на Інтернет – сайті та інших інформаційних ресурсах;

6.16 залучення підприємств, установ та організацій (роботодавців) до благодійної діяльності.

До функцій підрозділу можуть бути включені питання організації практики студентів, зокрема щодо пошуку підприємств, установ та організацій (роботодавців).

7. Підрозділ має право:

7.1 розглядати на своїх засіданнях питання, що стосуються роботи інститутів, факультетів, випускових кафедр з питань працевлаштування студентів і випускників та організації практики студентів;

7.2 координувати роботу інститутів, факультетів, кафедр з питань організації працевлаштування та практики.

8. Фінансування заходів Підрозділу щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників (тренінги, семінари-практикуми, дні кар'єри, науково-практичні конференції тощо) здійснюється за рахунок коштів вищого навчального закладу на підставі кошторису, затвердженого керівником вищого навчального закладу, в установленому законодавством порядку та також інших джерел, не заборонених законодавством України.

Директор департаменту  
вищої освіти

Я.Я. Болюбаш