

Вступ

Трансформаційні процеси в економіці нашої держави, перехід на нові принципи господарювання кардинально змінили умови забезпечення трудовими ресурсами. Це призвело до виділення зовсім інших факторів формування зайнятості як на рівні держави, регіону так і рівні підприємства.

Молодь є тією групою суспільства, яка має великий трудовий потенціал. Вона в змозі буде забезпечити прогресивний розвиток економіки за умови практичної реалізації законодавчо закріплених прав і гарантів молодих спеціалістів.

Випускники ВНЗ зустрічаються з рядом проблем: це і пошуки першого робочого місця, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців, проблеми на ринку праці із гарантіями, які законодавчо встановлені, але не завжди не реалізуються. Тому можемо зазначити, що на сьогоднішній день значної актуальності набуває вивчення проблем соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молоді: з'ясування передумов і чинників, що сприяють, або навпаки, перешкоджають інтеграції молоді у ринок праці, її адаптації до статусу працівника, питання соціальних гарантій, і що не менш важливе-необхідності підтримки з боку держави.

Метою даної роботи є аналіз ситуації та тенденції працевлаштування випускників ВНЗ у Полтавській області, а також визначення напрямів підвищення рівня працевлаштування серед молодого населення.

1. Проблеми молоді у сфері праці і зайнятості

Давно минули ті золоті для випускників вузів часи, коли, залишаючи альма-матер, вони отримували розподіл на провідні підприємства країни – так звані «путівки в життя». Згідно з суворими законами нової епохи молодий фахівець сам має пробивати собі дорогу, шукати місце – і, зачепившись там, заново вчитися своїй справі.

Одна з проблем, з якою при пошуку першої роботи стикаються новоспечені здобувачі навіть при наявності диплома про вищу освіту, це брак досвіду. Невже ж п'ять років навчання (а можливо, і чималі гроші) витрачено даремно, і молодому фахівцеві доведеться погоджуватись на вакансію, що не вимагає ніякої підготовки?

Зовсім ні. Спробуємо розібратися, яким чином варто починати кар'єру одразу після випуску.

Власне кажучи, якщо копнути глибше, з'ясується, що описана проблема – це лише видима частина величезного айсберга. Сама епоха збиває багатьох з нас з пантелику, і от чому. Раніше, вибираючи спеціальність, абітурієнт керувався здебільшого власними нахилами та вподобаннями. У після перебудовні часи пріоритети змістилися у бік запитаності та оплачуваності професії. Якщо кожен другий радянський хлопчик спочатку мріяв бути космонавтом, а потім уже обирав із широкого кола спеціальностей ту, котра подобалася особливо сильно (знаючи, що платня скрізь більш-менш однакова), то кожен другий сучасний хлопчик мріє заробляти багато грошей, причому не важливо де.

От тому і йдуть молоді люди у вузи навчатися на програмістів, бухгалтерів, менеджерів, банківських працівників і т.д. і т.п. З кожним роком таких фахівців стає все більше – але ж ринок праці (нехай і при умові певного зростання) не може розтягуватися до нескінченності. У роботодавців з'явився вибір – і, природно, перевагу вони надають більш досвідченим здобувачам. Новий час вимагає нових підходів до кар'єри (вірніше, забутих старих) – і пріоритети знову повинні бути на стороні потягу до обраної справи.

На сьогоднішній день, як ми можемо спостерігати, все більше людей отримують другу освіту. Ми не схилиємо до думки про здобуття другої освіти (хоча це ще нікому не зашкодило). Проте виокремити певний напрямок у рамках своєї спеціальності необхідно. Тільки так ми згодом зможемо стати незамінним професіоналом і бути поза конкуренцією. І ми зможете навіть вимагати підвищення платні – тому що вами будуть дорожити.

Але це потім, а зараз доведеться попрацювати на своє майбутнє, нехай навіть на шкоду заробітку саме у цей момент. Іншими словами, у ситуації, коли у нас буде вибір: трудитися на низькооплачуваній посаді, зате у своїй галузі і з перспективою підвищення кваліфікації або ж працювати в ресторані фаст-фуд з окладом удвічі вище, ліпше вибрати перше. Це дасть можливість почати кар'єру, набратись досвіду і набути необхідних для подальшої діяльності навичок.

Переважно більшість молоді, котра виходить на ринок праці є недавніми випускниками навчальних закладів різної акредитації. Та як бути, якщо ви вже закінчили вуз, а спеціальності разом з дипломом так і не отримали? Не будемо впадати у відчай – почнемо з того ж самого: визначимося, чим хотіли б займатися. Займемося вивченням необхідної літератури і періодики, поцікавимося, які фірми та підприємства ведуть діяльність, що підходить для нашої кар'єри. Таку інформацію можна отримати все з тієї ж періодики або з інтернету. Можна спробувати походити по фірмах і поцікавитись, чи не потрібні їм співробітники на допоміжну роботу.

Скажімо, моя спеціальність – фінанси. Професія фінансиста є необхідною. Будь-яке підприємство зацікавлене у фахівцеві, який зможе грамотно управляти фінансами. Гроші на кону деколи не малі, тому фінансист повинен прораховувати кожен крок, купуючи акції, наприклад. Від фінансиста вимагається одне – вигідно вкласти фінансові кошти. Останні обов'язки відносяться до методів досягнення цієї мети. Представник цієї професії повинен знати економічну ситуацію. Але, самі розумієте, на таку посаду відразу вас ніхто не візьме.

Шлях до улюбленої справи буде нелегким, але у нас, як майбутніх спеціалістів вже є переваги: вища освіта та отримана спеціальність. Можна спробувати влаштуватися на роботу у невелике підприємство. Не в одній, так в іншій організації ви знайдете вакансію бухгалтера, економіста або чогось подібного. Цю роботу оплачують, швидше за все, невисоко – зате вона допоможе набрати стартового досвіду, з яким згодом матимете шанс влаштуватись у більш солідну компанію. Навіть якщо ваша мрія стати єдиним у країні фахівцем розсіюється самі собою, то при пошуку подальшої роботи ви, як мінімум, зможете вказувати у резюме отриманий досвід. Якщо ваші пропозиції виявляться цікавими і вас разом з ними візьмуть на роботу – вважайте це початком великої кар'єри. Якщо ж ні – допрацьовуйте свій проект, паралельно продовжуючи трудитися на низькооплачуваній посаді.

З часом професіоналізм буде зростати, і для того щоб вами зацікавилися серйозні роботодавці, потрібно якимось фіксувати досягнення. Можна створити професійний сайт, на якому розмістити своє резюме (можна подивитися приклад резюме, як такі речі роблять інші шукачі), а також розробки, описані найдокладнішим чином. В рунеті існує чимало сервісів, які надають місце під сайт усім бажаючим – причому абсолютно безплатно. За допомогою Всесвітньої мережі ви знайдете також однодумців, які захоплюються тією же темою, що й ви.

Як би не складалася кар'єра, треба пам'ятати головне: ми повинні стати незамінними фахівцями, здатними принести успіх будь-якій компанії. Тоді проблема пошуку роботи відпаде назавжди.

Важкий старт для молодого спеціаліста, позахмарні зарплатні очікування, стрімке кар'єрне зростання, щедрі соціальні пакети – все це залишилося в минулому. Тепер перед молодими фахівцями часто закриваються двері роботодавців: без серйозного досвіду роботи влаштуватися сьогодні нелегко.

Вакансії для молоді є навіть в кризу, і багато компаній, не дивлячись ні на що, готові набирати вчорашніх випускників вузів, але помилка багатьох молодих фахівців полягає в неадекватних вимогах, які висуваються до

бажаного місця роботи. Якщо новачок знає, чого хоче від роботи, готовий набувати досвід і навчатися чомусь новому, має гарну теоретичну базу і адекватно оцінює свою ринкову вартість як фахівця, проблем з працевлаштуванням у нього виникнути не повинно.

Як зрілому, так і починаючому працівнику слід чітко визначитися в своїх цілях, знати, чим хочеться займатися і чому, а також вміло донести цю інформацію до потенційного роботодавця. Якщо досвід роботи вже є, потрібно правильно скласти резюме, подбати про наявність рекомендації від попереднього роботодавця. При цьому не варто на співбесіді прикрашати факти – досвідчений рекрутер виявить брехню дуже швидко. Необхідно бути чесним і відвертим, максимально вивчити інформацію про компанію, у яку йдете на співбесіду – це буде свідченням того, що ви зацікавлені в даній вакансії.

Сьогодні випускники вузів можуть претендувати на вакансії, які звільнилися внаслідок скорочень високооплачуваних фахівців і зниження обсягів роботи, відповідно компанія може шукати людину на посаду помічника / асистента на цю ділянку.

Крім того, слід звернути увагу на програми з набору випускників з фінансовою освітою в банківській сфері. Такі програми практикують також у великих західних компаніях, наприклад, в FMCG-сфері, на якій кризова ситуація відобразилася менш жорстко.

На стартові позиції готові брати компанії також і державного сектору, мережі громадського харчування, кол-центри і компанії, що надають послуги з аутсорсингу. Є бажання брати молодих фахівців на телебаченні, в поліграфії, в IT-індустрії, в продажі, в логістиці, в медіа індустрії, в консалтингу. Але, в будь-якому випадку, перспективи молодого спеціаліста будуть залежати від його цілеспрямованості і старанності. Особистим характеристикам і мотивації при прийомі на роботу також будуть приділяти багато уваги.

Зрозумійте, що спочатку не варто розраховувати на високу заробітну плату – вона прийде з досвідом і новими знаннями.

Незважаючи на всі невтішні тенденції сьогоденного ринку праці, серед роботодавців все-таки простежується бажання рости кадри у своїй компанії. У даному випадку навчання провадиться "під себе". Молоді люди все дуже швидко засвоюють і далі дають гарний результат. Потрібно враховувати, звичайно, що конкурс на ці вакансії стає все більш жорстким, відбувається більш ретельний відбір.

Природно, зараз починаючим фахівцям нелегко. Але це не означає, що знайти роботу неможливо. Потрібно активно вести себе на ринку праці: створити докладне резюме, яке розмістити на багатьох сайтах з працевлаштування, відправляти резюме потенційним роботодавцям, підписатися на розсилку нових вакансій. Необхідно стежити за сайтами компаній, в яких хотілося б працювати – найчастіше саме в Мережі розміщується інформація щодо програм стажувань. Не треба нехтувати тимчасовою роботою.

Для ширшого розуміння проблеми зайнятості молодих спеціалістів необхідним є дослідження їхньої поведінки, яка властива їм при пошуку роботи, їх орієнтації і сподівань щодо майбутньої зайнятості. Серед усіх закладів найбільшим попитом серед молодих спеціалістів користуються центри державної служби зайнятості України. Обираючи шляхи працевлаштування, молоді спеціалісти звертаються по допомогу не лише до засобів масової інформації, але й до найближчого оточення (батьки, родичі, друзі, знайомі), а також до різноманітних установ та організацій, які надають послуги та допомогу в їх працевлаштуванні. Це підтверджують фахівці центрів зайнятості: «Спершу шукають роботу за допомогою друзів і знайомих, за відсутності результату-через засоби масової інформації і лише в останню чергу молодь звертається до послуг місцевих центрів зайнятості. Стаючи на облік, вони час від часу отримують пропозиції щодо працевлаштування, але через відсутність досвіду роботи є недостатньо конкурентноспроможними на ринку праці, тому робота зазвичай пропонується мало оплачувана та низько кваліфікована».

Виходячи із статистичних даних, третина молодих спеціалістів достатньо володіє інформацією про недержавні кадрові агенції та молодіжні центри праці як організації, що сприяють працевлаштуванню.

Вище ми визначали ключові проблеми молоді у сфері працевлаштування. І для того щоб запропонувати ідеї з приводу даної напруженої ситуації розглянемо більш детально ці проблеми. І так, перша складність – це перше робоче місце для випускника. Його наявність задекларована у законодавстві, але не гарантована у реаліях ринкової економіки. Молодим спеціалістам доводиться витримувати складну конкуренцію за місце праці як зі своїми ровесниками, так і з тими, хто має значний досвід роботи, але з різних причин опинився без роботи або працює не за фахом. Соціальна вразливість молодих спеціалістів зумовлена і низкою інших обставин. Так, роботодавці висувають типову вимогу до претендентів на вакантні посади – досвід роботи. А де вони, ті досвід і стаж, могли взятися у вчорашнього випускника, навіть перспективного, з «червоним» дипломом. Більшість юнаків і дівчат прагнуть стати юристами, менеджерами, економістами тощо. Професії цікаві, престижні, проте прискіпливі роботодавці хочуть мати не лише освічених фахівців, а й працівників з досвідом роботи. Але де ж досвід візьметься у молодого спеціаліста? Ось воно і замкнуте поле. Отак і виходить: вивчилася людина, а роботу знайти не може. Аби уникнути розчарування, потрібно добре подумати, уважніше придивитися до реалій сьогодення, прислухатися до порад спеціаліста.

Інша проблема, з якою стикаються молоді спеціалісти – це проблема взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, яка є важливим та актуальним питанням сьогодення, без вирішення якого неможливе формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни. Поки що маємо дисбаланс між спеціальностями навчальних закладів та спеціальностями, які справді є необхідними на ринку праці, в результаті чого безробіття одних спеціалістів і нестача інших. Тобто, дійсно багато навчальних закладів почали дублювати підготовку спеціалістів лише кількох «модних»

професій, не приділяючи належної уваги справді потрібним спеціальностям або професіям.

Таким чином, проблема зайнятості молоді є актуальною соціальною проблемою, тому вимагає особливої уваги, як з боку державної влади, так і з боку суспільства в цілому.

Безробіття серед молодого населення веде:

- до поглиблення бідності й зубожінню бюджетів молодих родин (як слідство – збільшення розлучень, абортів, зниження народжуваності, збільшення числа безпритульних і покинутих дітей, дітей-сиріт, дітей-інвалідів);
- зниження соціальної захищеності й неадекватна оцінка молодіжної праці сприяє падінню національного патріотизму, приводить до відтоку молодих фахівців у розвинені капіталістичні країни, прищеплює інтерес до пошуку альтернативних форм заробітку в сфері неформальної економіки й тіньового бізнесу, підриває інтерес до освіти;
- збільшується криміногенна обстановка в країні; збільшується кількість економічних і карних злочинів, розцвітає алкоголізм і наркоманія, збільшується кількість венеричних і інших захворювань, скорочується рівень тривалості життя, збільшується смертність – все це сприяє природному виродженню націй.

Що стосується проблеми збільшення безпосередньої зайнятості молоді, тут спостерігаються свої специфічні складності:

- молоді фахівці в силу своєї «незрілості» і недоліку професійного досвіду є одним з найменш затребуваних верств населення на ринку праці;
- надмірна амбіційність випускників сучасних вузів (особливо комерційних) – завищені вимоги до умов і оплати праці, не бажання робити кар'єру із самих «низів», поступово піднімаючись по щаблях службових сходів, – ускладнюють ситуацію на ринку праці молодих фахівців, збільшують кількість безробітних молодих людей;
- відсутність чіткої професійної визначеності – найчастіше освіта, отримана у вузі, не є основним професійним орієнтиром, молодий фахівець не знає своїх

професійних схильностей і не віддає конкретних переваг ні одній із професій;

- відсутність практичної підготовки з дитинства до будь-якої реальної праці приводять до небажання міняти розмірний уклад «легкого» життя за «надійним батьківським плечем»;
- слабка соціальна захищеність, необґрунтовано низька система оплати праці в країні, висока плинність кадрів на українських підприємствах стимулює молодого фахівця до пошуку заробітної плати на більше сприятливій ниві закордонних підприємств.

Найбільш гострі проблеми, пов'язані із зайнятістю, у молоді виникають через низьку конкурентоспроможність, обумовлену наступними факторами:

- недолік у молоді професійних знань, кваліфікації й навичок, у результаті чого перевага при прийманні на роботу віддається кваліфікованим працівникам;
- відсутність централізованого розподілу випускників установ вищого, середнього й початкового професійного утворення;
- трудова нестабільність молоді: молоді люди частіше змушені переривати свою трудову діяльність у зв'язку із закликом в армію, вступом на навчання, відпустками у зв'язку з народженням і вихованням дітей та ін.;
- необхідність надання пільг, передбачених Трудовим кодексом України відносно молоді.

Виникає питання: «Чому проблема молодіжного безробіття в нашій державі як і раніше залишається гострою й процес адаптації молоді до нових економічних умов відбувається складно?» Причини різні й у їхньому числі:

- недолік інформації про потреби сучасного ринку праці, про затребувані професії, про вимоги пропонованих до професійних і особистісних якостей працівників різних спеціальностей;
- відсутність у безробітної молоді середньої загальної й базової професійної освіти;

- професія, отримана випускником, часто в нових мінливих умовах виявляється не затребуваною на ринку праці;
- недостатньо скоординована взаємодія між органами освіти, роботодавцями, органами служби зайнятості й інших структур, що діють на ринку праці;
- роботодавці найчастіше не в змозі оцінити такі достоїнства молоді як сучасна освіта, мобільність, гнучкість, навченість і ін., з іншої сторони багато випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів з роботодавцями, не завжди активні при рішенні питань свого працевлаштування;
- завищені амбіції молоді відносно оплати праці й престижності професій не співвідносяться із пропозицією роботодавців. У структурі вакансій найбільшу частку (більше 80%) представляють «не престижні» для молодих людей робочі вакансії причому, потрібні фахівці високих розрядів. Особливо слід зазначити непривабливість для молоді професій сільськогосподарського профілю.

Труднощі працевлаштування випускників навчальних закладів (особливо ВНЗ I-IV рівнів акредитації) перетворилися на одну з найболючіших проблем. Існують різні думки щодо необхідності навчальним закладам опікуватися проблемами працевлаштування, навчальним закладом має виконуватися єдина обов'язкова умова – навчання та виховання, а проблеми подальшого працевлаштування не є компетенцією закладу освіти. Студентові під час навчання дається певний обсяг знань та умінь, за якість яких навчальний заклад несе відповідальність, а можливість розпорядитися ними та знайти роботу – особиста справа випускника. Однак мають рацію ті, хто вважає, що працевлаштування випускника – візитна картка ВНЗ, рейтинг якого має встановлюватися за кількістю працевлаштованих студентів та випускників. На нашу думку, такий підхід є надзвичайно актуальним за умов існування значних перешкод у працевлаштуванні студентів та випускників, більше того – роль навчального закладу в процесі працевлаштування фахівців не тільки повинна, але реально може бути більш дієвою.

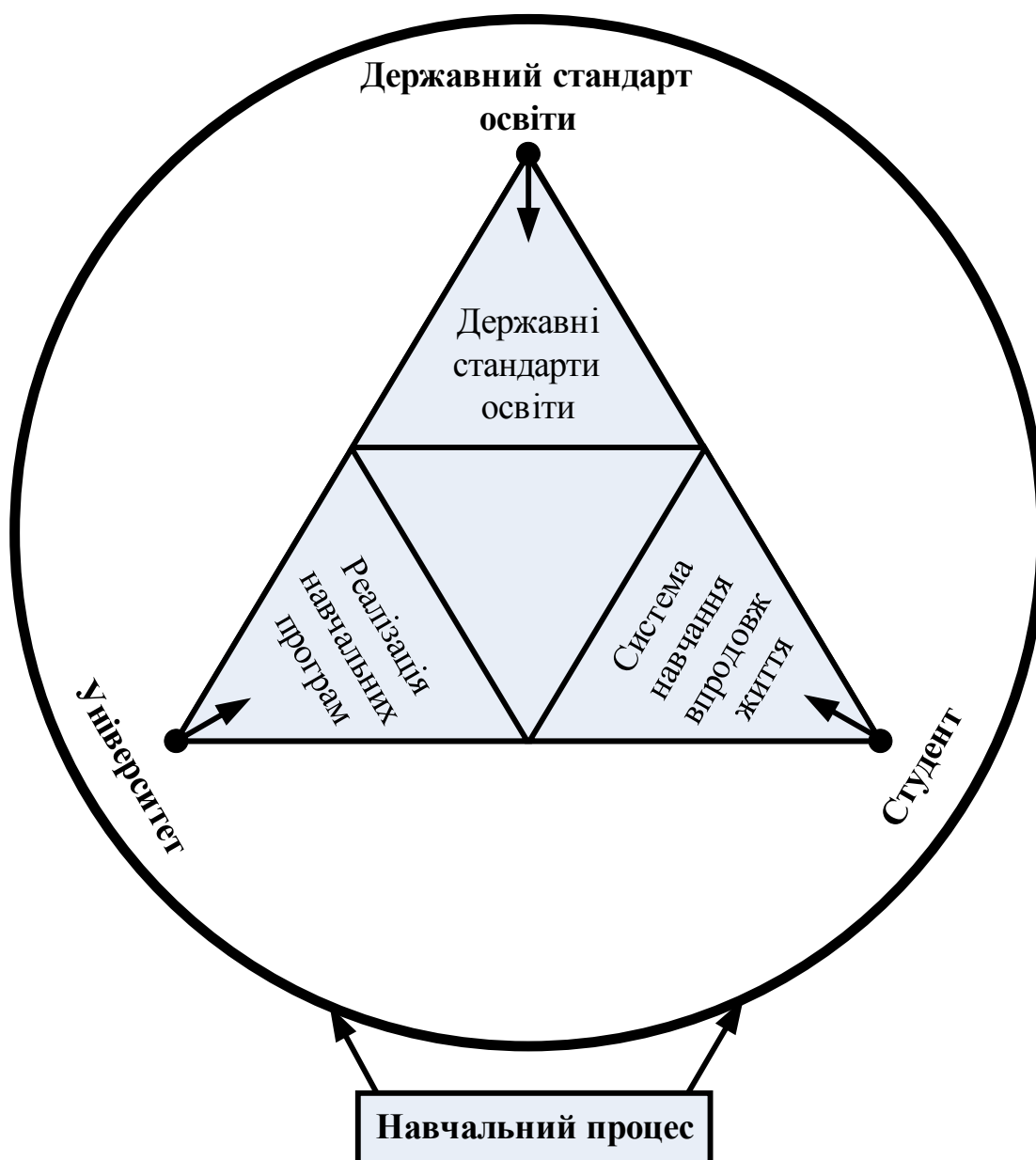


Рис. 1 Модель співпраці партнерів на кожному етапі навчання

В європейському словнику все популярнішим стає термін *Employability* (придатність до працевлаштування), який характеризує сукупність знань, умінь, навичок, володіння підходами для вирішення виробничої ситуації, а також здатність і бажання до неперервного удосконалення та професійного розвитку. Придатність до працевлаштування охоплює наступні компетенції: рівень самоорганізації, здатність до роботи в групах, уміння вирішувати конкретні задачі, навички комунікації та грамотність, володіння інформаційними технологічними тощо (відзначимо, що все це – так звані загальні компетенції, які не залежать від основного профілю вибраної професії). Опитування,

проведені серед європейських працедавців (в основному – представників промисловості та бізнесу), показали, що шанси отримати належне місце на ринку праці залежать від:

- Навичок, що характеризують придатність до працевлаштування – 78%,
- Позитивного ставлення до роботи – 72%,
- Відповідного практичного досвіду (виробничої практики) – 54%,
- Напрямую здобутої освіти та кваліфікації – 41%,
- Рівня оцінок у виші – 28%,
- Назви (престижності) закінченого навчального закладу – 8%.

До речі, отримані результати наочно ілюструють “дивні” випадки, коли “трійочник” в університеті чомусь робить чудову професійну кар’єру у своїй області.

Дуже цікавим є також порівняння оцінок рівня засвоєння навичками, що характеризують придатність до працевлаштування, отриманих під час опитування працедавців та студентів окремо. Так, наприклад, компанії оцінюють рівень володіння ІТ шукачами роботи наступними показниками: відмінний – 49%, задовільний – 49%, незадовільний – 2%. Студентський погляд – 85%, 15%, 0% відповідно. Ще більш разючими є відмінності оцінювання здатності до роботи в групах (19%, 71%, 10% – компанії, та 92%, 8%, 0% – студенти), рівня самоорганізації (14%, 66%, 20% – компанії, 95%, 5%, 0% – студенти), навичок комунікації та рівня грамотності (31%, 56%, 13% – компанії, 93%, 7%, 0% – студенти). Наведені цифри достатньо промовисто характеризують істотні відмінності між критеріями оцінювання, які застосовуються в університетах, та критеріях ринку праці.

Надзвичайно широкі (охоплено понад 20 тис. випускників) схожі опитування були проведені в рамках європейського проекту HEGESCO. За оцінками недавніх випускників європейських вишів факторами, які підвищують шанси працевлаштування, є:

- Досвід та наявність контактів з професійним середовищем – 25%,
- Інтелектуальний капітал – 16%,

- Якість оцінок (середня понад 4,0) – 13%,
- Рівень культурного розвитку – 13%,
- Наявність вищої освіти – 11%,
- Наявність водійських прав – 11%,
- Досвід професійної праці – 9%.

Виконавцями проекту підкреслено, що на систему вищої освіти покладається завдання бути генератором в першу чергу стратегічної компетенції. Необхідно зібрати інформацію про те, наскільки випускники вищої школи здатні відповідати вимогам сучасної економіки знань; визначити основні компетенції, що вимагаються працедавцями; визначити, до якої міри виші забезпечують оволодіння фундаментальною базою для розвитку цієї компетенції.

У ситуації світової фінансово-економічної кризи стає актуальним питання пошуку нової парадигми розвитку. Цю роль цілком може виконати теорія постіндустріального суспільства в центрі якої стоїть «економіка знань», тобто економіка яка засновується на знаннях. Знову стає актуальним вислів англійського філософа Френсиса Бекона – «Знання – це сила», а також є актуальним питання формування системи безперервної освіти. Для створення якісної і конкурентноспроможної системи безперервної освіти необхідно забезпечити розвиток формальних і неформальних форм навчання, виховати у населення потребу в розвитку на основі знань, а у роботодавців-відповідальність за забезпечення розвитку персоналу. Формування системи безперервної освіти вимагає зусиль усіх суб'єктів соціально-економічної діяльності регіону. При розробці концепції безперервної освіти необхідно визначити роль і завдання регіональних органів влади, державної служби зайнятості, установ освіти, бізнесу, населення. У зв'язку із цим ми на рис.2 зобразили завдання основних суб'єктів регіону щодо формування системи освіти.

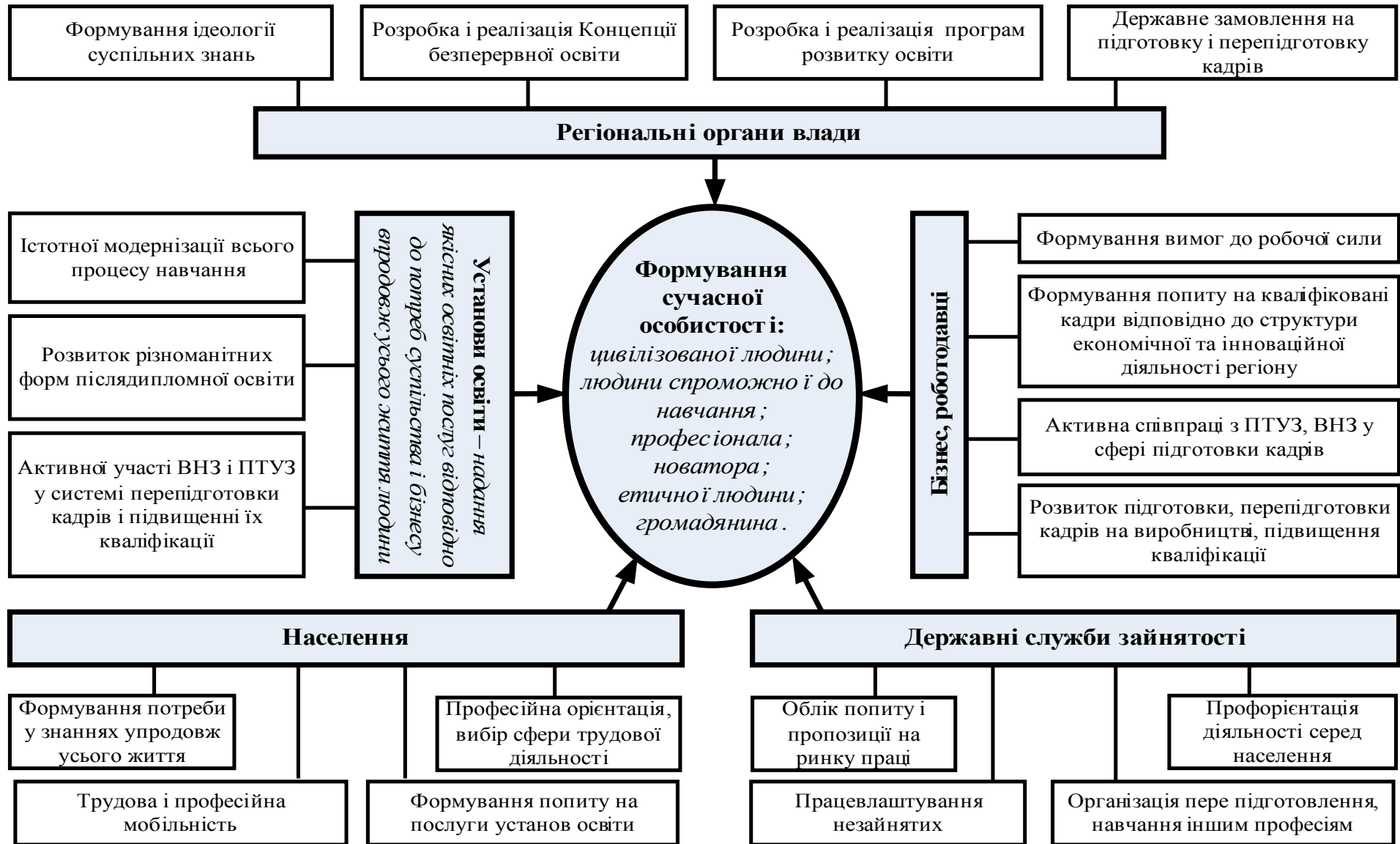


Рис.2. Завдання основних суб'єктів регіону щодо формування системами безперервно ї освіти

Слід забезпечити механізм взаємодії і партнерства всіх перерахованих суб'єктів регіону, що стане рушійною силою розвитку системи безперервної освіти.

У контексті інноваційної парадигми безперервна освіта має бути спрямована на формування сучасної особистості (рис.3), основними рисами якої є спроможність до навчання, цивілізованість, професіоналізм, новаторство, етичність, громадянська позиція.

У формуванні сучасної особи важливу роль відіграє сім'я, навчальні заклади, системи соціального розвитку підприємств, громадські організації, соціальна політика в державі. Тому при розробці регіональної концепції безперервної освіти необхідно приділяти їм особливу увагу.

У формуванні безперервної системи освіти визначальна роль належить установам освіти – від дошкільних закладів до установ після вузівської освіти, а також освітнім системам на виробництві. Їхнє основне завдання – надання якісних освітніх послуг відповідно до потреб суспільства і бізнесу впродовж усього життя людини. Для цього слід істотно модернізувати всі аспекти їхньої діяльності: матеріально-технічну базу; навчальний процес і кадрове забезпечення. Необхідно зміцнити педагогічний і професорсько-викладацький склад навчальних закладів, залучити в систему освіти молодих і талановитих працівників.

Хотілось би нагадати, що тільки молоде покоління є єдиним джерелом поповнення трудових ресурсів, воно має досить велику соціальну та професійну перспективу і тому здатне швидше за інші соціальні групи оволодіти новими знаннями, професіями та спеціальностями.

На сьогоднішній день молодь дійшла усвідомлення того, що рівень знань та умінь повинен бути досить високим і конкурентним, так як стан висококваліфікованих, високо мотивованих спеціалістів на сучасних підприємствах та організаціях стає стабільнішим.



Рис.3 Схеми формування людської особистості

2. Сучасні тенденції та особливості формування і розвитку молодіжного ринку праці полтавської області

Аналіз статистичних даних та інших джерел інформації дозволив у загальних рисах скласти уявлення про молодіжний ринок праці Полтавської області. Так, у 2009 році попит на робочу силу у Полтавській області склав 2881 осіб (табл.3). Це показник вищий від загальної чисельності на 102,5% ніж у 2008 році, і нижче на 46,8% ніж в 2007 році.

Аналізуючи попит по деяким видам економічної діяльності, визначили, що у промисловості – в 2008 році потреба складала 861 особа, у 2009 році – 975 осіб, що на 34,39% менше ніж у 2007 році; у фінансовій діяльності у 2007 році – 92 особи, у 2008 році – 123 особи, у 2009 році – 18 осіб, що на 14,63% менше, ніж у 2008 році, і на 19,58% менше за 2007 рік; у будівництві – у 2007 році – 284 особи, у 2008 році – 49 осіб, у 2009 році – 40 осіб, що на 81,63% менше, ніж у 2008 році; освіта – у 2007 році – 115 осіб, у 2008 році – 117 осіб, а у 2009 році – 41 особа, що на 35% менше ніж у 2008 році.

Динаміку потреби у працівниках в розрізі видів економічної діяльності за 2007 – 2009 роки представимо за допомогою графіка (рис.4).

Таблиця 3

Основні показники ринку праці

	Одиниця виміру	2010	
		січень – березень	січень – червень
Економічно активне населення	в середньому за період, тис. осіб		
у віці 15-70 років		716,4	717,0
працездатного віку		667,5	663,0
Рівень економічної активності населення	у % до населення відповідної вікової групи		
у віці 15-70 років		63,6	63,7
працездатного віку		74,2	73,7
Зайняте населення	в середньому за період, тис. осіб		
у віці 15-70 років		640,9	646,0
працездатного віку		592,0	592,0

Продовження таблиці 3

Рівень зайнятості населення	у % до населення відповідної вікової групи		
у віці 15-70 років		56,9	57,4
працездатного віку		65,9	65,9
Безробітне населення (за методологією МОП):	в середньому за період, тис. осіб		
у віці 15-70 років		75,5	71,0
працездатного віку		75,5	71,0
з нього			
зареєстроване у державній службі зайнятості ¹		31,1	27,7
Рівень безробіття населення (за методологією МОП):	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи		
у віці 15-70 років		10,5	9,9
працездатного віку		11,3	10,7
Рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку (в середньому за період) ¹	у % до економічно активного населення працездатного віку	3,5	3,1
	у % до населення працездатного віку	45,7	57,9
з них			
працевлаштовані	тис. осіб	7,2	20,4
рівень працевлаштування	у %	15,7	35,3
перебували на обліку	на кінець звітної періоду, тис. осіб	30,4	22,1
Потреба в робочій силі ¹	на кінець звітної періоду, тис. осіб	3,6	2,7
Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду ¹	на кінець звітної періоду, осіб	8	8
Середній розмір допомоги по безробіттю ¹	в останньому місяці звітної періоду, гривень	695	684
	у % до відповідного періоду попереднього року	108,0	106,2

Продовження таблиці 3			
Середньооблікова кількість штатних працівників	тис. осіб	365,8	368,0
Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	5,6	12,8
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	5,5	11,5
Середньомісячна заробітна плата ²			
номінальна	гривень	1879	1966
реальна	у % до відповідного періоду попереднього року	108,8	112,1

¹ Інформацію наведено за адміністративними даними державної служби зайнятості.

² Детальні дані та методологія показників наведені у розділі «Доходи населення».

Відповідно до даних таблиці 3 середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15-70 років (інформацію наведено за результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності в середньому за січень-березень 2010р.) становила 716,4 тис. осіб, з яких 640,9 тис. були зайняті економічною діяльністю, а решта – 75,5 тис. – безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15-70 років – 56,9%, а в працездатному віці – 65,9%. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15 - 70 років становив 10,5%, а працездатного віку – 11,3%.

Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, протягом липня поточного року збільшилася на 0,6% і на 1 серпня 2010р. становила 22,3 тис. осіб.

Офіційного статусу безробітних на зазначену дату набули 96,6% незайнятих громадян, із них 73,9% отримували допомогу по безробіттю. Серед безробітних кожний другий раніше займав місце робітника, кожний третій – посаду службовця, а кожний шостий не мав професійної підготовки.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області протягом липня 2010р. не змінився та на 1 серпня 2010р. становив 2,4% населення працездатного віку. Серед населення сільської місцевості цей показник також не змінився та становив на 1 серпня 2010р. 2,9% сільського населення працездатного віку. Серед міського населення він збільшився на 0,1 в.п. та становив 2,2% населення працездатного віку цієї місцевості.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює високий рівень диференціації зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався в Семенівському районі (6,1%), а найнижчий – у м. Комсомольську (0,5%).

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами та організаціями у службі зайнятості, порівняно з 1 серпня 2009р. збільшилася на 17,6% і на 1 серпня 2010р. становила 2,9 тис.

Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) більше половини передбачалося для робітників, кожне четверте вільне робоче місце – для службовців та кожне восьме вільне робоче місце – для осіб, які не мають професії.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, на 1 серпня 2010р. становило 8 осіб на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), тоді як на 1 серпня 2009р. – 13 осіб.

За сприяння державної служби зайнятості у липні 2010р. були працевлаштовані 2,8 тис. осіб, що на 26,6% більше, ніж у липні 2009р. Серед працевлаштованих незайнятих осіб жінки становили 44,9%, молодь у віці до 35 років – 55,6%.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян у липні 2010р. порівняно з червнем 2010р. зменшився на 2,0 в.п. та становив 10,4%.

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у липні 2010р. на допомогу по безробіттю було витрачено 11,8 млн.грн. Середньооблікова кількість безробітних, які отримували допомогу по безробіттю впродовж липня 2010р., становила 16,5 тис. осіб. Середній розмір допомоги на одного безробітного, який її отримав у липні 2010р., становив 717,54 грн., що значно менше законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати (888 грн.).

Таким чином, спостерігається тенденція зниження загального попиту на робочу силу за такими видами діяльності як сільське господарство, мисливство та лісове господарство; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; будівництво; діяльність готелів та ресторанів; фінансова діяльність; освіта; діяльність транспорту та зв'язку. І лише за такими видами підвищився попит на робочу силу: промисловість; державне управління; операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам.

У свою чергу статистичні дані свідчать, що потреба в робочій силі на підприємствах Полтавської області в 2007 році склала 6153 осіб, у 2008 році – 2810 осіб, а у 2009 році – 2881 осіб. Тобто спостерігається тенденція до зниження попиту, а отже молодь втрачає можливість мати перше робоче місце за отриманою у Вузі професією. Це стає передумовою втрати кваліфікації, або молоді люди ідуть працювати не за спеціальністю. Чимале значення тут має і ціна робочої сили, що встановлена в Україні. Повсякчас низька заробітна плата змушує молодих спеціалістів, по-перше, шукати додаткові джерела доходів, а це формує ринок вторинної зайнятості та підвищує пропозиції на ринку праці, по-друге, обіймати посаду низької кваліфікації, але із більш-менш високим заробітком.

Окрім зазначеного варто відмітити, що молодь не має належного досвіду роботи, а тому не може на рівних умовах конкурувати із досвідченими спеціалістами при прийомі на роботу чи проходженні конкурсу.

Хоча, досвід працевлаштування молодих спеціалістів у США та Японії, показує наступне: у Японії працевлаштується відразу ж після випуску 92% молодих спеціалістів, а в США впродовж місяця після закінчення навчання – більше 84%; випускників природно наукового і технічного профілів та 38% гуманітаріїв. Знизити ризик молодіжного безробіття покликані центри зайнятості, що працюють при вузах у Європі та США.

Цим же шляхом пішли деякі Українські вищі навчальні заклади, де спочатку було створено Асоціацію випускників, а пізніше Центр працевлаштування і сприяння кар'єрі. Головна його задача аналіз ринку праці, а також систематизація невдач при складанні резюме і анкетування, проведення тренінгів першого інтерв'ю.

					6											
2004	5005	555	1862	103	167 9	80	554	455	67	183	148	307	528	115	133	98
2005	5840	631	1815	90	167 7	48	323	645	66	242	277	405	495	151	206	84
2006	4607	349	2109	78	190 1	130	255	481	90	213	133	276	293	80	250	78
2007	6153	461	2835	106	256 7	162	284	620	82	268	92	519	437	115	295	145
2008	2810	288	861	11	812	38	49	309	33	136	123	221	260	117	325	88
2009	2881	160	975	12	944	19	40	179	22	180	18	670	340	41	213	43

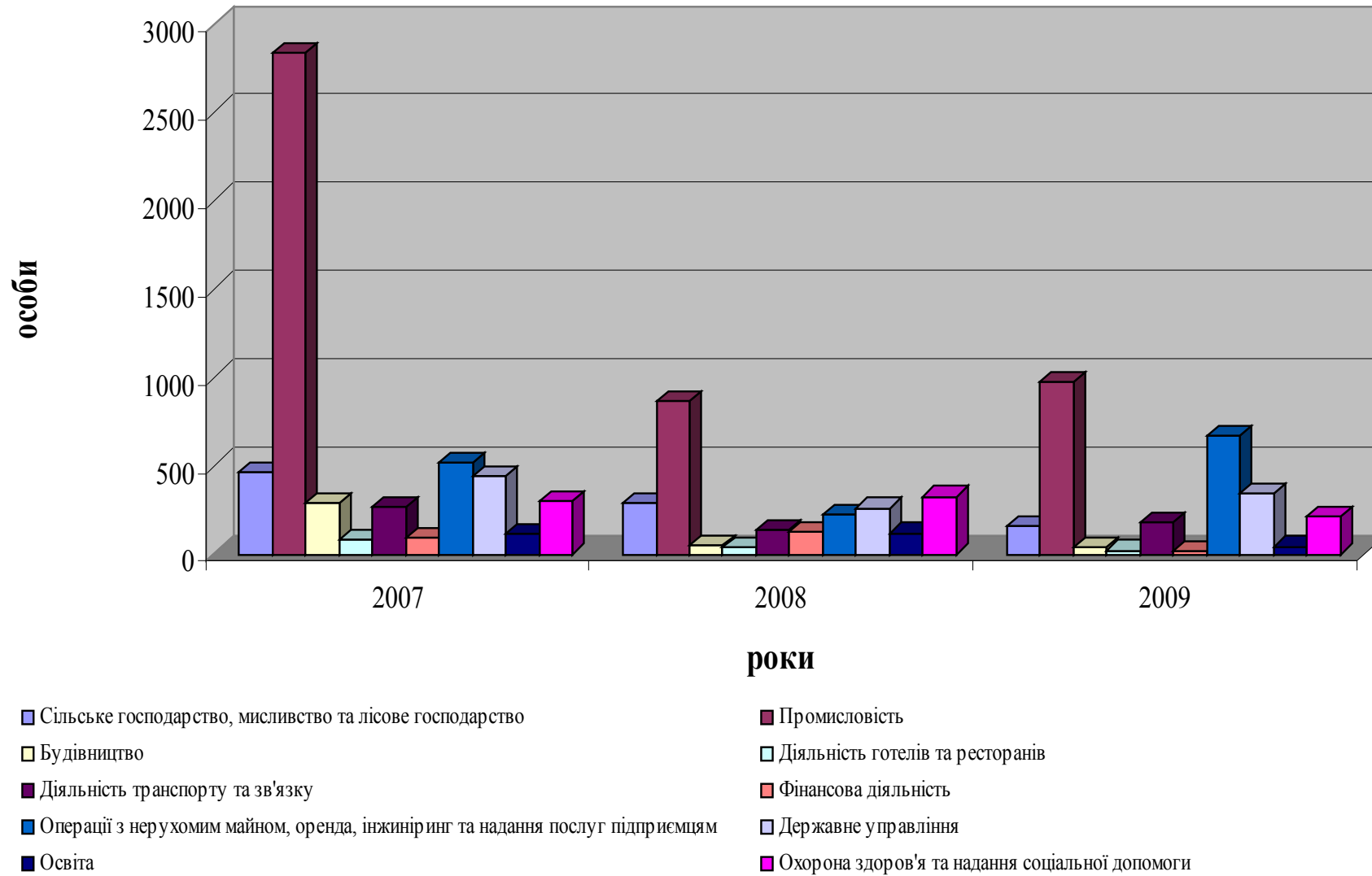


Рис.4 Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2007-2009рр.

3. Шляхи удосконалення роботи по працевлаштуванню студентської молоді та випускників ВНЗ

Соціологічні дослідження показують, що близько половини підприємств у регіоні робітників а середній вік яких наближається до 50 років. Гострота проблеми диктує необхідність вживання термінових заходів по залученню молоді у виробництво.

У числі багатьох причин дефіциту кадрів – низька мотивація молоді до праці на виробництві, незадовільні умови праці і її оплати, відсутність гарантованого соціального пакета й ін.

Складається парадоксальна ситуація: з одного боку, навіть динамічно працюючі підприємства відчують недолік молодих кваліфікованих кадрів, з іншої, – випускники освітніх установ не можуть знайти роботу з отриманою спеціальністю.

Фахівці служби зайнятості враховують, що, відповідно до результатів соціологічного моніторингу, серед вихідної на ринок праці молоді кожний четвертий не має професії, а сьомий – професійного досвіду. Із цих причин молоді люди в середньому в 1,4 рази частіше представників старшої вікової групи одержують відмови в прийомі на роботу (табл. 2).

Таблиця 2.

Причини відмов роботодавців у прийомі на роботу

Молодь		Причини	Старше 30 років	
%	рейтинг		%	рейтинг
19,3	3	Недостатній рівень освіти, кваліфікації	13,6	2
34,8	1	Недостатній досвід роботи	8,6	4
13,6	4	Відсутність необхідних для роботи вмінь і навичок	4,3	5
25,8	2	Молодий вік	0,5	8
11,0	5	Мої вимоги до зарплати	13,1	3
3,8	7	Стан здоров'я	19,2	1
6,8	6	Наявність малолітньої дитини	2,9	6–7
2,3	8	Невміння правильно поводитися в бесіді з роботодавцем	2,9	6–7

Аналіз переваг роботодавців у прийомі на роботу представників різних віків говорить про те, що в більшості з них ще не зложилися вірні уявлення про переваги молоді із сучасною професійною освітою у ринковій економіці. Ці відомості варто формувати в процесі їхнього співробітництва, розвитку соціального партнерства із зацікавленими суб'єктами ринку праці: освітніми установами, службою зайнятості, молодіжними й профспілковими організаціями й т. п.

Основними тенденціями стосовно працевлаштування випускників ВНЗ на 2011 – 2016 роки є наступні :

- тривале домінування ринку праці роботодавців, що обумовить менший розмір початкової платні та нижчий темп її зростання;
- повільніші за світові темпи виходу з кризи потягнуть більш тривалий період стагнації ринку праці, що погіршить умови входження в ринок праці молоді з традиційними індустріальними спеціальностями;
- остаточне старіння лабораторної бази вищих технічних навчальних закладів погіршить позиції їх випускників порівняно з колегами із закордонних університетів у боротьбі за інженерні посади на найбільш складних виробництвах;
- вкрай низький рівень шкільної освіти в країні врешті відіб'ється на математичній та економічній підготовці випускників ВНЗ, що погіршить їх можливості працевлаштування за кордоном;
- поступове наближення структури аграрного сектору до усталеної в розвинених країнах обмежить можливості працевлаштування випускників аграрних ВНЗ, продовжиться скорочення чисельності лікарів та педагогів у сільській місцевості. Щоправда, посилення урбанізації країни потребуватиме більшої кількості фахівців з вищою освітою, що характерно для великих міст та мегаполісів;
- серйозне посилення конкурентної боротьби за найбільш «смачні» та перспективні робочі місця буде супроводжуватись посиленою диференціацією оплати праці;

- швидке старіння технологічних знань та навичок в умовах технологічного оновлення виробництва, що вимагатиме систематичного навчання і вимивання з найбільш перспективних галузей неготових до цього працівників, а значить кращі шанси для молоді. Буде збільшуватись база робочих місць робітників, які потребуватимуть фахівців з вищою освітою різних рівнів;
- банкрутство не життєво спроможних бізнесів не стільки призведе до зростання безробіття, скільки створить чимало можливостей для розвитку нових бізнес-проектів, чим, у першу чергу, зможуть скористатись молоді амбітні та освічені підприємці;
- можна очікувати на рух України в руслі загальносвітових тенденцій розвитку фірм професійних послуг, незалежної професійної діяльності, само зайнятості, дрібного підприємництва та зростання економічної самодіяльності молоді взагалі, що створює позитивні перспективи для випускників посткризового періоду;
- тенденції розвитку політичних процесів та геополітичних реалій підвищують ймовірність мілітаризації країни, що покращить можливості для кар'єри університетських випускників як у самих мілітаризованих структурах, так і на підприємствах військово-промислового комплексу (наслідки цього за межами даної доповіді);
- поступовий відхід від активної трудової діяльності покоління 40 – 50-х років створить привабливі можливості для працевлаштування молодших спеціалістів у виробничій сфері;
- чисельність випускників вищих навчальних закладів впродовж 2011 – 2016 років буде постійно скорочуватись, що буде поступово підвищувати напруженість на ринку праці;
- посилиться боротьба роботодавців за справді талановиту молодь, що цілком може набирати форм поглибленої співпраці між навчальними закладами та індустрією, а це сприятиме підвищенню рівня освіти випускників і збільшенню їх конкурентоспроможності на ринку праці взагалі.

Коли ми розглядали основні перешкоди на шляху працевлаштування випускників ВНЗ виділили таку проблему як дисбаланс на ринку праці.

Важливим інструментом подолання дисбалансу на ринку праці має бути профорієнтація, що допоможе молоді зробити правильний вибір що до майбутнього фаху, розробка нових підходів що до механізмів формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів, і з визначенням у ньому повноважень зацікавлених центральних та місцевих органів виконавчої влади, роботодавців, навчальних закладів; розробка нових підходів, що до механізмів взаємодії навчальних закладів та підприємств з питань забезпечення підготовки кадрів, удосконалення змісту освіти.

Підвищення адаптаційного потенціалу молоді до ринкових умов неможливо без проведення державної політики соціальної підтримки молоді на ринку праці. Слід удосконалити механізми економічного заохочення роботодавців до працевлаштування молоді та забезпечення випускників навчальних закладів першим робочим місцем.

Технологія управління зайнятості молоді має три послідовних етапи:

Перший етап, умовно можна назвати «Ворота» (така назва існує в англійській службі зайнятості) має бути спрямований на професійне само визначення молоді, тобто з'ясування того, яка професія приваблює і відповідає здібностям молоді особи. Також на цьому етапі повинна формуватися мотивація до пошуку роботи й участі в програмах, спрямованих на набуття певних професійних навичок.

Другий етап («Перший крок») передбачено для того, щоб надати молодим людям, які не знайшли роботи, можливість взяти участь у суспільно корисній праці, одержати певну матеріальну незалежність, здобути професію.

Третій етап («Субсидоване робоче місце») – мета це допомога тим молодим особам, які не знайшли роботи на перших двох етапах, створюючи спеціальні робочі місця за рахунок субсидій. Для ефективного впровадження цього механізму треба забезпечити скоординовану роботу всіх зацікавлених сторін.

Проблема працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів може вирішуватись і слід вирішувати у трикутнику: Модель співпраці бізнесу – влади – ВНЗ з працевлаштування випускників. (рис.4).

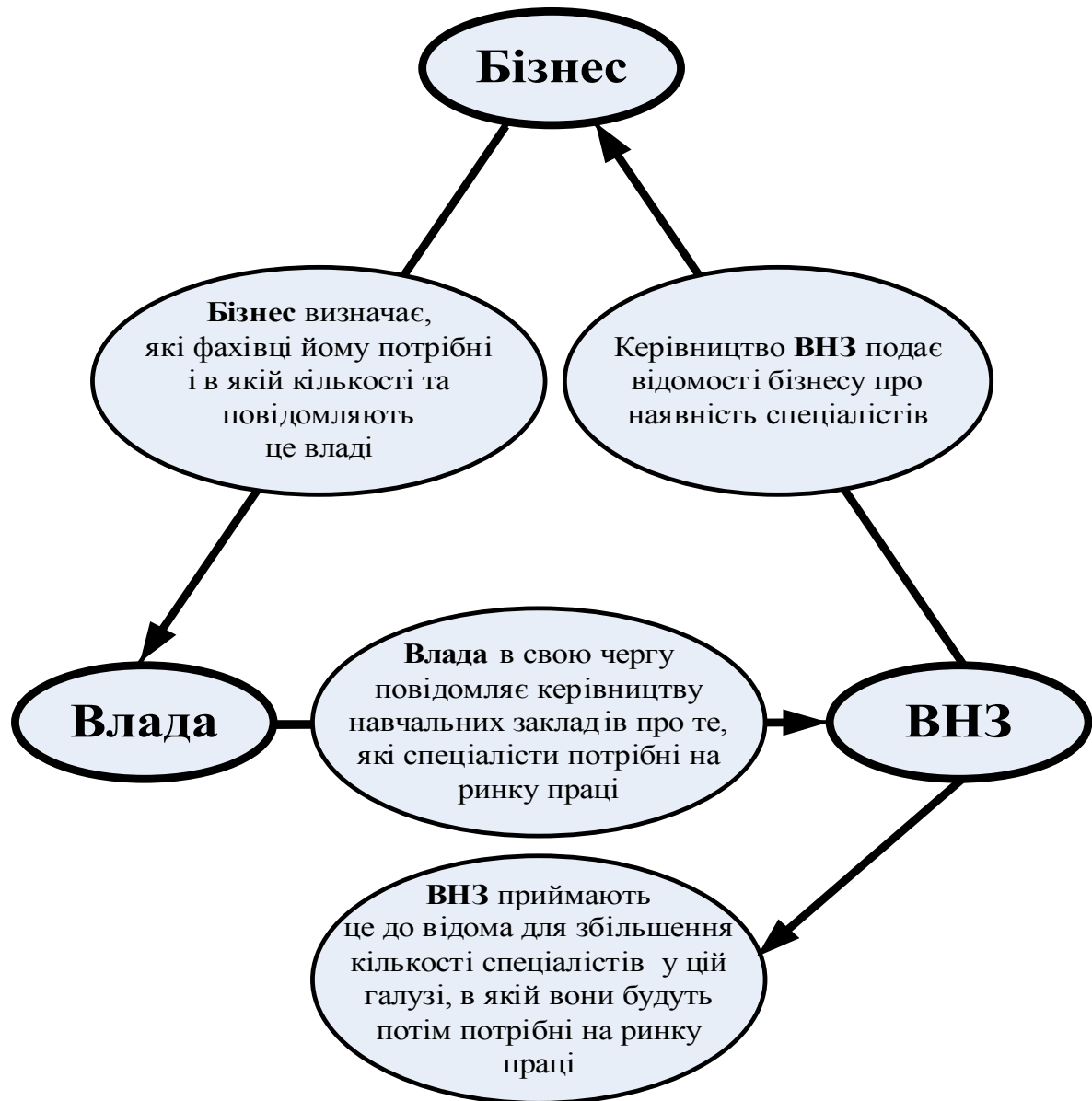


Рис. 4 Модель співпраці бізнесу – влади – ВНЗ з працевлаштування випускників

З метою усунення перешкод при працевлаштуванні студентів після закінчення навчання і покращити обізнаність с цього питання можна запропонувати наступні заходи:

1. Організувати на сайті Студентської ради Полтавської області рубрику «Працевлаштування» де будуть розміщені посилання на Інтернет ресурси та

офіційні сайти Державної служби зайнятості та інших державних і не державних організацій, які займаються працевлаштуванні і пошуком роботи, – про кількість вакансій за певними спеціальностями, вимоги роботодавців до потенційних працівників, зміни до законодавства у сфері працевлаштування, рівень оплати праці за певними спеціальностями, роз'яснення законодавства с питань зайнятості, інформувати студентство Полтавської області про державні програми підтримки молодості при працевлаштуванні.

2. Розробити і запровадити факультативні курси для отримання студентом додаткових навичок та вмінь, як результат підвищити конкурентноздатність майбутніх випускників на ринку праці. Надати можливість студентам поглиблювати свої знання та отримувати додаткові. Необхідно створити центри підготовки при навчальних закладах які будуть на платній або безоплатній основі надавати освітні послуги студентам. Надавати такі послуги може навчальний заклад або приватні юридичні чи фізичні особи на пільговій основі для студента.
3. Проводити дослідження з метою визначення спеціальності, професійних навичок та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники. Враховувати результати цих досліджень у навчальних програмах. Для проведення даних досліджень можуть залучатися соціологічні лабораторії вищих навчальних закладів області.
4. Запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи.
5. Впровадить координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт.
6. Створення фондів та програм підтримки талановитої молоді.
7. Проведення конференцій, круглих столів, та обговорень по працевлаштування студентів за відповідними напрямками підготовки.

Висновки

Молодь уже сьогодні багато в чому визначає політичні, економічні й соціальні структури суспільства.

Молодь – це соціально-демографічна група суспільства, що перебуває в стадії трудового й соціального самовизначення й володіє рядом специфічних ознак, що відрізняють її від громадян іншого віку. Вона має ряд особливостей, які з погляду оцінки трудових ресурсів є як достоїнствами (високий освітній рівень, ініціативність, нестандартність мислення, уміння швидко адаптуватися в умовах ринкової економіки, бажання працювати й використовувати отримані в навчальному закладі знання на практиці), так і недоліками (відсутність практичного досвіду й трудових навичок, завищені вимоги до передбачуваної роботи, завищена самооцінка й ін.).

Останнім часом все більше число молодих людей вважає одержання повноцінної освіти необхідною умовою досягнення бажаного соціального статусу й більш високого матеріального становища, певною гарантією від безробіття.

Вирішальним причинним фактором результативності діяльності молодих людей є їхня мотивація.

При розгляді мотивації варто зосередитися на факторах зовнішніх і внутрішніх, які заважають активізувати діяльність молоді на досягнення поставлених цілей.

Зовнішній фактор, що не залежить від самого суб'єкта, – це низька конкурентоспроможність молоді на ринку праці, він обумовлений:

- недоліком професійного досвіду;
- слабкою соціальною захищеністю, необґрунтовано низькою системою оплати праці в країні.

Внутрішній фактор, що залежить від самого суб'єкта, – освітній рівень, ініціативність, нестандартність мислення, уміння швидко адаптуватися в умовах ринкової економіки, він обумовлений:

- амбіційністю випускників сучасних вузів;

- завищеними вимогами до умов і оплати праці;
- не бажання робити кар'єру із самих «низів»;
- відсутність чіткої професійної визначеності.

Здебільшого молоді люди не мають повного й адекватного уявлення про реальне положення сучасного ринку праці, тенденції його розвитку, не мають навичок пошуку роботи й спілкування з роботодавцями, що надає право вважати, що молодь має потребу в більше повній і точній інформації про ринок праці.

Разом з тим і такі проблеми, як соціальна незрілість, невміння будувати професійні плани, неадекватна самооцінка випускників утрудняють адаптацію молодих фахівців у сучасних економічних умовах.

Необхідно вирішувати проблему збільшення зайнятості й комплексно підходити до її рішення:

- 1) Держава повинна подбати про створення атмосфери соціальної стабільності й захищеності для розглянутої верстви населення (адже молодь – це майбутнє нації).
- 2) Органи місцевого самоврядування повинні активно стежити за положенням на ринку праці свого регіону.
- 3) Необхідна перебудова в освітній діяльності сучасних навчальних закладів, сьогоднішній вуз повинен випускати якісно іншого фахівця.

Важливе значення має створення умов, що сприяють залученню й закріпленню молодих фахівців на виробництві, це: гідна заробітна плата й своєчасність її виплати, наявність соціальних гарантій працівнику, можливість просування по службі, рішення житлового питання, прояв ініціативи про проведення виробничої практики студентів середньої й учнів початкової професійної освіти на підприємствах, відродження традицій наставництва на виробництві. Необхідно визнати сферу молодіжної зайнятості пріоритетною частиною соціальної політики держави, тому що молодь – найбільший стратегічний ресурс країни.

Державна служба зайнятості повинна стати активним партнером у формуванні системи збереження й розвитку трудових ресурсів при зацікавленій участі всіх структур. Оскільки підготовка висококваліфікованих кадрів, адаптованих до умов ринкової економіки є завданням стратегічної важливості, від її рішення в чималому ступені залежить майбутнє нашої країни. Труднощі, з якими зіштовхується суспільство у своїх зусиллях по соціалізації й інтеграції молоді, виникають із нестикування між потребами й устремліннями молодих людей, з одного боку, і з того, що пропонує й жадає від них суспільство, з іншого. Щоб вирішити дане протиріччя, молоді необхідно створити умови для самореалізації, дати можливість вносити свій внесок у розвиток суспільства.

Причому, не тільки суспільство, виховуючи й навчаючи, соціалізує молодь, але й сама молодь, що несе нові ідеї й погляди, у свою чергу, змушує суспільство пристосовуватися до неї й змінюватися.

Список використаної літератури

1. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие для студентов экономических специальностей вузов. – М.: Высшая школа, 1989. – с. 164 -174;
2. Городяненко В.Т., Гілюн О.В., Демічева А.В., ЛегезаС В. та ін. Соціологія. Підручник для ВНЗ.-К.: Академія. – 2005 – 560 с.;
3. Заяць Т.А., Кравченко В.Л. Методологічні аспекти дослідження молодіжного сегменту ринку праці // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України. – 2007. – Вип. 15. – С. 16–26;
4. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). – М.: Финстатинформ, 1998. – с. 52;
5. Кравченко В.Л. Молодіжний сегмент ринку праці: новітні тенденції та перспективи розвитку в Україні // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил в Україні. – 2007. – Вип. 5. – С. 197–203;
6. Кравченко В.Л. Оцінка зрушень у молодіжному сегменті ринку праці за формами власності України // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2005. – С. 131–134;
7. Кравченко В.Л. Проблеми ефективного використання праці молоді в Україні // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 180–184;
8. Кравченко В.Л. Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України // Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. пр. – Ч. I. – К.: РВПС України НАН України. – 2007. – С. 195–198;
9. <http://poltavastat.pi.net.ua/>