

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

БОРДАНОВА Л. С.

УДК 331.6

Борданова Л. С. Концептуальні засади регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці

Стаття присвячена обґрунтуванню необхідності регулювання процесів працевлаштування молоді на ринку праці регіону, що визначається як цілеспрямований вплив на поведінку суб'єктів молодіжного сегмента регіонального ринку праці з метою забезпечення максимально можливого рівня працевлаштування молоді, що дозволить підвищити якість її життя та створити підґрунтя для сталого розвитку економіки регіону. Розроблено концептуальну схему регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці, яка містить методи регулювання, його суб'єкти, забезпечуючі системи, напрями регулювання та очікувані результати і спрямована на забезпечення максимально можливого рівня працевлаштування молоді; підвищення якості життя молоді; створення підґрунтя для сталого розвитку економіки регіону. Основними пріоритетними напрямами регулювання процесів працевлаштування молоді на ринку праці Донецької області визначено підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; розвиток компетенцій щодо працевлаштування; розширення гнучких форм зайнятості; стимулювання самозайнятості; збалансування ринків праці та освітніх послуг, удосконалення інформаційного забезпечення процесів працевлаштування, розвиток колективно-договірних методів регулювання працевлаштування молоді. Запропоновано конкретні заходи за цими напрямками.

Ключові слова: ринок праці, молодь, працевлаштування молоді, регулювання процесу працевлаштування молоді, дистанційна зайнятість.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 12.

Борданова Людмила Сергіївна – здобувач, кафедра «Управління персоналом та економіка праці», Донецький національний університет (вул. Університетська, 24, Донецьк, 83001, Україна)

E-mail: bordanova.mila@yandex.ru

УДК 331.6

UDC 331.6

Борданова Л. С. Концептуальные основы регулирования процесса трудоустройства молодежи на региональном рынке труда

Статья посвящена обоснованию необходимости регулирования процессов трудоустройства молодежи на рынке труда региона, которое рассматривается как целенаправленное воздействие на поведение субъектов молодежного сегмента рынка труда региона с целью обеспечения максимально возможного уровня трудоустройства молодежи, что позволит повысить качество её жизни и создать предпосылки для стабильного развития экономики региона. Разработана концептуальная схема регулирования процесса трудоустройства молодежи на региональном рынке труда, включающая методы регулирования, его субъекты, обеспечивающие системы, направления регулирования и ожидаемые результаты и ориентированная на увеличение уровня трудоустройства молодежи, что позволит повысить качество жизни молодежи и создать предпосылки для стабильного развития экономики региона. Основными приоритетными направлениями регулирования процессов трудоустройства молодежи на рынке труда Донецкой области определены: повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, развитие компетенций в сфере трудоустройства, расширение гибких форм занятости, стимулирование самозанятости, сбалансирование рынков труда и образовательных услуг, совершенствование информационного обеспечения данного процесса, развитие коллективно-договорных методов регулирования трудоустройства молодежи. Предложены конкретные мероприятия по данным направлениям.

Ключевые слова: рынок труда, молодежь, трудоустройство молодежи, регулирование процесса трудоустройства молодежи, дистанционная занятость.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 12.

Борданова Людмила Сергеевна – соискатель, кафедра «Управление персоналом и экономика труда», Донецкий национальный университет (ул. Университетская, 24, Донецк, 83001, Украина)

E-mail: bordanova.mila@yandex.ru

Bordanova L. S. Conceptual Basis of Regulation of the Process of Employment of Youth at the Regional Labour Market

The article is devoted to substantiation of the necessity to regulate processes of youth employment in the regional labour market, which is considered as a purposeful influence upon behaviour of subjects of the youth segment of the regional labour market with the aim to ensure the maximum possible level of youth employment, which would allow increase of the life quality of the youth and creation of prerequisites for stable development of the regional economy. The article develops a conceptual scheme of regulation of the process of youth employment at the regional labour market, which includes regulation methods, its subjects, service systems, directions of regulation and expected results and is oriented at increase of the level of youth employment, which allows increase of the quality of life of the youth and creation of prerequisites for stable development of the regional economy. The main priority directions of regulation of processes of youth employment in the labour market of the Donetsk oblast are as follows: increase of competitiveness of the youth in the labour market, development of competences in the sphere of employment, expansion of flexible forms of employment, stimulation of self-employment, balancing the labour and educational services markets, improvement of the information provision of this process and development of collective and contractual methods of regulation of youth employment. The article offers specific measures on these directions.

Key words: labour market, youth, youth employment, regulation of the process of youth employment, distance employment.

Pic.: 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 12.

Bordanova Lyudmyla S. – Applicant, Department of, Donetsk National University (vul. Universytetska, 24, Donetsk, 83001, Ukraine)

E-mail: bordanova.mila@yandex.ru

Сучасний ринок праці характеризується суттєвою розбалансованістю, а його молодіжний сегмент, що є найбільш вразливим, неспроможний повнобірно задовольнити потреби пошукачів роботи в ефективних робочих місцях. Значна частина молодих громадян, здобуваючи професійну освіту, не впевнені в

майбутньому працевлаштуванні за фахом, а тому після закінчення навчання працюють не за отриманою спеціальністю або стають безробітними. Така ситуація обумовлена впливом низки об'єктивних і суб'єктивних чинників і має негативні наслідки як для економіки країни (регіону), так і для носіїв робочої сили, яка залишається

незатребуваною на ринку праці або використовується неефективно. Отже, дослідження проблем регулювання процесу працевлаштування молоді є актуальним не лише з наукової точки зору, але й з позиції реальної соціально-економічної практики.

Проблеми працевлаштування молоді та забезпечення її ефективної зайнятості досліджено в роботах вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед українських вчених ці питання висвітлені у дослідженнях О. Абашиної, О. Балакіревої, Д. Богині, І. Бондар, І. Демченко, М. Долішнього, О. Дяків, А. Ільч, Т. Заяць, В. Золотарьова, Т. Кір'ян, Е. Лібанової, А. Лісогор, Н. Лук'янченко, А. Шаульської, І. Петрової, В. Петюха, О. Яременко та інших. Різні аспекти формування та розвитку молодіжного ринку праці викладено у роботах таких зарубіжних науковців, як Р. Джекман, Р. Леярд, К. Маккен, Д. Мортенсен, Т. Парсонс, Т. Роззак, А. Розенмайер, Г. Стенлі, Р. Філер, Х. Холзер та інші.

Водночас актуалізується потреба розробки концептуальних основ регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному рівні з метою покращання стану ринку праці регіону та забезпечення молоді робочими місцями з гідними умовами праці. Саме це й визначає мету даної статті.

Дослідження стану та тенденцій розвитку ринку праці молоді в Донецькій області протягом останніх років дозволило дійти висновку, що процеси працевлаштування молоді на регіональному ринку праці потребують виваженого регулювання. Встановлено, що сучасний ринок праці молоді як саморегульована система, на жаль, неспроможний повністю задовольнити потреби молоді в робочих місцях, а кожен із суб'єктів даного ринку, у свою чергу, одноосібно також неспроможний вирішити питання працевлаштування молоді.

Регулювання процесу працевлаштування молоді пропонуємо розглядати як цілеспрямований вплив на поведінку суб'єктів молодіжного сегмента регіонального ринку праці з метою забезпечення максимально можливого рівня працевлаштування молоді, що дозволить підвищити якість її життя та створити підґрунтя для сталого розвитку економіки регіону. Вважаємо, що регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці має відбуватися за допомогою як загальноновизначених, так і специфічних методів і базуватися на інформаційному, інституційному, науковому та нормативно-правовому забезпеченні (рис. 1).

При цьому зазначене регулювання повинно бути орієнтовано на забезпечення таких гарантій у сфері зайнятості і працевлаштування для молодих громадян [2]:

- ✦ гарантії, спрямовані на забезпечення вільного вибору роботи;
- ✦ гарантії, спрямовані на захист трудових прав працівників під час встановлення і припинення трудових відносин;
- ✦ гарантії, спрямовані на зниження безробіття та забезпечення безробітних засобами до існування;
- ✦ спеціальні гарантії працівникам зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці (зокрема молоді, яка вперше виходить на ринок праці).

У своєму дослідженні Р. І. Шабанов виділяє такі принципи правового регулювання працевлаштування: добровільність вступу громадян у правовідносини з працевлаштування; здійснення працевлаштування, як правило, спеціально уповноваженими на те органами; загальний характер працевлаштування; надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці; поєднання інтересів громадян, роботодавців і держави в правових нормах про працевлаштування; раціональне використання трудових ресурсів [11, с. 9]. До зазначених принципів, на нашу думку, доцільно додати ще такі, як обов'язковість надання першого робочого місця фахівцям, підготовленим за рахунок цільового замовлення; орієнтація під час працевлаштування на ефективну та офіційну зайнятість; відповідальність роботодавця за адаптацію молодого фахівця на підприємстві та його закріплення на робочому місці.

Найважливішим посередником і партнером щодо працевлаштування на молодіжному ринку праці в сучасних умовах має стати держава, оскільки в умовах економічної кризи, що загострила стан регіонального ринку праці та його молодіжного сегмента, решта суб'єктів працевлаштування одноосібно неспроможні ефективно вирішити проблему забезпечення молоді робочими місцями. Саме завдяки державному регулюванню ринок праці стає невід'ємним елементом ринкової економіки, забезпечує нормальне функціонування економіки, соціальну стабільність суспільства і відтворення робочої сили.

При цьому саме держава повинна піклуватися розвитком соціальної стабільності та захищеності молоді (по мірі зміни ситуації на ринку праці – коригування політики у сфері працевлаштування, перегляд і доопрацювання законодавчої бази, своєчасне фінансування державних програм зайнятості, розробка системи заохочень і пільг регіонам з низьким рівнем безробіття серед молоді) [10, с. 111].

Відсутність пріоритетної державної політики по відношенню до ринку праці молоді зумовила ряд негативних явищ у процесі його формування. Тому кризові процеси повною мірою відбулися на становищі молоді як найменш захищеної категорії.

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя, поширення пасивних, нерегламентованих і деструктивних моделей поведінки, спонукають до зовнішніх трудових міграцій, спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижної легальної зайнятості). Проте, держава має певні важелі регулювання зайнятості. Реалізація державної політики в царині працевлаштування молоді має впроваджуватися системно та послідовно на всіх трьох стадіях виходу молоді на ринок праці: при виборі професії та формуванні професійних планів; професійній підготовці та професійній адаптації [1, с. 88].

Останніми роками в Україні в цілому та в Донецькій області зокрема, особливої уваги потребує працевлаштування молоді – випускників вищих навчальних закладів, оскільки їх питома вага у кількості безробітних становить майже 20 відсотків [7, с. 171].



Рис. 1. Концептуальна схема регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці

З метою адаптації молоді, яка вперше шукає роботу, до умов сучасного ринку праці слід прийняти спеціальні заходи, орієнтовані на школярів і студентів, а саме:

- ✦ формування мотивації молоді до працевлаштування;
- ✦ інформування молодих людей про стан ринку праці, умови його функціонування, найбільш затребувані професії та спеціальності;
- ✦ ознайомлення із законодавством про працю і зайнятість (у школах, ліцеях, вузах, на курсах тощо);
- ✦ профорієнтаційна і профконсультаційна робота в школах і професійних навчальних закладах;
- ✦ ілюстрація різноманіття шляхів можливої самореалізації особистості;

- ✦ формування у молодих людей навичок активного пошуку роботи і працьовитості;
- ✦ надання допомоги в плануванні професійної кар'єри, сприяння усвідомленому вибору молодими людьми форми зайнятості, виду професії;
- ✦ організація тимчасових робочих місць для молоді та підлітків з метою придбання ними трудових навичок, досвіду роботи за фахом.

На думку фахівців [1, с. 89], яку ми повністю поділяємо, дієвим заходом сприяння молодіжному працевлаштуванню є встановлення контролю за працевлаштуванням молодих спеціалістів-випускників, потреба у яких була заявлена раніше; започаткування та розвиток у навчальних закладах комплексних програм з організа-

ції практики та можливість фіксування такої практики у трудовій книжці як частини трудового стажу.

Проблема працевлаштування тих молодих громадян, які особливо потребують соціального захисту (інваліди, багатодітні батьки тощо) повинна забезпечуватися методами адресного, вузькоспеціалізованого підходу, розрахованого на індивідуальні особливості даної категорії молоді, включаючи квотування робочих місць.

Необхідно підтримати точку зору багатьох фахівців, які вважають, що процес розвитку гнучкого ринку праці та ефективного працевлаштування молоді повинен підкріплюватися державними заходами зі скорочення стандартних форм найму і стимулювання нових гнучких форм зайнятості молодих працівників [9, с. 303]. Однією з таких форм у сучасних умовах може стати телеработа, або дистанційна зайнятість. «Телеработа» означає роботу вдома з передачею результатів через телекомунікаційні технології [3, с. 51].

Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. Нестандартність цієї форми зайнятості обумовлюється нестаціонарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю й гнучкістю соціально-трудова відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [6].

Узагальнення результатів сучасних досліджень з використання такої форми зайнятості [3, 6, 8] дозволяє визначити переваги її використання для основних суб'єктів молодіжного ринку праці (табл. 1).

Застосування дистанційної зайнятості є можливою у таких формах. *По-перше*, це може бути основна форма зайнятості в організації. Віддалена робота – пре-

красний варіант для творчих професій: художників, програмістів, дизайнерів, копірайтерів, веб-майстрів, фотографів, журналістів, редакторів, коректорів, перекладачів тощо. Проте при грамотній постановці справи роботу додому можуть перенести більшість охочих. *По-друге*, це можливість віддаленої роботи для окремих співробітників компанії [6].

Водночас, незважаючи на окреслені переваги дистанційної зайнятості, вважаємо що її використання задля працевлаштування молоді може мати певні обмеження. По-перше, робота вдома характеризується зниженням кількості візуальних та усних комунікацій, і для молодшої людини, яка має обмежені соціальні контакти, але орієнтована на комунікації та є екстравертом, така форма працевлаштування може бути неефективною. По-друге, можливості використання дистанційної форми зайнятості певною мірою залежать від сумлінності та досвіду кожного окремого працівника, а молоді працівники, особливо у віці 16 – 20 років, можуть не мати цих якостей у достатній мірі. Як наслідок – через невисоку самоорганізацію можливе збільшення робочого часу для виконання необхідного завдання за рахунок вільного часу. По-третє, фахівці відзначають майже повну тінізацію телеработи в Україні [8, с. 7], що має безумовно негативний вплив на ринок праці та економіку країни.

Одним із пріоритетних напрямів сприяння працевлаштуванню молоді має стати створення підґрунтя для розвитку серед молоді підприємницької діяльності. В. Ярошенко вважає, що вибір людиною сфери зайнятості (державний або недержавний сектор) та її форми значною мірою залежить від віку, статі, професії. Саме молоді, на його думку, найбільш схильна до підприємницької діяльності. Для одних це пов'язано з можливістю підвищити свої доходи, для інших, зокрема молодих фахівців, – проявити свою індивідуальність, задовольнити потребу у творчості [12, с. 13].

Для вирішення проблеми розвитку альтернативних форм зайнятості – приватного підприємництва необхідно виділити такі заходи:

Таблиця 1

Основні переваги використання дистанційної зайнятості для суб'єктів молодіжного ринку праці

Регіон	Підприємство	Молодь
<ol style="list-style-type: none"> 1. Зростання рівня працевлаштування без додаткових витрат на створення нових робочих місць. 2. Можливість зниження навантаження на суспільний транспорт. 3. Можливість більш рівномірно використовувати трудові ресурси різних районів, використовуючи ресурси віддалених регіонів. 4. Створення передумов щодо гуманізації праці 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Значне зниження витрат на офісне приміщення, обладнання, використання персоналу, облаштування робочих місць, забезпечення інформаційними засобами. 2. Підвищення продуктивності праці завдяки її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах та за відсутності офісних перешкод, непотрібних зустрічей, втрати часу на переїзди. 3. Підвищення рівня та якості обслуговування клієнтів за рахунок оперативності, його продовження за межі робочого дня чи тижня. 4. Зниження залежності від зовнішніх проблем (природні та погодні катаклізми, збої в роботі транспортного комплексу) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зменшення матеріальних і часових витрат на поїздки на роботу. 2. Розширення можливостей працевлаштування, зниження необхідності переміщення в інші регіони для забезпечення кар'єрного зростання. 3. Покращення балансу «сім'я – робота» або «навчання – робота». 4. Гнучкість робочого часу. 5. Можливість найбільш ефективно використовувати часові інтервали максимально продуктивної праці організму. 6. Зникає необхідність виконувати однорідні операції та з'являється можливість стати генератором ідей

- ✦ створення розвинутої інфраструктури підтримки підприємницької ініціативи за допомогою надання грошової дотації громадянам в організації власної справи;
- ✦ визначення пріоритетних сфер прикладання праці молоді;
- ✦ координація роботи всіх державних органів у цьому напрямку з урахуванням необхідності сприяння самозайнятості, передусім, тих громадян, чії професійні навички і здібності залишаються незатребуваними на ринку праці;
- ✦ розробка регіональних програм сприяння розвитку молодіжного мікробізнесу, зокрема його фінансового-кредитного регулювання.

Також працевлаштування молоді неможливе без ефективної державної політики зайнятості, яка повинна бути спрямована на забезпечення гнучкості ринку праці молоді, підвищення мобільності працівників, регулювання сегмента прихованого безробіття, легалізацію неформальної й нелегальної зайнятості, а також стимулювання трудової активності молоді та попиту на працю. Але забезпечення зайнятості залежатиме від зростання обсягів виробництва та інвестицій, спрямованих на створення нових робочих місць. Тому важливим напрямом державної політики у сфері зайнятості стає забезпечення взаємозв'язку заходів економічного розвитку, бюджетної та податкової політики. На сучасному етапі розвитку основними напрямками державної політики зайнятості щодо працевлаштування молоді повинні стати розширення сфери прикладання праці, формування сприятливого підприємницького середовища, підвищення соціальної захищеності громадян.

Державна політика зайнятості повинна бути більшою мірою спрямована на створення нових продуктивних робочих місць. Саме політика створення робочих місць в Україні є однією з найменш ефективних. Навіть в умовах фінансової кризи, політика створення нових робочих місць могла б реалізуватися за допомогою використання непрямих економічних важелів, таких як податкові пільги, розвиток малого та середнього бізнесу, залучення іноземних інвестицій, фінансового стимулювання підприємств за умови працевлаштування ними молодих безробітних.

Вважаємо, що у сучасних умовах ефективно регулювання процесів працевлаштування молоді на регіональному ринку праці не вбачається можливим поза сферою дії механізмів соціального партнерства.

Р. І. Шабанов у своєму дослідженні довів, що з розбудовою демократичної та правової держави особливе місце серед правових актів про працевлаштування повинні зайняти соціально-партнерські угоди, прийняті за участю представників працівників, роботодавців, органів виконавчої влади, у тому числі колективні договори. Це дозволить більшою мірою враховувати особливості окремих галузей, регіонів, організацій, підприємств і підсилити диференціацію в правовому регулюванні зазначених відносин [11, с. 7].

У контексті розвитку колективно-договірного регулювання процесів працевлаштування молоді на регіо-

нальному ринку праці вважаємо за доцільне включити до регіональної угоди, що укладається у Донецькій області (можливо як додаток) Програму сприяння працевлаштуванню молоді Донецької області. Щодо періоду, на який вона розробляється, можна обрати один з двох варіантів: або відповідно до періоду, на який укладається регіональна угода, або на період, на який розробляється в області Програма зайнятості населення. Перший варіант вважаємо більш доцільним, оскільки, по-перше, досягнуті домовленості соціальних партнерів на регіональному ринку є чинними у період дії відповідної угоди, а по друге – ця програма має тісно прив'язуватися до інших показників соціально-економічного життя регіону, що встановлюються у ході колективних переговорів на регіональному рівні.

Рекомендована структура Програми сприяння працевлаштуванню молоді Донецької області має такий вигляд:

1. Вступ.
2. Мета та завдання програми.
3. Шляхи та способи досягнення визначених завдань щодо працевлаштування молоді.
4. Основні заходи Програми (із зазначенням термінів реалізації, фінансування та відповідальних суб'єктів).
5. Очікувані результати.

Також слід зазначити, що ефективно регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці не вбачається можливим без наявності достовірних прогнозів щодо перспективної зміни попиту та пропозиції на молодіжному ринку праці, а також удосконалення інформаційного забезпечення зазначеного процесу.

Вітчизняний моніторинг молодіжної зайнятості потребує вдосконалення, оскільки не дає об'єктивної оцінки молодіжному ринку праці за багатьма аспектами. Так, обстеження економічної активності населення не відображають дані про чисельність молоді, яка працювала без укладання трудових угод, у важких або шкідливих умовах, в умовах неповного робочого часу або з подовженою тривалістю робочого дня, виконувала роботи на посаді нижче рівня своєї кваліфікації [4, с. 20].

Для повноти характеристики молодіжного ринку праці слід розглядати також частку молоді, що не працює і не навчається. Такий індикатор обчислюється у Великій Британії, Китаї, Японії та Кореї та охоплює економічно неактивну молодь, яка не працює і не навчається після отримання обов'язкової загальної середньої освіти через хворобу, інвалідність, необхідність виконувати сімейні обов'язки або безробіття.

Крім того, в Україні не ведеться статистика середньої тривалості працевлаштування випускників навчальних закладів у розрізі галузей знань. Цей показник відображає середню тривалість працевлаштування на перше робоче місце після закінчення закладу професійної освіти. Водночас він є індикатором затребуваності знань ринком, тобто інформативним чинником формування держзамовлення на спеціалістів і магістрів за галузями знань [4, с. 20].

Моніторинг тривалості працевлаштування вкрай важливим, оскільки зростання терміну тривалості ви-

мушеного безробіття веде до втрати знань та кваліфікації, зневіри, поширення трудової апатії тощо. Крім того, науковцями доведено, що для випускників, які на початку свого трудового шляху стикаються з тривалим періодом безробіття, властива більша вірогідність погіршення якості трудового життя через чергування періодів низькооплачуваної зайнятості. Ефективним підґрунтям ефективного регулювання працевлаштування молоді, на думку фахівців, має бути оперативне забезпечення державних органів управління достовірною та повною інформацією про обсяги поточної й перспективної додаткової потреби підприємств у працівниках за професійно-кваліфікаційним складом, з одного боку, і професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили, – з іншого. В умовах дефіциту необхідної інформації щодо стану сегментів ринку праці його ефективне регулювання вбачається неможливим [5, с. 77].

Таким чином, підсумовуючи викладення отриманих результатів дослідження, зазначимо, що основними пріоритетними напрямками регулювання процесів працевлаштування молоді на ринку праці Донецької області мають бути підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; розвиток компетенцій щодо працевлаштування; розширення гнучких форм зайнятості; стимулювання самозайнятості; збалансування ринків праці та освітніх послуг, удосконалення інформаційного забезпечення процесів працевлаштування, розвиток колективно-договірних методів регулювання працевлаштування молоді. Практичне впровадження розроблених концептуальних засад регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці дозволить підвищити рівень працевлаштування молоді та якість життя представників цієї соціально-демографічної групи, а також буде сприяти створенню підґрунтя для сталого розвитку економіки регіону. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Балакірева О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О. В. Валькована // Економічний простір. – 2006. – № 2. – С. 76 – 91.
2. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні / В. В. Безусий : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук; спеціальність 12.00.05. – Харків, 2007.
3. Волкова О. В. Розвиток телеработи та інтернет-професій на віртуальному ринку праці XXI ст. / О. В. Волкова // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 2. Частина 1. – С. 51 – 54.
4. Ільч Л. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи / Л. Ільч // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 8. – С. 12 – 18.
5. Корецька С. О. Удосконалення системи інформаційного забезпечення кількісно-якісного оцінювання трудових ресурсів / С. О. Корецька // Держава та регіони. – 2004. – № 2. – С. 76 – 81.
6. Красномоєць В. А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В. А. Красномоєць // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2011. – № 2. – С. 86 – 91.
7. Майсюра Е. Н. Занятість населення и решение кадровой проблемы в Украине / Е. Н. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 5. – С. 166 – 174.

8. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її реалізації / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 6 – 12.

9. Пірон І. В. Сучасна державна політика зайнятості населення в Україні / І. В. Пірон // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 300 – 305. С. 303.

10. Федорова А. А. Реалізація кадрового потенціалу молоді на ринку праці України / А. А. Федорова, Т. В. Карпенко // Бізнес Інформ. – 2011. – № 11. – С. 109 – 111.

11. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні / Р. І. Шабанов : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук; спеціальність 12.00.05. – Київ, 2006.

12. Ярошенко В. Проблема конкурентоспроможності національного ринку праці України / В. Ярошенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 10 – 17.

Научный руководитель: Доронина О. А., канд. экон. наук, доцент, докторант кафедры «Управление персоналом и экономика труда» Донецкого национального университета

REFERENCES

- Balakirieva, O. M., and Valkovana, O. V. "Problemy pratsvelashtuvannia ta mihratsiini oriientatsii molodi" [Problems of employment and Migration orientation of young people]. *Ekonomichnyi prostir*, no. 2 (2006): 76-91.
- Bezusi, V. V. "Pravove rehuliuivannia pratsvelashtuvannia v Ukraini" [Legal regulation of employment in Ukraine]. *Avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. iuryd. nauk: spets. 12.00.05*, 2007.
- Fedorova, A. A., and Karpenko, T. V. "Realizatsiia kadrovoho potentsialu molodi na rynku pratsi Ukrainy" [Implementation of young human resources in the labor market of Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 11 (2011): 109-111.
- Ilich, L. "Rozvytok molodizhnogo rynku pratsi: suchasnyi stan, tendentsii ta perspektyvy" [The development of the youth labor market: current situation, trends and prospects]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2011): 12-18.
- Koretska, S. O. "Udoskonalennia systemy informatsiinoho zabezpechennia kilkisno-iakisnoho otsiniuvannia trudovykh resursiv" [Improving information of quantitative and qualitative assessment of human resources]. *Derzhava ta rehiony*, no. 2 (2004): 76-81.
- Krasnomovets, V. A. "Kharakterystyka trudovykh vidnosyn v umovakh dystantsiinoi zainiatosti" [Characteristics of employment in remote employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 2 (2011): 86-91.
- Maisiura, E. N. "Zaniatost naseleniia y reshenie kadrovoi problemy v Ukraini" [Employment and human resources problem solution in Ukraine]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 5 (2010): 166-174.
- Motorna, I. "Dystantsiina zainiatist v umovakh hlobalizatsii ekonomiky ta sotsialno-ekonomichni vyhody vid ii realizatsii" [Distance employment in a globalized economy and socio-economic benefits from its implementation]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 6 (2008): 6-12.
- Piron, I. V. "Suchasna derzhavna polityka zainiatosti naseleniia v Ukraini" [Current national employment policy in Ukraine]. *Forum prava*, no. 1 (2010): 300-305.
- Shabanov, R. I. "Pravove rehuliuivannia pratsvelashtuvannia v Ukraini" [Legal regulation of employment in Ukraine]. *Avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. iuryd. nauk: 12.00.05*, 2006.
- Volkova, O. V. "Rozvytok teleroboty ta internet-profesii na virtualnomu rynku pratsi XXI st." [The development of telecommuting and online jobs on the virtual labor market XXI century]. *Naukovyi Visnyk PUSKU*, vol. 1, no. 2 (2008): 51-54.
- Yaroshenko, V. "Problema konkurentospromozhnosti natsionalnoho rynku pratsi Ukrainy" [The problem of competitiveness of the national labor market of Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 6 (2008): 10-17.