

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет інформаційних технологій та управління

Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
з міжнародною участю

“СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ ТА УПРАВЛІННЯ:
НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ,
ПЕРСПЕКТИВИ”

10 листопада 2021 р.

Київ – 2021

УДК 336+338+35(082)

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
Факультету інформаційних технологій та управління
Київського університету імені Бориса Грінченка
протокол № 10 від 17.11.2021 року*

Рецензенти:

Ільч Л.М., д.е.н, доцент, завідувач кафедри управління;
Сосновська О.О., д.е.н, доцент, завідувач кафедри фінансів та економіки;
Краус Н.М., д.е.н, доцент, професор кафедри фінансів та економіки;
Рамський А.Ю., д.е.н, професор, професор кафедри фінансів та економіки;
Краус К.М., к.е.н., доцент, доцент кафедри управління.

Сучасні тенденції розвитку економіки, фінансів та управління: нові можливості, проблеми, перспективи : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, 10 листопада 2021 р.. – К. : КУБГ, 2021. – 403 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю розкривають сутність фінансової системи та інформаційних технологій в умовах цифрової трансформації; описують актуальні проблеми управління на різних рівнях економічної агрегації; пропонують шляхи вирішення проблем економіки у контексті віртуальної реальності в муніципальному, регіональному та державному аспектах; окреслюють сучасні форми і методи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів для органів управління, суб'єктів господарювання.

Висловлені авторами думки та пропозиції можуть не збігатися із точкою зору рецензентів. Відповідальність за добір і викладення матеріалів, достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвищ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції.

© КУБГ, 2021

ЗМІСТ

Косевич К.В., Сухорукова А.Л. Сучасні методи підвищення кваліфікації кадрів для органів управління, суб'єктів господарювання	372
Лопушинська О.В., Смірнова К.О. Інноваційний підхід в управлінні закладами вищої освіти України	375
Немченко Т.Б., Немченко Т.А. Загрози формування кадрової безпеки в Україні	377
Вараксіна О.В., Гнаток Є.М. Особливості статусної мотивації посадових осіб органу місцевого самоврядування в Україні	380
Ільч Л.М., Яковенко І.В. Організаційні підходи до розвитку освіти дорослих	383
Решетняк О.І. Сценарії підготовки кадрів вищої кваліфікації в контексті сучасних викликів	387
Штепа О.В., Івашкевич А.А. Розвиток можливостей людського капіталу як виклик сучасного світу в умовах пандемії	392
Сензерліхт М.В. Теоретичні засади дослідження транзиту молоді на ринку праці	394
Сухова К.К. Актуальні проблеми публічного управління з підготовки кадрів для об'єднаних територіальних громад, як суб'єктів господарювання	399

Сензерліхт Марія Володимирівна,
аспірантка кафедри фінансів та економіки
Київський університет імені Бориса Грінченка

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНЗИТУ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

“Молодість – вирішальний період життя, коли людина починає усвідомлювати свої прагнення, пов’язані з економічною незалежністю та здобуттям власного місця у суспільстві”¹. Масштабна криза на ринку праці загалом, та зокрема якщо розглядати сферу зайнятості унеможливає для молоді втілення в реальність їхніх прагнень, посилює відношення молоді щодо неможливості одержати достойну посаду, заробітну плату. Молодь не відчуває себе захищеною в момент переходів від навчання до отримання першого робочого місця.

“Молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці”⁵. Процес пошуку першого робочого місця, невідповідність між рівнем професійних обов’язків та якістю отриманої освіти посилюють напруження на ринку праці.

Перехід на ринок праці, іншими словами “транзит” означає “переміщення молоді людини від кінця навчання або першої економічної активності до першого стабільного робочого місця, робота на якому приносить задоволення”². Стабільність зайнятості визначається з точки зору юридичної гарантованості письмового чи усного трудового договору з терміном дії більше ніж 12 місяців. Наявність трудового договору автоматично виключає самостійну зайнятість, коли трудові відносини не трактується як відносини найму. Також разом з стабільною зайнятістю існує поняття тимчасова зайнятість та наймана праця на термін не менше 12 місяців. Слід відмітити, що задоволеність зайнятістю виступає суб’єктивним критерієм, заснованим на самооцінці зайнятої молоді людини. “Виходячи зі змісту терміну «перехід на ринок праці», стадії переходу класифікують таким чином:

“Особи, які перейшли – молоді люди, що на теперішній час зайняті як:

- наймані працівники на стабільній роботі, незалежно від того, задоволені вони чи не задоволені своєю роботою;
- наймані працівники на тимчасовій роботі, які задоволені своєю роботою;
- самостійно зайняті молоді люди, задоволені своєю роботою.

Особи, які на даний момент знаходяться в процесі переходу – молоді люди:

- безробітні;
- наймані працівники на тимчасовій роботі, які не задоволені нею;
- самостійно зайняті, незадоволені своєю зайнятістю;
- економічно неактивна молодь, яка не навчається та не має на меті шукати собі роботу.

“Особи, перехід яких ще не розпочався, - молоді люди, які належать до одного зі статусів економічно неактивної молоді:

- ще навчаються;
- не навчаються та не мають на меті шукати роботу пізніше”⁴.

Результатом відсутності взаємодії між освітою та ринком праці є вищий рівень безробіття, велика частка незайнятої молоді, яка не знаходиться в пошуках робочого місця, наявність значної частки молоді, що не задоволена робочим місцем та зіткнулась з усіма складнощами транзиту.

“Відповідність транзитивного ринку праці потребам робочої сили забезпечується набором соціальних благ: правом доступу до розвинутої інфраструктури ринку праці, соціальним захистом робочої сили у випадку реалізації її критичних переходів впродовж життя, гарантіями збереження доходу, гарантіями мінімізації ризиків соціального відторгнення у доступі до професійної та вищої освіти тощо”².

“Варто зазначити, що досить типовою для України є ситуація, коли випускники закладів професійної та вищої освіти працюють не за фахом і на робочих місцях, які вимагають нижчої кваліфікації”, а тому володіють надлишковою для певного робочого місця формальною кваліфікацією. Наприклад, молодший спеціаліст працює на робітничій посаді, бакалавр виконує функції, характерні для молодшого спеціаліста, магістр або спеціаліст працюють там, де було б достатньо бакалавра, що дає змогу компенсувати брак виробничих навичок за рахунок вищого рівня соціальної адаптації. Отже, високі показники вертикальної невідповідності молоді свідчать про наявність значного потенціалу надлишково освіченої молоді, яка не може бути працевлаштована через брак відповідних робочих місць”³.

Соціологічні та наукові дослідження, які проводяться щороку і розглядають проблематику молодіжної зайнятості та вказують на існування певних проблем пов'язаних з транзитом молоді на ринку праці. Згідно з даними Міжнародної організації праці “українська молодь віком 15-29 рр. в середньому чотири роки перебуває в стані так званого транзиту – шляху до гідної та продуктивної зайнятості, з якими наразі стикається молодь”⁷. Основними стратегічними цілями міжнародної організації праці є “сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості

та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу”⁸.

“Результати проведених соціологічних опитувань свідчать, що головною проблемою переходу молоді від навчання до стабільної роботи в Україні є недосконале узгодження механізмів функціонування системи освіти та ринку праці”⁴. Саме це є причиною наявних проблем наявності робочих місць, складності адаптації на робочому місці, недостатньої привабливості заробітної плати та інших характеристик зайнятості, які невдовзі набувають другорядного значення. “Найбільш суттєвими чинниками завершення транзиту на ринок праці є рівень освіти, матеріальне становище молоді, стать та місце проживання. При цьому «молоді чоловіки мають більше шансів завершити транзит: їхня частка становить 47,9 %, а жінок, які завершили перехід – 37,1 %. Молодь у містах має вищу ймовірність завершити перехід на ринок праці, ніж молодь у сільській місцевості (44,9 та 37,3 %, відповідно)”³.

“Це пов’язано з тим, що молодь, яка є носієм нових знань, здатна генерувати прогресивні ідеї та бути провідниками інновацій у суспільстві, а відтак прискорювати науково-технічний прогрес та економічний поступ національних економік і світу в цілому”.

З досягненням працездатного віку молоді люди мають ряд альтернативних варіантів поведінки на ринку праці, які включають в себе сценарії навчання за пропонованим системою професійної освіти переліком спеціальностей за визначеними професійно-освітніми рівнями, трудової діяльності або поєднання навчання і праці. Кінцевою метою для молодої людини є повноцінне завершення переходу на ринок праці. На нашу думку, процес транзиту як сукупність епізодів навчання, переходів від одного робочого місця до іншого, а також безпосередньо трудової діяльності є відображенням процесу формування конкурентоспроможності. Тобто, завершивши транзит, молода людина має сформовану первинну конкурентоспроможність, підтверджену за кількісно-якісним критерієм. При цьому вона долучається до конкурентоспроможних дорослих в сукупності працездатних.

Отримання якісного робочого місця є проблемою на ринку праці будь-якої країни. Разом з тим, більшість розвинених ринків праці підкоряються логіці досвіду та компетентності. У зв’язку з цим логічно очікувати, що для молоді найбільш типовою мала б бути траєкторія, яка складається і з періоду безробіття і початкових робочих місць, де лише набувається досвід та відточується кваліфікація. Крім того, логічно очікувати й чималу кількість станів для молодої людини, яка, одночасно, шукає себе та удосконалює. Український ринок праці не

відповідає цій моделі. В цілому він є антидосвідним: якщо людина з першого кроку не завершила транзит, її шанси завершити його в подальшому тільки погіршуються, а для осіб, що не знайшли гідну роботу завершивши свій транзит, це стає майже неможливо.

У країнах та регіонах з високим рівнем бідності та високою часткою вразливих верств зайнятих проблема зайнятості молоді тісно пов'язана з проблемою низької якості зайнятості. Частина молоді, стикаючись зі складнощами під час пошуку першого робочого місця, переходить до неформального ринку праці, нерідко погоджуючись на роботу, яка не відповідає фаху та отриманій освіті, за відсутності соціальних гарантій, а також гірших умов праці та нижчої заробітної платні порівняно з офіційним сектором. Така ситуація ще більше посилює проблеми відтворення та накопичення людського капіталу, зумовлює викривлення мотиваційних установок молоді до праці. Загостренню проблем працевлаштування молоді сприяють і протиріччя між ринками праці та освіти, що полягають у неузгодженості змісту освіти і обсягів підготовки кадрів проблемам ринку праці. Оскільки молодь або втрачає інтерес до набутої професії, або не вдоволена умовами і оплатою праці, або й гірше – відчуває розрив між вимогами робочих місць та компетентностями, якими вона володіє. За таких умов проблеми наявності гідних вакантних робочих місць, заходи щодо сприяння працевлаштуванню, адаптації на робочому місці та підвищенню територіальної мобільності молоді набувають другорядного значення.

Збільшення тривалості перебігу транзиту молоді від освіти до зайнятості, від зайнятості до безробіття, від безробіття до освіти або зайнятості негативно позначаються на трудовому потенціалі молоді, доходах домогосподарств; мотивації до праці, видозмінюючи структуру ціннісних орієнтацій та зумовлюючи поширення пасивних, нерегламентованих і деструктивних моделей поведінки. Відсутність повноцінної реалізації молоді на внутрішніх національних ринках спонукає її до зовнішніх трудових міграцій і падіння престижності зайнятості у формальній економіці. Збереження тривалого перебігу транзиту молоді від освіти до ринку праці веде до того, що впродовж місяців або й років молодь замість набуття позитивного професійного і соціального досвіду наражається на значні соціальні ризики у сфері праці та нерідко транслює негативні поведінкові та моральні моделі економічної неактивності, зневірених у здобутті гідного робочого місця, утриманців тощо.

Аналіз вітчизняних та міжнародних досліджень у цьому напрямі показав, що питання теоретико-методичного характеру дослідження транзиту молоді на ринку праці потребують конкретизації та глибинного вивчення, зокрема в частині визначення сутності поняття

“транзит молоді на ринку праці”, його меж, етапів і тривалості перебігу. Крім того, виникає потреба у розробці шляхів оптимізації транзити молоді на ринку праці, що зумовило актуальність теми дослідження і уможливило визначення його мети і завдань.

Відтак, молодь прагне до досягнення своєї мети. Молоді люди хочуть здобути вищу освіту, для того щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку праці. Стратегічне мислення наявне у молоді допомагає їм підлаштовуватись під будь-які проблеми, які виникають у молодих спеціалістів на першому робочому місці. Понаднормова робота, незадовільні умови зайнятості, система штрафів, зменшення заробітної плати через відсутність досвіду роботи – щонайменше один з цих факторів зустрічається на початку кар’єрного шляху молодого фахівця. Більшість молоді, яка зневірилась при пошуках роботи говорять, що відсутність на ринку праці вільних вакансій роботи яка б задовільнила б в повному обсязі їх потреби не вплинула на їхню самооцінку та власні перспективи зайнятості. Таким чином, можна сказати, що віра в себе та своє майбутнє свідчить про високі шанси щодо стратегічного розвитку молоді на ринку праці.

Список літературних джерел

1. Е.Лібанова, Л.Лісогор, І.Марченко, О.Цимбал, О.Ярош Перехід на ринок праці молоді України. – Міжнародне бюро праці, Женева, 2014 – 79с.
2. Ільч Л.М. Статистичне моделювання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці/ Л.М. Ільч, В.Г.Сариогло// Демографія та соціальна економіка. – 2019. - №4. – С.42-57.
3. Ільч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. – К.: Алерта, 2017. – 608 с.
4. Майданік І.П. Українська молодь на ринках праці зарубіжних держав /І.П. Майданік. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 176 с.
5. Малиш Л.О. Освітній рівень української молоді крізь призму вимог ринку праці. – URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/naukma/Soc/2009_96/04_malysh_lo.pdf
6. Молодь в Україні. Дослідження молодіжного сектора: проблеми та перспективи. – К.: Програма розвитку Організації Об’єднаних Націй в Україні, 2006. – 74 с.
7. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Український інститут соціальних досліджень, 2003. –160 с
8. Освітня реформа: зв’язок освіти та ринку праці – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2011. – 24 с.
9. Семикіна М. В. Трансформація зайнятості і проблеми реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці / М.В. Семикіна, О.М. Петіна, Н.В. Гончарова // Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал, 2015.– № 3 (58).– С.165 –172.

Наукове видання

Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
з міжнародною участю

**“СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ
ТА УПРАВЛІННЯ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ,
ПЕРСПЕКТИВИ”**

10 листопада 2021 р.

Київський університет імені Бориса Грінченка
Факультет інформаційних технологій та управління
Кафедра фінансів та економіки
Кафедра управління

e-mail: conference.kfe@kubg.edu.ua
ku.fitu@kubg.edu.ua