***Фролова А.В.***

*ДонНТУ, СОЦ 10,*

*Науковий керівник: Веред І.С.,*

*асистент кафедри соціології і політології*

**МОЛОДІЖНИЙ СЕГМЕНТ РИНКУ ПРАЦІ:**

**УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

*В роботі розглянуто молодь, як окрему соціальну групу, яка має великий трудовий потенціал, але при цьому не має робочіх місць. Регіональний ринок праці заслуговує на самостійність, що привиде до росту єкономіки, розвитку країни та захищенності молоді на ринку праці.*

Молодіжній сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам,відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Недостатня увага з боку держави до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, законодавча нерегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та політичних потрясінь. Ці питання актуальні для багатьох країн.

Актуальність теми зумовлена тим, що з кожним роком на ринку праці вимоги до робітників зростають і молоді все важче влаштуватися на роботу. В умовах кризи пропозиція робочих місць значно скоротилися, а отже і шанси людини без стажу влаштуватись на роботу мізерні.

Молодь є тією групою суспільства, яка має великий трудовий потенціал. Вона здатна забезпечити прогресивний розвиток економіки країни за умов практичної реалізації законодавчо закріплених прав і гарантій молодих спеціалістів, їх соціальної підтримки з боку держави.

Загальна криза українського суспільства, складні соціально-економічні умови негативно позначилися і на молоді. Випускники ВНЗ зустрічаються з рядом проблем на ринку праці, із гарантіями, які законодавчо закріплені, але, на жаль, на практиці майже не реалізуються. Молоді спеціалісти відчувають себе незахищеними, їм важко адаптуватися до нових умов суспільного життя. Тому важливим є створення сприятливих соціально-економічних умов для особистого зростання молодих людей, формування їх творчої активності, здібностей, навичок та головне – створення умов для адаптації молоді до ринкових відносин. Це є пріоритетом державної молодіжної соціальної політики [1, с. 20-23].

Молоді спеціалісти, як окрема соціальна група, з одного боку, мають певні соціальні переваги: вони, як правило, більш освічені, володіють новими професіями і технологіями, є носіями нового способу життя. З іншого боку – вони ж характеризуються наявністю у них типових загальних соціальних проблем,які пов'язані з «життєвим стартом» - отриманням освіти,початком трудової діяльності, проблемами професійного росту.

Важливою підсистемою ринку праці є регіональний ринок праці молоді. Цей ринок вивчений значно менше регіонального ринку праці, однак заслуговує на самостійне існування, тому що охоплює значні та специфічні верстви працездатного населення та вагомо впливає на розвиток регіону та реалізацію Концепції державної регіональної політики. Як зазначає О.О.Юшкевич, ринок праці молоді, як складова ринку праці, є продуктом історичного розвитку ринкових відносин і характеризується специфікою формування в конкретних умовах функціонування економічної системи [2, с. 122].

На стан ринку праці впливає рівень життя та стандарти життя молоді. Високий рівень та стандарти життя молодих людей проявляються у вимогах до умов праці. Це перш за все стосується оплати праці, шкідливих умов, травматизму, та звісно престижності роботи.

Освіта розглядається як інвестиції в людський капітал, який в постіндустріальному суспільстві є найбільш вагомим елементом національного багатства. Під людським капіталом дослідники розуміють накопичені продуктивні здібності, знання, обдарування [3, с. 4].

Таким чином, можна зробити висновки. В конкурентній боротьбі за робочі місця молодь має гірші шанси на працевлаштування. Велика частка молоді, яка не витримала конкурентної боротьби з представниками старших вікових поколінь, виштовхується на нерегульований ринок праці. Серед молоді досить поширеною є тіньова зайнятість, що не сприяє нормальному розвитку робочої сили молоді.

Оплата праці молоді низька та не відповідає вимогам повного відтворення робочої сили, зміцнення здоров'я, і відновлення рівня працездатності молоді. Серед молоді формується високий рівень безробіття і його реальні обсяги перевищують офіційні дані [4, с.6-7].

Державна політика зайнятості не дуже ефективна, бо по суті вона на сьогодні являє собою пасивні заходи виплати допомоги по безробіттю. Розвинені країни застосовують активні заходи, але в Україні це не можливо, і томі ці заходи застосовуються лише у регіонах із середнім рівнем безробіття. Привабливим, але дорогим засобом є прямі державні вкладання в створення нових робочих місць. Значно кращу перспективу в українських умовах можуть мати заходи, спрямовані на комплексне регулювання попиту й пропозиції праці. Уряду слід звернути особливу увагу на категорії працівників, що працюють у певній фірмі, але зайняті неповний робочий час, або, що працюють тимчасово на різних роботодавців та прийняти ефективну економічну програму для подолання безробіття в країні.

Як показує суспільна практика, питання зайнятості населення повинні вирішуватись в районах та містах області, де щорічно розробляються та запроваджуються заходи програми зайнятості. Необхідно здійснювати заходи, щодо регулювання зайнятості населення, аналізу, прогнозування, формування та регулювання ринку праці.

Якісна розробка та запровадження нормативних актів щодо умов, прав та гарантій зайнятості, механізму працевлаштування та соціального захисту забезпечать легке входження молоді в економічну сферу та задоволення попиту на робочу силу молоді на регіональному ринку праці.

Література

1. Довжук Б. Чому випускникові вузу «тісно» на ринку праці? // Соціальний захист. – 2005. - № 3. - С. 20 – 22.

2. Кодекс законів про працю України. – Харків: «Ксилон», 2007 – 122 с.

3. Красовська Н. Як зорієнтувати молодь на ринку праці // Праця і зарплата. – 2008. - № 17. – С.

4. Маршавін Ю. Чи потрібні пільги молодим? // Праця і зарплата. – 2005. - № 36. – С. 6-7.