



УДК 331.5-057.67-044.332(477+100)

АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Підвальна Юлія, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ORCID: 0000-0002-4972-4232

E-mail: pidvalna_u@meta.ua

Павелків Ольга, кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри математики з методикою викладання, Рівненський державний гуманітарний університет.

ORCID: 0000-0002-5622-4981

E-mail: olha.pavelkiv@rshu.edu.ua

У статті розглянуто процес адаптації молоді на ринку праці. Визначено, що основними адаптаційними бар'єрами для молоді на сучасному українському ринку праці є: низька конкурентоспроможність; відсутність у більшості молоді необхідних знань і навичок для самовизначення на ринку праці, розвитку трудової кар'єри, ведення переговорів із роботодавцями з питань працевлаштування; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури молоді потребам економіки і структурі наявних вакансій; відсутність механізму, що забезпечує взаємозв'язок між ринком праці і ринком освітніх послуг; відсталість кадрової політики більшості організацій, орієнтованих, в основному, на досягнення поточних результатів, а не на перспективний розвиток. Проаналізовано, що успішний процес адаптації завершується, як правило, стабільним працевлаштуванням, прийняттям законів і правил функціонування ринку праці. Порушення в процесі адаптації молоді на ринку праці можуть мати серйозні наслідки, основним із яких є хронічне безробіття великих груп молоді, негативний вплив на соціально-психологічний розвиток молодих людей, розчарування у праці як засобі особистої самореалізації.

Ключові слова: адаптація, соціальна адаптація, ринок праці, молодіжна зайнятість, працевлаштування, безробіття.

ADAPTATION OF YOUNG PEOPLE ON THE LABOR MARKET: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

Pidvalna Juliia, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University

ORCID: 0000-0002-4972-4232

E-mail: pidvalna_u@meta.ua

Pavelkiv Olha, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Mathematics with Teaching Methods Rivne State University for the Humanities

ORCID: 0000-0002-5622-4981

E-mail: olha.pavelkiv@rshu.edu.ua

The article considers the process of adaptation of young people in the labour market. It has been determined that the main adaptation barriers for young people in the modern Ukrainian labour market are: low competitiveness; lack of the majority of young people with the necessary knowledge and skills for self-determination in the labour market, career development, negotiating with employers on employment issues; inconsistency of the professional qualification structure of youth with the needs of the economy and the available vacancies; lack of a mechanism to ensure the



relationship between the labour market and the market of educational services; backwardness of personnel policy of most organizations, focused mainly on achieving current results, rather than on long-term development. It is analyzed that the successful adaptation ends, as a rule, with stable employment, adoption of laws of the labour market functioning. Violations of young people's adaptation in the labour market can have serious consequences, the main of which are chronic unemployment of large groups of young people, negative impact on socio-psychological development of young people, frustration at work as a means of personal self-realization.

Keywords: adaptation, social adaptation, labour market, employment, youth occupation, unemployment.

Постановка проблеми. Процес адаптації молоді на ринку праці здійснюється в процесі професійної орієнтації та вибору професії, у процесі навчання або перенавчання за обраною спеціальністю, набуття соціальних, комунікативних, діяльнісних компетенцій, формування ціннісних орієнтацій особистості, чи пошуку роботи, першого працевлаштування, початку самостійної трудової діяльності, повторного пошуку і зміни роботи. Успішний процес адаптації завершується, як правило, стабільним працевлаштуванням, прийняттям законів і правил функціонування ринку праці. Порушення в процесі адаптації молоді на ринку праці можуть мати серйозні наслідки, основним із яких є хронічне безробіття великих груп молоді, негативний вплив на соціально-психологічний розвиток молодих людей і розчарування у праці як засобі особистої самореалізації. Неоднорідність молоді як соціально-демографічної групи передбачає виділення в ній окремих вікових сегментів, у межах яких адаптація на ринку праці проходить зі специфічними особливостями.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Проблеми адаптації молоді на ринку праці досліджено в роботах вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед праць українських науковців варті уваги дослідження Д. Бондаренко, І. Василенко, О. Качмар, Л. Лісогор, Е. Лібанової, В. Лопаткіної, О. Малиновської, О. Позняк, В. Сичової, О. Цимбал. Різні аспекти адаптації молоді на ринку праці викладено у роботах таких зарубіжних науковців, як Е. Омельченко, Х. Пилкінгтон, М. Флін.

Мета пропонованої статті полягає у вивченні особливостей адаптації молоді на українському ринку праці в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людина може адаптуватися до життя біологічно, фізіологічно, психологічно та соціально. Усі ці варіанти тісно пов'язані між собою, проте більшу увагу слід приділити саме соціальній адаптації, оскільки ринок праці – явище соціальне, і всі його суб'єкти розглядаються в цьому контексті.

Соціальна адаптація – процедура пристосування, освоєння, причому частіше активного, людиною чи групою нових для неї умов. Сучасні соціологи виділяють активну форму, коли індивід впливає на оточення з метою змінити його відповідно до своїх потреб, та пасивну, коли він сам включається в середовище та сприймає його таким, яким воно склалося. У наш час не зустрічаються чисті форми, проте часто одна з них домінує.

Приводом для адаптації стає усвідомлення змін, необхідності корекції стереотипів поведінки для досягнення успіху. Чим швидше рухається суспільство на шляху свого розвитку, тим швидшими повинні бути адаптаційні процеси. Проходять вони на трьох рівнях:

1. Макрорівень. Мова йде про пристосування цілих шарів суспільства до значних змін екосистеми, соціально-політичного устрою, техногенних досягнень та ін.



2. Мезорівень. Мається на увазі пристосування до умов у певній соціальній групі.

3. Мікрорівень. Пристосування особистісного плану, ролевої поведінки, статусу, адаптація до змін у найближчому оточенні.

Складність адаптаційних процесів молоді на ринку праці в тому, що необхідно працювати одразу на всіх цих рівнях.

Ще шотландський економіст Адам Сміт (1723–1790) визначив одну з аксіом роботи будь-якого ринку: вільна конкуренція як умова оптимального використання матеріальних, фінансових та людських ресурсів. Тому держава не може грубо втручатися в процеси працевлаштування, молодь повинна й самотужки прикладати зусиль для власного добробуту [8].

Соціальна активність, участь у волонтерських проєктах, бажання та вміння користуватись отриманою інформацією, аналізувати її, роботи об'єктивні висновки – це те, що допоможе в адаптації на ринку праці.

При цьому молодий спеціаліст повинен:

- володіти всіма знаннями та навичками, які пропонував для отримання його навчальний заклад;
- мати достатній рівень працездатності для виконання покладених на нього службових обов'язків;
- демонструвати готовність оволодівати новими знаннями та навичками, необхідними для підвищення своєї професійної майстерності, включаючи курси підвищення кваліфікації, переймання досвіду своїх колег;
- психологічно бути готовим до комунікації в колективі, адекватно сприймати критику, ґрунтовно відстоювати свою думку, правильно розуміти та використовувати поняття компромісу;
- бути професійно мотивованим на успіх, у результаті чого високо цінувати свою професію, роботу та себе як професіонала.

Результатом успішної адаптації стає той тип взаємовідносин між людиною та довкіллям, коли потреби та очікування сторін взаємно збалансовані, знаходяться на рівні дипломатичної рівноваги.

У працях В. І. Лопаткіна [10] запропоновано класифікацію механізмів, якими соціум намагається сприяти адаптаційним процесам молоді на ринку праці. До специфічних він відносить вузько спрямовані механізми, такі як профорієнтація, вивчення ринку праці та прогнозування тенденцій його розвитку, інформування молодих осіб про найбільш перспективні можливості, а роботодавців – про наявність пропозиції з боку молодих спеціалістів. Сюди ж можна віднести професійну підготовку та перепідготовку, сприяння розвитку підприємницької діяльності серед випускників навчальних закладів.

Друга група – неспецифічних механізмів – містить більш загальні підходи до проблеми. Правильна адаптація молоді на ринку праці неможлива без достатньої соціальної адаптації, формування у неї відповідних цінностей та мотивацій, у тому числі професійних. Вона має володіти певним обсягом навичок комунікації, прагнути кар'єрного зростання.

Використання цих механізмів відповідає кільком етапам адаптації: профорієнтації та остаточного вибору професії; навчання спеціальності чи перенавчання; набуття соціальних, комунікативних, професійних компетенцій;

формування ціннісних орієнтацій; пошуку роботи та першого працевлаштування; звільнення, вторинного пошуку роботи та працевлаштування.

Порядок проходження та кількість етапів залежить від кожного конкретного випадку, особистих, сімейних цінностей молоді людини, її соціального та матеріального становища, рівня розвитку, працездатності, фізичних можливостей, історичних та економічних особливостей регіону проживання.

Українська дослідниця І. Л. Василенко [2] зазначає, що зміни «у сфері адаптації молоді на ринку праці перебувають у тісному зв'язку із соціальною адаптацією всього населення, оскільки зміна всього суспільства, перехід від однієї системи цінностей до іншої змушує перебувати в режимі адаптації практично все суспільство й кожну людину окремо». Спад на економічному та фінансових ринках призвели до перенасичення ринку праці спеціалістами з багатьох спеціальностей, у тому числі і тих, що пройшли перепідготовку. Така деформація стала причиною невідповідності потреб ринку праці до пропозицій, що постачає освітній ринок.

Освітній ринок відстає від таких швидких змін, оскільки головний вплив на нього робить не попит ринку праці, а населення, яке фактично є першим споживачем. Щоб пройти радикальні зміни у сфері професійної освіти, необхідно їх проведення на рівні кожного громадянина – як майбутнього студента, так і старшого покоління, що є наставником молоді та суттєво впливає на майбутній вибір професії. І тут дослідним шляхом виявлено низку проблем.

Статистичний аналіз [4] ствердує, що освіта молоді не відповідає умовам ринку. Простіше кажучи, попиту на професії, які отримують нинішні випускники, нема. Близько 70 % молоді отримують вищу освіту, більшість гуманітарну. У результаті 45 % юристів – безробітні, а знайти майстра по ремонту побутової техніки не так легко. Крім того, багато професій зникають через появу високих технологій. У перспективі вже за 10 років значно скоротиться попит на перекладачів, бухгалтерів, юристів, автоматизовано буде посади адміністраторів, менеджерів. Через 20 років зникне потреба у водіях та пілотах. Дослідження проведене силами School-to-work transition surveys [6], показало, що є істотна залежність між вибором професії та ризиками працевлаштування до неформального сектору (рис. 1).

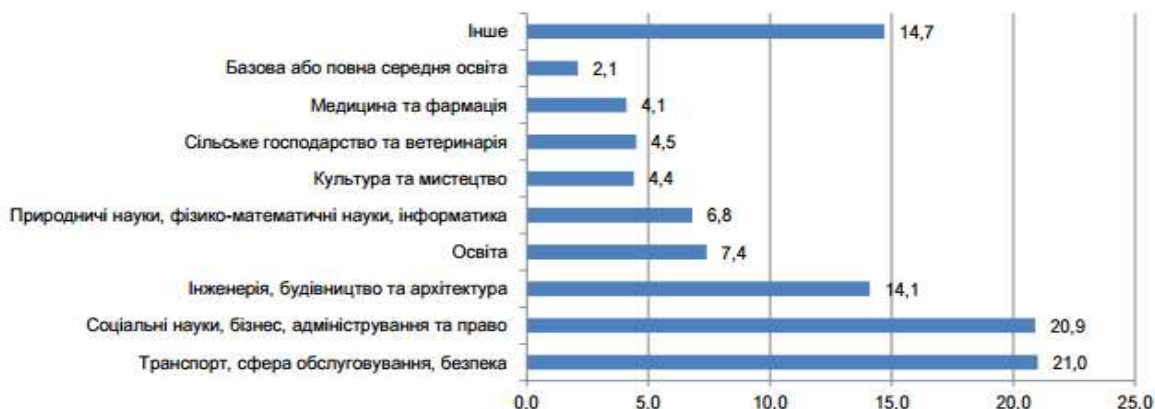


Рис. 1. Структура неформально зайнятої молоді за напрямками здобутої освіти [6].



На жаль, при виборі майбутні випускники не враховують подібні перспективи. При цьому виявлено такі особливості.

Серед випускників середніх шкіл було проведено опитування, яке показало, що при виборі професії молоді люди дослуховуються більше порад батьків (62 %), ніж спеціалістів. 24 % респондентів відмітили вплив інтернету, 12 % – друзів та школи, 6 % – вказали на роль громадської діяльності, якою довелося займатися. Тобто готуючись до дорослого життя, вони мало виходять за межі власної родини, незважаючи на поширену думку, що віртуальне середовище заповнило їхні голови.

Соціальна адаптація помітно низького рівня, якщо громадське життя настільки мало впливає на вибір майбутньої діяльності. Це значно зменшує кругозір молодих людей та знижує загальну довіру до суспільних інститутів. Але більшість запланованих заходів державних та громадських організацій розраховано на молодь, а не їхніх батьків. Результат – невисока ефективність роботи.

Досить складна ситуація щодо вибору робочих спеціальностей. Спрямованість на вищу освіту як більш престижну та бажану традиційно зберігається, незважаючи на те, що сьогодні саме серед цієї категорії найбільше безробітних. Учорашні випускники вимушені мігрувати, працюючи на низькооплачуваних, непрофесійних робочих місцях, незважаючи на отримані дипломи. Проте серед дівчат твердо впевнені в виборі вищої освіти 72 %, серед хлопців – 36 %. Решта вагаються, але жоден випускник не обрав робочу спеціальність. Серед названих учнями професій 94% належать до гуманітарної сфери, яка менше користується попитом на ринку праці. Єдиний випускник збирався зайнятися ІТ-технологіями, які вважаються найбільш перспективним та високооплачуваним напрямком серед професійних діяльностей.

Сам вибір спеціальностей досить обмежений. Повторювалися юридичні та педагогічні напрями, називалися перекладачі, менеджери, яких на ринку праці сьогодні вдосталь. При цьому у світі нараховується близько 5 000 професій.

Розв'язання цих проблем не можливе без підключення до активної співпраці з усіма категоріями населення. Можна виділити такі актуальні напрями роботи центрів зайнятості як основного представника держави з цього питання:

- регулярний моніторинг ринку праці та постійне прогнозування тенденцій його розвитку із залученням передових технологій та кращих спеціалістів;
- координація професійної підготовки та перепідготовки молодих кадрів відповідно до отриманих даних;
- профілактична робота із сім'ями випускників для формування грамотної позиції щодо професійного навчання, мотивації отримання молоддю спеціальностей, що користуються попитом зараз та збережуть цю тенденцію в майбутньому, у тому числі посилене інформування населення;
- підвищення професійного освітнього рівня шляхом перепідготовки, курсів підвищення кваліфікації, внутрівиробничого навчання, з використанням державних дотацій та пільг для молодих осіб та їх роботодавців;
- інформаційна та фінансова підтримка випускників закладів професійної освіти всіх рівнів до самопрацевлаштування шляхом підприємницької діяльності;



– організація співпраці між державою в особі її представника – служби зайнятості, ринком професійної освіти та роботодавцями для точного виявлення та розв'язання проблемних питань, гармонізації попиту та пропозиції на ринку праці, отримання адекватних пільг для деяких учасників процесу працевлаштування молоді.

Перекваліфікація спеціалістів – один із механізмів, який показав себе дієвим, ефективним в усьому світі, на Україні не завжди працює достатньо продумано. Проблема в тому, що не завжди спеціальності, які пропонуються для перепідготовки, користуються попитом у певному регіоні. Частіше вони стандартні для великих областей, не враховують місцеві потреби.

Існує потреба у веденні модульної системи при проведенні перепідготовки, яка поки що працює не скрізь і не в повному обсязі. Нові освітні технології дозволяють отримувати знання в повному обсязі, і до їх засвоєння молода людина не отримує свідоцтва про проходження відповідного курсу, прийдеться довчати неопрацьований матеріал. Такий варіант навчання допомагає підняти кваліфікаційний рівень працівників, робити їх більш конкурентоздатними на ринку праці.

Специфічним є ринок праці в сільській місцевості. Наявні вакансії вирізняються низькою заробітною платою та важкими умовами праці. Значні проблеми з інфраструктурою посилюють прагнення молодих, особливо сімейних, людей покинути сільську місцевість. Через це навіть наявні, вакансії залишаються незайнятими [5]. Молодь має право на пошук більш достойних умов, чим і користується. Через це занепадає сільське господарство як галузь, села втрачають у кількості населення, а молоді особи їдуть із села. Частіше це кваліфіковані працівники робочих спеціальностей.

Частка неформально працевлаштованого населення, що працює у власних господарствах у складних умовах, із низьким технологічним рівнем, становить, за даними Державної служби статистики в Україні, 39,6 % [4]. При цьому соціальний захист молоді, що обрала такий спосіб працевлаштування, мінімальний.

Найкраща можливість отримати вдале працевлаштування тут – зайнятися дрібним та середнім бізнесом. Проте підприємницька діяльність на селі потребує значних фінансових затрат, а в випадку загибелі урожаю чи тварин – державних дотацій. Наразі такої допомоги вони отримати не можуть, це не передбачено державою. Існують пільги для вступу сільських випускників до ЗВО за умови відпрацювання ними певного часу в цій місцевості. Механізм працює не скрізь, кількість майбутніх студентів та професії обмежені потребами та можливостями місцевих громад, проте деякі зрушення вже є. Молодь вимушена певний час залишатися працювати за місцем проживання, незважаючи на низьку платню, своєю працею підтримуючи розвиток місцевих громад. Таким чином у віддалених регіонах з'являються лікарі, вчителі, ветеринари та інші необхідні на місцях спеціалісти.

Окремо варто виділити такий механізм адаптації молоді, як трудова міграція, яка на Україні набула специфічних форм. Якщо раніше випускники шукали роботу на території держави, тобто користувалися можливостями внутрішньої міграції, сьогодні вони або обмежуються рідним населеним пунктом, або ж намагаються працевлаштуватися за кордоном.



Державну політику щодо мігрантів відображено в Законі України «Про зовнішню міграцію» від 05.11.2015 року [9]. Закон визначає трудову міграцію як «переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування». Дія поширюється на осіб, що надають платні послуги, працюють за трудовою угодою чи змогли самостійно забезпечити себе роботою, а також членів їхніх сімей.

У розробці Закону брали участь не лише місцеві фахівці, але й представники діаспор, громадських організацій, як українських, так і міжнародних. Це допомогло досягти точного викладу правових можливостей трудових емігрантів, описати соціальний захист, на який мають право вони та їхні найближчі родичі, обов'язки щодо залишеного на Україні майна, обов'язкових виплат тощо. Окремо виділено напрямок забезпечення прав мігрантів при поверненні, що дає молоді можливість бути поінформованою про останні законодавчі зміни, права та можливості як особистості та найманого працівника, перспективи відкриття власного бізнесу.

Незважаючи на те, що Закон набув чинності ще з 2016 року, практично для трудових мігрантів суттєвих змін не введено. Українські державні служби зайнятості не підшукують безробітним місця за кордоном, для цього молодь користується послугами платних агентств, не всі з яких працюють легально, у правових межах та ефективно. У той же час зовнішня трудова міграція, особливо прихована, нелегальна та сезонна, набула серйозного розмаху.

Держава не в змозі точно визначити кількість населення, що мігрувало, оскільки значна частина нелегалів користується туристичними візами, неправильно вказує мету поїздки до країн Європи тощо. Інші країни теж не можуть надати таких даних, оскільки підприємці і невеликі компанії набирають таких працівників без офіційного працевлаштування, порушуючи норми місцевого законодавства, без виплати податків за найманих, з надмірними годинами робочого дня, мізерною для тих країн оплатою праці. Але через надзвичайно низький рівень вартості робочої сили на українському ринку праці навіть такі умови для багатьох здаються вигідними.

У межах цього ж Закону проводиться регулярний обмін інформацією з державами перебування українських трудових мігрантів, у тому числі й про потенційні потреби їх ринку праці, обсяги, яких набрала трудова міграція, зміни законодавства щодо трудових відносин. Польські експерти переконують, що у 2018 році кількість запрошених до країни досягла 3 млн. осіб, при тому, що визнано лише 507 000 трудових мігрантів за період 2015–2017 років. Значна кількість тих, хто працює в Росії, Італії, Чехії, США, Білорусії. Міністерство праці, соціальних справ та родини Словаччини подало запит про потребу в робочій силі. Країна планує працевлаштувати через 3–6 місяців 70–100 тисяч осіб мігрантами, у тому числі й української молоді [8].

Тому Міністерство соціальної політики України прогнозує подальший відтік молоді. Наразі, коли економічна ситуація несприятлива, дефіциту не відчувається. При цьому ситуація на ринку праці здається більш сприятливою: натомість 303 000 осіб, офіційно зареєстрованих у вересні 2017 року, на цей же час в 2018 рік, за статистичними даними відповідали 287 100 осіб. Проте в середньостроковій перспективі перший заступник міністра соціальної політики Ольга Крентовська передбачає загрозу економічній безпеці держави, про що повідомляє УНІАН [3]. Частково вирівнялася ситуація з відтоком умів: багато



українських спеціалістів високого рівня працюють дистанційно, не покидаючи країни, проте міграційні процеси в цілому продовжують посилюватися.

Влада на сьогодні не має чіткої позиції з цього питання. Колишній президент України Петро Порошенко у своєму звіті 2018 року [1] висловив упевненість, що високий рівень трудової міграції навіть корисний для держави. Таким чином молодь отримує нові знання, знайомиться з європейським способом життя та привозить всі передові надбання на Батьківщину. І це дійсно так. Варто лише проїхатися селами по Західній Україні, де трудова міграція набрала популярності вже близько 20 років. Вражає архітектурне розмаїття, сучасне оформлення, у будинках всі зручності на рівні нових міських квартир.

З іншого боку, Президент зазначив, що ситуація може досягти того рівня, коли Україні банально не вистачатиме робочої сили, а заплатити достойні кошти через економічні труднощі роботодавці не зможуть. Дані Євростату досить невтішні (рис. 2).

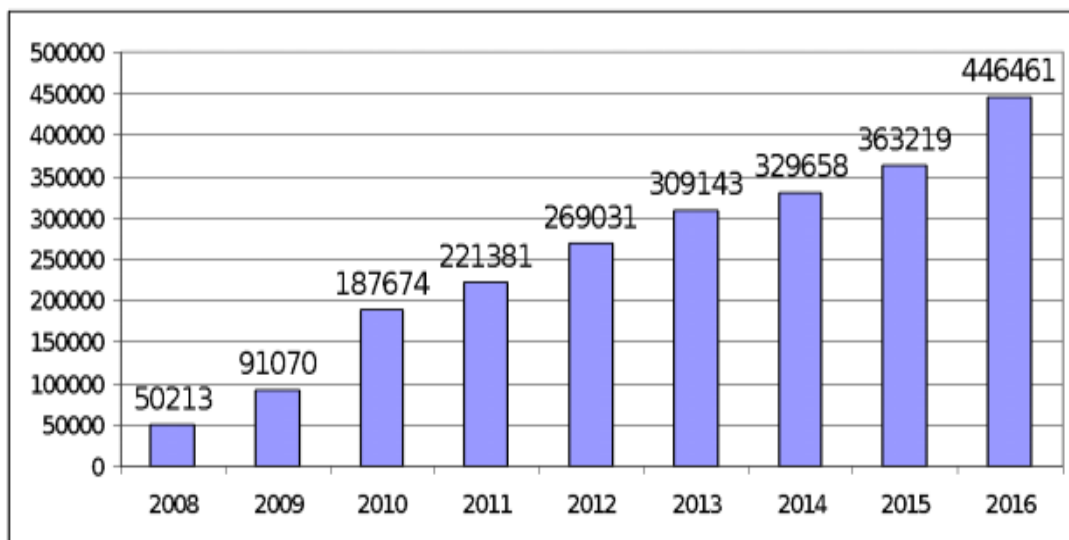


Рис. 2. Кількість громадян України, що отримали дозвіл на проживання в ЄС як довготривалі емігранти (після 5 років постійного проживання) [1].

У своєму звіті Президент оперує даними про студентів, що мігрують в ЄС на навчання. Лише 2.4% опитуваних молодих осіб збиралися повернутися працювати на Україну. При тому, що лише в 2016 році було видано 25 300 дозволів на перебування в ЄС з освітньою метою, видно, що ситуація ускладнюється.

Тому важливим пунктом сучасної державної політики П. Порошенко вважає створення сприятливих умов для повернення трудових емігрантів, реінтеграції їх та їхніх сімей в українському суспільстві.

Міжнародна організація з міграції (МОМ) [7] рекомендує країнам-експортерам працювати у трьох основних напрямках:

1. Захист інтересів трудових мігрантів за кордоном.
2. Підтримка осіб, що збираються мігрувати, у тому числі інформаційна та правова підтримка в пошуках офіційної зайнятості.
3. Економічна та соціальна адаптація мігрантів, що повертаються до країни, включаючи зниження обмежень на ввіз товарів та обладнання для



початку в країні власної підприємницької діяльності, надання працевлаштування та кредитування.

При цьому зрозуміло, що виконувати ці рекомендації можна, зважаючи на можливості держави. Якщо Україна не може підтримати всі галузі, то можна визначити найбільш необхідні, перспективні для економіки на надати підтримку саме їм.

Міністерство соціальної політики визначило два фактори, які допоможуть регулювати міграційні процеси. Про це розповів пресекретар Мінсоцполітики Віктор Іванкевич. Ріст середньої заробітної плати до 15 000 грн., який можливий лише через 4–5 років, та пенсійна реформа, що зобов'язує мати значний офіційний стаж роботи [3]. Проте молоді люди мало переймаються такими віддаленими перспективами, тому продовжують їхати за кордон.

Держава поки що не розробила дієвого способу контролю зовнішньої трудової міграції, захисту своїх громадян від неправомірного використання їхньої праці. Адже, незважаючи на прийнятий Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», не було зроблено важливого кроку: не розроблено механізму його впровадження, функціонування. Через це державна служба зайнятості ніяк не впливає на процес. З іншого боку, спеціалісти можуть скористатися послугами державних служб інших країн. Це доведено практично, дзвінком до служби зайнятості в польському містечку. Було запропоновано заповнити анкету з подальшим працевлаштуванням, незважаючи на те, що їх попередили – дзвінок від громадянина іншої країни.

Внутрішня трудова міграція теж вимагає втручання держави [11]. Незважаючи на надані пільги, переселенці з зони АТО часто не мають можливості отримати роботу за місцем нового проживання і вимушені працювати в неформальному секторі, часто в іншому населеному пункті. Переїхати ж немає матеріальної можливості, заробітна плата не така висока, щоб оплачувати оренду житла всієї родини чи, тим більше, купити власне.

Проте наукові дослідження свідчать, що при достатньому розвитку внутрішньої міграції, підвищенні рівня соціальної захищеності, вона може стати заміною зовнішнього, більш агресивного варіанта та сприяти оптимальному використанню трудових ресурсів держави. Зайнятість ростиме, безробіття падатиме, а молоді особи, які якраз частіше користуються такою можливістю, зможуть підняти свій рівень життя на Батьківщині.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична доповідь до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році». URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/3143/>
2. В Кабміні розповіли, як зупинити трудову міграцію з України. 20 березня 2018 року. URL: <https://www.segodnya.ua/economics/enews/v-kabmine-rasskazali-kak-ostanovit-trudovuyu-migraciyu-iz-ukrainy-1123886.html>
3. В ближайшие годы миграция из Украины будет только расти. Минсоцполитики 05.04.2018 року. URL: <https://economics.unian.net/other/10070033-v-blizhayshie-gody-migraciya-iz-ukrainy-budet-tolko-rasti-minsocpolitiki.html>
4. Державна служба статистики України. 2017. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Качмар О. Актуальні проблеми працевлаштування сільської молоді : матеріали конференції (Бережани, 7. серпня 2015 р.), Тернопільська державна сільськогосподарська дослідна станція ІКСГП НААН. Бережани: економічні науки, 2015. С. 7–8. URL:



- http://econf.at.ua/publ/konferencija_2015_05_7_8/sekcija_5_ekonomichni_nauki/aktualni_problemi_pracevlashtuvannja_silskoj_molodi/24-1-0-421
6. Лібанова Е. М., Цимбал О., Ярош О., Лісогор Л. С. Перехід на ринок праці молоді України. Результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках: Міжнародне бюро праці, Женева. 2016. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf {re2018.02.055.012}
 7. Населення України. Трудова еміграція в Україні : монографія. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ, 2010. 233 с.
 8. Пилкінгтон Х., Омельченко Е., Флін М. Глядя на запад. Культурная глобализация и российские молодежные культуры. Алетейя. 2004. 280 с.
 9. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Положення про державну службу зайнятості» від 15.12.2016 р. № 1543. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16>
 10. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05. 11. 2015 року № 49-50. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19>
 11. Сичова В. В., Бондаренко Д. П. Напрями державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні: проблеми та зміни в методах здійснення. *Теорія та практика державного управління*: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХАРПИ НАДУ, 2016. Вип. 2 (53). С. 78–85.

REFERENCES

1. Analitичna dopovid do shchorichnoho Poslannia Prezydenta Ukrainy do Verkhovnoi Rady Ukrainy «Pro vnutrishnie ta zovnishnie stanovishche Ukrainy v 2018 r.». URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/3143/> [in Ukrainian].
2. V Kabmini rozpovily, yak zupynyty trudovu mihratsiiu z Ukrainy. 20 bereznia 2018 roku. URL: <https://www.segodnya.ua/economics/enews/v-kabmine-rasskazali-kak-ostanovit-trudovuyu-migraciyu-iz-ukrainy-1123886.html> [in Ukrainian].
3. V blizhajshie gody migracija iz Ukrainy budet tol'ko rasti. Minsocpolitiki 05.04.2018 r. URL: <https://economics.unian.net/other/10070033-v-blizhajshie-gody-migraciya-iz-ukrainy-budet-tolko-rasti-minsocpolitiki.html> [in Russian].
4. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. 2017. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
5. Kachmar O. (2015) Aktualni problemy pratsevashtuvannia silskoi molodi. Ternopil'ska derzhavna silskohospodarska doslidna stantsiia IKSHP NAAN : proceedings of the Conference. Berezhany: ekonomichni nauky, 7–8. URL: http://econf.at.ua/publ/konferencija_2015_05_7_8/sekcija_5_ekonomichni_nauki/aktualni_problemi_pracevlashtuvannja_silskoj_molodi/24-1-0-421 [in Ukrainian].
6. Libanova E.M., Tsymbal O., Yarosh O., Lisohor L.S. (2016). Perehid na rynek pratsi molodi Ukrainy. Rezultaty mizhnarodnoho doslidzhennia «School-to-work transition surveys» v Ukraini u 2013 ta 2015 rokakh: Mizhnarodne biuro pratsi, Zheneva. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf {re2018.02.055.012} [in Ukrainian].
7. Malynovska O.A., O.V. Pozniak et al (2010). Naseleння Ukrainy. Trudova emihratsiia v Ukraini. Kyiv [in Ukrainian].
8. Pylkynhton Kh., Omelchenko E., Flyn M. (2004) Hliadia na zapad. Kulturnaia hlobalyzatsiia y rossiyskiye molodezhnye kul'tury [in Russian].
9. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro derzhavnu sluzhbu zainiatosti: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 15.12.2016 r. № 1543. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16>
10. Pro zovnishniu trudovu mihratsiiu : Zakon Ukrainy vid 05. 11. 2015 roku № 49-50. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19>
11. Sychova V. V., Bondarenko D. P. (2016) Napriamy derzhavnoho rehuliuвання molodizhnoho rynku pratsi v Ukraini: problemy ta zminy v metodakh zdiisnennia. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*. Kharkiv, 2 (53). 78–85 [in Ukrainian].