

УДК 331.5.024.5

**А.В. Янішевська, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Проблеми і тенденції працевлаштування молоді на регіональному ринку праці

У даній статті здійснено аналіз основних проблем і тенденцій працевлаштування молоді на регіональному ринку праці; розглянуто показники працевлаштування безробітної молоді по районах Кіровоградської області а також визначені ефективні напрями підвищення рівня працевлаштування серед молодого населення.

**безробіття, зайнятість, молодь, навантаження на одне вільне робоче місце, освіта, потреба у робочій силі, працевлаштування, ринок праці, робоче місце, соціальне партнерство**

Молодь – головна рушійна сила сучасного світу. Вона перебуває в центрі міжнародних, соціальних, економічних і політичних подій. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє суспільства, держави та світового співтовариства. Одним з перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси держави є забезпечення молоді робочими місцями.

Дослідженням проблем безробіття та працевлаштування молоді займалися такі вчені як Д.Л.Богиня, О.А.Грішнова, Е.М.Лібанова, М.С. Мутяк, В.В.Онікієнко, В.О. Покришук, Г.О. Радіонова, Ю.М.Щотова та ін..

Проблема працевлаштування молоді стає все більш гострою, в наші дні вона поглиблюється ще й економічною кризою, яка розпочалася восени 2008р., що супроводжується масовим зростанням, зокрема, і молодіжного безробіття. Внаслідок цього зменшується потреба в працівниках загалом і молоді зокрема.

Посилення вимог до потенційних кандидатів у багато разів збільшило конкуренцію і зробило працевлаштування молоді досить важким. Саме тому, метою даної статті є проаналізувати основні проблеми і тенденції працевлаштування молоді на регіональному ринку праці, а також визначити напрями підвищення рівня працевлаштування серед молодого населення.

Саме про можливості та умови зайнятості молодих спеціалістів, а також про потребу підприємств і галузей у робочій силі молоді свідчать показники вивільнення, попиту на робочу силу молоді та її працевлаштування. Дані таблиці 1 свідчать про те, що в Кіровоградській області чисельність штатних працівників в останні роки зменшується. Зменшується і вивільнення працівників, серед них і молоді. Потреба в працівниках за період 2005-2008рр. коливалася: в 2005-2006рр. зменшилась на 21%, в 2006-2007рр. – навпаки, зросла – на 17,6%, однак період 2007-2008рр. характеризувався значним зменшенням потреби у працівниках майже на 70%. Потреба в робочій силі молоді в 2005 р. становила 51 особу, однак, починаючи з 2006 р. потреби в молодих працівниках взагалі немає [4; С.51].

Аналіз співвідношення потреби підприємств у молодих працівниках віком до 35 років до їх вивільнень свідчить про незадовільні можливості зайнятості молоді в регіоні. Це говорить про те, що підприємства області мало зацікавлені у залученні молоді в сферу зайнятості і така політика ставить в скрутне становище молодь, яка пропонує свою робочу силу на ринку праці.

Таблиця 1 – Співвідношення вивільнення працівників та потреба в них в Кіровоградській області\*

	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008р.
Всього штатних працівників, осіб	236942	233560	228237	218849
Вивільнено, осіб	3043	2490	1815	1562
у % до штатних працівників	1,28	1,07	0,79	0,71
з них молодь, осіб	282	395	332	331
у % до штатних працівників	0,12	0,17	0,14	0,15
у % до вивільнених	9,27	15,86	18,29	21,2
Потреба у працівниках станом на 31.12, осіб	3786	2985	3511	1064
у тому числі молодь до 28 років, осіб	51	x	x	x
у % до штатних працівників	0,021	x	x	x
у % до потреби	1,35	x	x	x
Потреба у молоді до її вивільнень, %	1,67	x	x	x

\* Складено за матеріалами статистичного збірника «Праця Кіровоградської області 2008»

Низька потреба в робочій силі молоді обумовлює значне безробіття саме цієї категорії населення. Кількість безробітного населення в Кіровоградській області у віці 15-70 років за період 2005-2008 рр. скоротилася на 8,9% (див. табл.2). Однак, таке скорочення відбувалось аж ніяк не за рахунок молоді, оскільки їх кількість за досліджуваний період навпаки збільшувалась: у віці 15-24 років. на 5,1 %, 25-29 років. у 1,3 рази та у віці 30-35 років – на 54,8 % [2; С.45]. Кількість безробітних у цих вікових когортах збільшилась внаслідок впливу нестабільної економічної ситуації як в державі в цілому, так і на регіональному рівні та напруженої ситуації на регіональному ринку праці.

Таблиця 2 – Чисельність безробітної молоді за статтю, віковими групами та місцем проживання в Кіровоградській області\*

(тис. осіб)

Вікові групи, років	2005 р.				2006 р.				2007 р.				2008 р.			
	15-70	15-24	25-29	30-39	15-70	15-24	25-29	30-35	15-70	15-24	25-29	30-35	15-70	15-24	25-29	30-35
Все населення	44,0	11,6	2,2	4,2	41,3	12,0	3,2	5,1	40,8	9,7	4,7	3,0	40,1	12,2	5,1	6,5
Жінки	19,0	4,3	0,6	3,0	17,6	4,2	1,6	2,4	17,9	3,7	2,5	0,8	17,2	4,3	2,9	3,9
Чоловіки	25,0	7,3	1,6	1,1	23,7	7,7	1,5	2,6	22,9	6,0	2,2	2,2	22,9	7,6	2,2	2,6
Міське населення	38,2	10,6	2,0	3,7	35,3	11,4	2,8	4,5	34,4	8,3	4,0	2,6	33,1	9,5	4,5	5,8
Сільська місцевість	5,8	1,0	0,2	0,4	6,0	0,5	0,3	0,5	6,4	1,5	0,8	0,3	7,0	2,6	0,6	0,7

\* Складено за матеріалами статистичного збірника «Економічна активність населення Кіровоградської області» за 2006–2008 роки відповідно.

За досліджуваний період майже у 4 рази збільшилась кількість безробітних жінок у віці 25-29 років, це спричинено також тим, що значна частка жінок у цьому віці виходять на ринок праці у пошуку роботи після закінчення відпустки по догляду за дитиною. Також майже у 2 рази збільшилась кількість безробітної молоді у віці 15-24

та 25-29 років в сільській місцевості. Безробіття населення та молодого покоління зокрема у сільській місцевості спричинено відсутністю робочих місць та перспектив для молодих працівників.

Показники працевлаштування безробітних на кінець 2008 р. по Кіровоградській області визначені в таблиці 3.

Таблиця 3 – Показники працевлаштування безробітних на кінець 2008 р. по Кіровоградській області\*

Назва району, міста	Всього безробітних перебувало на обліку, осіб		Молодих безробітних (до 35 років) перебувало на обліку, осіб		Частка непрацевлаштованих на 01.01.2009, %	
	Протягом року	На кінець року	Протягом року	На кінець року	Всього безробітних	Молодих безробітних
Всього по регіону	57749	25515	22773	9593	44,2	42,1
Бобринецький	1402	564	590	228	40,2	38,6
Вільшанський	1504	644	538	232	42,8	43,1
Гайворонський	1806	728	610	225	40,3	36,9
Голованівський	3123	1399	1008	419	44,8	41,6
Добровеличківський	3551	1643	1208	517	46,3	42,8
Долинський	2642	1254	1054	443	47,5	42,0
Знам'янський	1481	501	555	189	33,8	34,0
Кіровоградський	551	216	270	104	39,2	38,5
Компаніївський	491	248	173	83	50,5	47,9
Маловисківський	4560	2263	1807	853	48,7	47,2
Новгородківський	1431	696	486	223	48,6	45,9
Новоархангельський	2844	1472	964	475	51,7	49,3
Новомиргородський	4114	1851	1569	672	45,0	42,8
Новоукраїнський	3509	1633	1280	571	46,5	44,6
Олександрівський	2754	1293	990	414	46,9	41,8
Олександрійський	1442	468	551	157	32,4	28,5
Онуфрієвський	1198	440	373	138	36,7	37,0
Петрівський	1066	493	443	188	46,2	42,4
Світловодський	893	358	326	124	40,1	38,0
Ульяновський	1614	810	537	280	50,2	52,1
Устинівський	1277	592	427	194	46,3	45,4
м. Знам'янка	1424	401	773	220	28,2	28,5
м. Кіровоград	5857	2481	2982	1341	42,4	45,0
м. Олександрія	4356	1816	1942	755	41,7	38,9
м. Світловодськ	2859	1251	1317	548	43,7	41,6

\* Складено за матеріалами статистичного збірника «Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік»

Дані таблиці свідчать, що найбільша частка непрацевлаштованих молодих безробітних зосереджується у таких районах області як Ульяновський, Новоархангельський, Компаніївський та Маловисківський. Загалом по регіону частка непрацевлаштованої безробітної молоді на 01.01.2009р. становить 42,1% [5; С.329].

В окремих місцевостях області проблема працевлаштування молоді значно загострюється, оскільки для неї робочі місця взагалі не виділяються (див. табл. 4). До найбільш напружених відносяться Бобринецький, Вільшанський, Голованівський, Гайворонський, Добровеличківський, Долинський, Маловисківський, Новомиргородський, Новоукраїнський, Олександрівський, та Ульяновський райони. Про що свідчать і величезні навантаження на одне вільне робоче місце як в містах та районах області. Загалом по області навантаження на одне вільне робоче місце за досліджуваний період з 2005р. по 2008р. збільшилось, відповідно з 17 до 25 осіб.

Із загальної чисельності незайнятої молоді, яка перебувала на обліку в службі зайнятості працевлаштовується лише, в середньому, 45% молоді. Одним із факторів, що впливає на низьку частку працевлаштування молодих осіб є нерівномірність розміщення вищих та професійно-технічних навчальних закладів, а тому й існує нерівномірність виходу молоді на ринку праці регіону.

Найменша частка працевлаштованої молоді має місце в Гайворонському (6,4%), Голованівському (8,4%) та Маловисківському (27,9%) районах у загальній чисельності незайнятих осіб віком 15-35 років.

Аналіз працевлаштування по районах області свідчить, що молодь працевлаштовується дещо краще порівняно з безробітними інших вікових категорій. Отже, серед безробітних інших вікових категорій молодь більш конкурентоспроможна на ринку праці. Цей позитивний факт не слід переоцінювати, адже серед безробітних, як правило, значна частка низькокваліфікованої робочої сили, осіб похилого віку, жінок. У цілому ж проблема зайнятості молоді далека від вирішення, адже більше половини тих, які звертаються до служб зайнятості, залишаються не працевлаштованими.

Згідно Наказу Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних» від 10.01.2001 роботодавцям, які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних за направленням Державної служби зайнятості надаються дотації, тобто кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, з метою покриття витрат на заробітну платню прийнятих на них осіб [3]. Саме роботодавцям, які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних, котрі не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, понад установлену квоту і надають перевагу в наданні дотації.

Аналіз працевлаштування молоді на робочі місця створені за рахунок дотацій роботодавцям показує, що за період 2007-2008 років їх кількість зменшилась майже у всіх районах Кіровоградської області. За внутрішніми даними внутрішніми даними Головного управління статистики в Кіровоградській області найбільше скоротилася кількість працевлаштованої молоді на такі робочі місця за досліджуваний період у Петрівському, Новгородківському, Добровеличківському, Кіровоградському та Компаніївському районах області. Частка молоді у загальній кількості працевлаштованих на робочі місця створені за рахунок дотацій роботодавцям за аналізований період також зменшилась у 20 районах області.

Для підвищення ефективності працевлаштування молоді перш за все необхідно звернути увагу на якість підготовки фахівців, що є вагомим фактором для забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Професіоналізм, компетенція, особові риси, здібність до самопрезентації (демонстрації кваліфікаційного рівня), оперативна адаптація до нових умов праці, до вимог професії і працедавця, готовність до додаткового навчання – ось параметри, по яких в першому наближенні можливо оцінити якість фахівця.

Таблиця 4 – Працевлаштування молоді у віці до 35 років по містах та районах у 2005-2008рр.\*

Міста та районні центри	Досліджувані роки																
	2005 р.			2006 р.			2007 р.			2008 р.							
	Чисельність незайнятої молоді, яка перебувала на обліку	З них працевлаштовано,		Чисельність незайнятої молоді, яка перебувала на обліку	З них працевлаштовано,		Чисельність незайнятої молоді, яка перебувала на обліку	З них працевлаштовано,		Чисельність незайнятої молоді, яка перебувала на обліку	З них працевлаштовано,						
		Осіб	%		Осіб	%		Осіб	%		Осіб	%					
Кіровоградська область	41595	15996	38,5	38593	16577	43	33156	16264	49,1	32921	15731	47,8	-8674	-265	79,1	98,3	
м. Кіровоград	8599	4084	47,5	8082	4735	58,6	6621	4565	68,9	7300	4737	64,9	-1299	653	84,9	116,0	
м. Знам'янка	2211	903	40,8	1818	855	47	1464	868	59,3	1379	831	60,3	-832	-72	62,4	92,0	
м. Олександрія	3749	1616	43,1	3490	1612	46,2	3016	1584	52,5	3061	1574	51,4	-688	-42	81,6	97,4	
м. Світловодськ	2638	1040	39,4	2456	1168	47,6	1985	1144	57,6	1905	875	45,9	-733	-165	72,2	84,1	
Райони																	
Бобринський	1140	441	38,7	1022	452	44,2	875	450	51,4	868	463	53,3	-272	22	76,1	105,0	
Вільшанський	636	212	33,3	668	195	29,2	571	169	29,6	558	181	32,4	-78	-31	87,7	85,4	
Гайворонський	1098	525	47,8	1059	500	47,2	1026	504	49,1	900	418	46,4	-198	-107	82,0	79,6	
Голованівський	1678	604	36	1457	519	35,6	1184	466	39,4	1154	439	38,4	-524	-165	68,8	72,7	
Добровеличківський	1701	657	38,6	1613	559	34,7	1475	563	38,2	1422	583	41	-279	-74	83,6	88,7	
Долінський	1465	548	37,4	1483	604	40,7	1396	659	47,2	1478	675	45,7	13	127	100,9	123,2	
Знам'янський	1631	526	32,3	1369	543	39,7	1105	545	49,3	898	481	53,6	-733	-45	55,1	91,4	
Кіровоградський	543	164	30,2	444	156	35,1	310	122	39,4	332	131	39,5	-211	-33	61,1	79,9	
Компаніївський	212	86	40,6	212	81	38,2	192	82	42,7	198	73	36,9	-14	-13	93,4	84,9	
Маловісківський	2400	586	24,4	2103	585	27,8	1897	588	31	2058	575	27,9	-342	-11	85,8	98,1	
Новгородківський	406	145	35,7	491	153	31,2	492	149	30,3	508	155	30,5	102	10	125,1	106,9	
Новоархангельський	801	236	29,5	1036	301	29,1	1039	384	37	996	312	31,3	195	76	124,3	132,2	
Новомиргородський	2034	586	28,8	1988	570	28,7	1817	542	29,8	1691	534	31,6	-343	-52	83,1	91,1	
Новоукраїнський	1976	684	34,6	1860	615	33,1	1667	579	34,7	1518	511	33,7	-458	-173	76,8	74,7	
Олександрівський	1449	485	33,5	1194	456	38,2	1148	482	42	1109	466	42	-340	-19	76,5	96,1	
Олександрійський	1189	575	48,4	1125	601	53,4	1034	572	55,3	949	576	60,7	-240	1	79,8	100,2	
Онуфріївський	788	378	48	793	356	44,9	629	326	51,8	570	333	58,4	-218	-45	72,3	88,1	
Петрівський	619	245	39,6	644	274	42,5	552	283	51,3	589	272	46,2	-30	27	95,2	111,0	

\* Складено за даними Кіровоградського обласного центру зайнятості

Нині в державі немає реальних важелів впливу на випускників, які навчалися за державний рахунок і за чинним законодавством повинні відпрацювати у державних підприємствах і організаціях не менше трьох років.

За даними Міністерства освіти і науки України загальний обсяг державного замовлення у 2008 році склав 525,3 тис. осіб [6]. Однак, майже 700 тисяч випускників ВНЗ в червні-липні поточного року стали безробітними, із них 549 700 студентів, що отримали вищу освіту за державним замовленням.

За даними регіональних служб зайнятості, наявне перенасичення ринку праці з економічних спеціальностей (втричі), юридичних (у шість разів), вихователів дитячого садка та навчально-виховного закладу (вдвічі), психологів (у чотири рази).

Це означає, що сьогодні механізм держзамовлення потурає безвідповідальності навчальних закладів за багатомільйонні витрати бюджетних коштів. При формуванні пропозицій на 2009 рік вищі навчальні заклади знову подали сукупну заявку, що перевищує пропозиції минулого року майже на 7 тисяч осіб. І це — не зважаючи на застереження не подавати пропозицій щодо державного замовлення у 2009 році на напрями підготовки (спеціальності), за якими у 2008 році воно становило менше 15 місць, або за напрямками, які є непрофільними для вищого навчального закладу, або такими, що дублюються у різних вищих навчальних закладах регіону. Наприклад, у Запоріжжі юристів готують 4 університети, у Львові — 6 вищих навчальних закладів, у Донецьку — 4, в Одесі — 5. Отримати диплом економіста чи менеджера у Донецьку можна в 14 ВНЗ, у Львові — у 19, у Запоріжжі — у 8, а в Одесі — у 14 [1]. Проблемою в тому, що значна кількість спеціалістів, які отримують вищу освіту, зокрема і за рахунок державного замовлення, не працевлаштовуються за фахом, а попит фахівців на ринку праці ще не став визначальним критерієм оцінювання ефективності діяльності вищого навчального закладу, рейтинг якого визначається лише за конкурсом прийому. Таким чином, існує гостра проблема - брак необхідного зв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці.

Виходячи з проведеного аналізу основних проблем і тенденцій працевлаштування молоді на регіональному ринку праці, можна визначити ряд пропозицій щодо стабілізації та підвищення ефективності працевлаштування молоді в регіоні.

Перш за все, в основі ефективного вирішення проблеми забезпечення якості підготовки фахівців має бути побудована інформаційна система управління яка повинна:

а) виявляти тенденції розвитку ринку праці, своєчасно відстежувати змінні вимоги працедавців і відображати їх у вигляді відповідних характеристик якості підготовки випускника;

б) виробляти рішення для досягнення необхідного рівня якості освіти;

в) виявляти та оцінювати реальну якість професійної підготовки, визначати відхилення реальної якості від тієї, яка вимагається;

д) виробляти рішення по підвищенню рівня якості освіти відповідно до вимог працедавців, що змінюються в процесі навчання.

Також, всі вказані особливості і проблеми вимагають розробки комплексної системи заходів по розвитку потенціалу фахівців. Їх реалізація можлива на основі соціального партнерства органів міського муніципального самоврядування, державної влади, працедавців всіх форм власності, освітніх установ, суспільно-політичних організацій міста та області.

Партнерські відносини повинні забезпечувати діалог, рівноправність, інформаційну відкритість, створювати довіру між взаємодіючими сторонами. Це дозволяє молодій людині вибрати оптимальний варіант дій, досягти найкращих результатів. На аналогічній

основі повинні формуватися відносини не лише між студентами і адміністрацією, але і між вузом і виробничим підприємством, конструкторським бюро, науковою організацією, а також іншими зацікавленими учасниками.

Механізм здійснення молодіжної політики на основі партнерства студентів, вузів і працедавців може бути різним: від спільної організації PR-кампаній, націлених на працевлаштування молодих фахівців, до довгострокової програми ознайомлення студентів молодших курсів з підприємством, від виконання курсових робіт і дипломного проекту з тематики майбутньої діяльності до організації часткової зайнятості старшокурсників.

Соціальне партнерство такого виду, спроектоване для сприяння «адресному» працевлаштуванню молодих фахівців, дозволить:

студенту:

- завчасно ознайомитися з роботою провідних підприємств галузі, умовами праці персоналу, специфікою організації виробництва і т.д.;
- проходити різні види навчальних практик на профільних підприємствах, у складі їх діючих підрозділів;
- брати участь у цільовій контрактній підготовці, що організовується вузами на підприємствах-замовниках кадрових ресурсів;
- працевлаштуватися на підприємстві ще в період навчання у вузі (тимчасова зайнятість) за підтримки випускаючих кафедр вузу і відповідних підрозділів підприємства та ін.;

вузу:

- гарантовано забезпечити працевлаштування своїх випускників, чим істотно підвищити свою репутацію в професійному і соціальному середовищі;
- використовувати виробничу, матеріально-технічну базу підприємств-партнерів для проходження студентами різного виду практик, передбачених навчальними планами підготовки фахівців, а також для проведення семінарських, лабораторних та інших видів занять;
- залучувати провідних фахівців підприємств-партнерів для читання лекцій, керівництва курсовими роботами, курсовими і дипломними проектами, що виконуються студентами;
- забезпечити впровадження в навчальний процес сучасних досягнень науки, техніки, технологій;
- отримати додаткове фінансування від підприємств-партнерів на потреби реалізації цільової контрактної підготовки і розвитку власної матеріально-технічної бази та ін.

виробничим підприємствам, конструкторським бюро, науковим центрам, установам:

- здійснювати свою діяльність по пошуку, залученню та працевлаштуванню молодих фахівців на плановій основі, знижуючи залежність від зміни ситуації на ринку праці;
- забезпечити формування мережі стійких багаторівневих і різнопланових взаємовідносин з підрозділами вузів, а також з потенційними кандидатами для працевлаштування на підприємстві;
- проводити за допомогою вузу і спеціалізованих державних та/або муніципальних молодіжних центрів профільний відбір кандидатів з числа старшокурсників і випускників вузу для їх працевлаштування;
- розробляти і реалізовувати спільно з вузом програми цільової контрактної підготовки;
- відчутно зменшити тривалість професійної і соціально-психологічної адаптації молодих фахівців до умов праці на підприємстві;

– здійснити за допомогою спеціалізованих молодіжних та інших засобів масової інформації, зокрема що фінансуються органами влади та/або їх установами, презентацію діяльності підприємства, поліпшити його імідж в очах молодих громадян.

органам влади, що здійснюють управління реалізацією державної молодіжної політики:

– створювати і застосовувати соціальні технології недопущення або зниження рівня молодіжного безробіття в сегменті зайнятості молодих фахівців;

– сформуванню систему додаткової зайнятості студентів-старшокурсників, які працюють у вільний від навчання час на профільних підприємствах, і забезпечити її функціонування;

– стабілізувати або поліпшити соціально-економічну ситуацію в місті, регіоні та ін.

Головним же в даній «цільовій» моделі соціального партнерства є те, що державна молодіжна політика, що реалізовується на основі співпраці, дозволяє досягти відчутних соціальних ефектів, перевести взаємодію студентства, молодих фахівців, вищих навчальних закладів, працедавців, органів влади на якісно інший рівень.

Завдяки таким заходам може забезпечуватися взаємоузгоджене дотримання інтересів молоді, ділових організацій, держави, суспільства в цілому, що сприятиме підвищенню рівня працевлаштування молоді як в державі загалом, так і зокрема в Кіровоградському регіоні.

## Список літератури

1. Доповідь Міністра освіти і науки Івана Вакарчука на розширеній підсумковій колегії Міністерства освіти і науки України “Мета реформ у вищій школі —якість і доступність освіти” 2 квітня 2009 року// <http://www.mon.gov.ua>.
2. Економічна активність населення Кіровоградської області у 2006–2008 роках – Державний комітет статистики України. – Кіровоград: Головне управління статистики в Кіровоградській області., 2009.– 98с.
3. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних» від 10 січня 2001 року N 1.
4. Праця Кіровоградської області 2008. – Державний комітет статистики України. – Кіровоград: Головне управління статистики в Кіровоградській області., 2009р. – 332с.
5. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік – Державний комітет статистики України. – Кіровоград: Головне управління статистики в Кіровоградській області., 2009. – 507с.
6. Черних А. Питання державного замовлення у вищій освіті: логіка чи політика? 10.06. 2009р.// [www.osvita.org.ua/articles/404.html](http://www.osvita.org.ua/articles/404.html).

*А. Янишевская*

### **Проблемы и тенденции трудоустройства молодежи на региональном рынке труда**

В данной статье осуществлен анализ основных проблем и тенденций трудоустройства молодежи на региональном рынке труда; рассмотрены показатели трудоустройства безработной молодежи по районам Кировоградской области, а также определены эффективные направления повышения уровня трудоустройства среди молодого населения.

*A. Yanishevskaya*

### **Problems and tendencies of employment of young people at the regional market of labour**

In this article the analysis of the basic problems and tendencies of employment of young people on a regional labour market is carried out; the indexes of employment of of unemployed young people on areas of the Kirovograd area are considered and also effective directions of increase of level of employment among the young population are defined.

Одержано 23.11.09