

## **СКОРОЧЕНИЙ ЗВІТ З МІКРОДОСЛІДЖЕННЯ 1:**

### **«СУЧАСНІ ВИКЛИКИ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ МІСТА КИЄВА: ПОГЛЯД СТУДЕНТІВ ГРІНЧЕНКІВЦІВ»**

Функціонуванню молодіжного ринку праці приділено увагу в багатьох наукових дослідженнях. Так наприклад Міжнародною організацією праці проведено масштабні дослідження кризи у сфері молодіжної зайнятості (ILO,2012; ILO,2011). Водночас проблеми молодіжної зайнятості в Європі досі актуальні, зокрема в частині напрацювання інноваційних методів регулювання процесів працевлаштування молоді на локальних ринках. Попри те, що на рівні міста Києва існує ціла низка Міських цільових програм, які стосуються молодіжної зайнятості, ефективного рішення цієї проблеми досі не знайдено. Молодіжне безробіття має великий вплив на життя суспільства й може викликати небезпечні наслідки в соціальній сфері міста. Особливо небезпечним є ризик люмпенізації відторгнутої молоді в сфері праці, який провокує її участь у політичних акціях та екстремістських діях, що підтверджується резонансними подіями останніх років.

Проблему молодіжної зайнятості в м. Києві ми дослідили шляхом проведення соціологічного опитування серед молоді (18-25 років) під керівництвом завідувача кафедри управління Олени Акіліної, з використанням її наукових здобутків (Akilina, 2017; Akilina, Pavliuk, 2018). Соціологічне опитування проводилося студентами Київського університету імені Бориса Грінченка, що навчаються на спеціальності менеджмент. Для опитування ми скористалися анкетною, що була розроблена доктором економічних наук Людмилою Ільїч (Ilich, 2018). Серед ІКТ-інструментів та ресурсів, які були використані у дослідженні слід виділити: MindMeuster, Scrumblr, Dropbox, Google таблиці, Google Форми, блоги, LinkedIn та інші соціальні мережі для науковців, що представлені у нашому веб-міксі.

Метою дослідження було проведення аналізу молодіжного ринку праці міста Києва та визначення його ключових проблем. В якості цільових груп розглядалися: молодь; органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці та заклади вищої освіти (ЗВО) м. Києва. Опосередкованими цільовими групами були: домогосподарства та органи охорони правопорядку. Очікуваними результатами

дослідження ми вбачали підготовку аналітичного звіту щодо ситуації на ринку праці молоді та публічне обговорення цієї проблематики.

Кількість респондентів становила 280 осіб, з яких 52,5% жіночої статі та 47,5% – чоловічої. Переважна більшість опитаних навчалися або навчається у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка; Київському університеті імені Бориса Грінченка; Київському національному університеті біоресурсів та природокористування України. В опитуванні взяли участь респонденти, які навчаються за різними спеціальностями, серед них 42,5% навчалися на бакалавраті. За джерелами фінансування респонденти мали такий розподіл: 37,5% навчалися за державний кошт, 58,8% – за кошти батьків, 2,5% – за кошти підприємств, а 15% – за власний кошт.

Серед тих, хто суміщує роботу з навчанням та випускників, працює за фахом 68,8% осіб. Найбільша питома вага опитаних залучена у такі сфери як: готельний бізнес та сфера харчування, оптова і роздрібна торгівля, фінансова та страхова діяльність, освіта. Більша частина опитаних має досвід роботи від одного до трьох років, при цьому 75% працюють в умовах повної зайнятості, а 18,8% – неповної. Решта мають віддалену роботу. З них на питання наскільки якість підготовки у закладі освіти відповідає потребам ринку праці (з оцінкою за 5-бальною шкалою): 17,5% респондентів поставили найвищий бал, 42,5% – оцінили в 4 бали, 27,5% – поставили 3 бали. Цікавими були відповіді на питання наскільки вимоги до роботи, яку Ви маєте виконувати на робочому місці, відповідають рівню отриманої Вами освіти. 61,3% респондентів відповіли, що ці вимоги приблизно відповідають, 11,3% вважали, що мають вищий від потрібного рівень освіти, 13,6% не змогли відповісти й лише 13,8% вважали свій рівень освіти недостатнім для виконання своїх посадових обов'язків.

Отримані нами результати не співпадають з результатами презентованими українськими науковцями в Polonia University (Shaikan, Sahaidak, 2017), які у своєму дослідженні стверджують, що ЗВО України, які проводять підготовку фахівців для всіх галузей економіки, не є повноцінними гравцями на ринку праці, оскільки формують неефективну модель компетентностей. Представники нашого Університету були на двох зустрічах «Uni-Biz Bridge», організованих компанією

UGEN за участі представників відомих міжнародних компаній, метою яких була побудова «містка», що повинен подолати прірву між офіційною освітою та запитами роботодавців. Результат дискусії довів, що основні очікування роботодавців можна віднести до загальних компетентностей, таких як: критичне мислення, здатність до адаптації, креативність, здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію, а головне – здатність до самонавчання. Ми переконані, що українські ЗВО здатні сформувані подібні компетенції. Досвід практико-орієнтованого спрямування освітніх програм Університету Грінченка, яке забезпечується новоствореними в нашому Університеті Центрами практичних компетентностей, переконує у можливості озброєння студентів компетентностями, яких очікує від них ринок праці.

На питання як Ви знайшли свою роботу 48,8% респондентів відповіли, що дізналися від знайомих, родичів, друзів, 21,3% – звернулися безпосередньо до роботодавців, 18,8% – знайшли із оголошень в ЗМІ, а решта – скористалися послугами Державної служби зайнятості та кадрових агентств. На жаль, зазначена статистика показує, що в м. Києві досі не створено ефективної інфраструктури ринку праці в цілому та не вживаються заходи щодо мінімізації недовіри молоді до існуючої інфраструктури. Ще одним тривожним дзвінком є невдоволення молоді умовами і оплатою праці. Лише 48,8% опитаних повністю задоволені умовами робочого місця та його оплатою.

Muffels, Crouch, та Wilthagen (2017) розглядаючи проблеми гнучкості і безпеки на європейських ринках праці, наголошують на важливості здійснення скоординованих колективних переговорів. У своєму дослідженні Marginson, Keune, та Dorothee Bohle (2014) також наводять аргументи про те, що колективні переговори здатні пом'якшити негативні зовнішні ефекти та забезпечити більшу захищеність молодих працівників. Погоджуючись з важливою роллю цього важелю регулювання молодіжного ринку, необхідно зазначити, що система соціального партнерства в місті Києві, на наш погляд, має патерналістичний характер та є неефективною.

Dietrich (2013) у своєму дослідженні стверджує, що хоча традиційний рівень безробіття серед молоді найкраще реагує на наслідки ділового циклу, поліпшення

загального рівня освіти або зростання частки зайнятості в промисловості, проте він не реагує на відносне зростання неактивної молоді. Проблема неактивності молоді на ринку праці починає загострюватися й в Україні

Отже, погоджуємося з групою дослідників (Green, Owen, & Wilson, 2001), що вихід молоді на ринок праці часто відкладається і стає все більш тривалим. Участь молоді на ринку праці визначається низкою взаємопов'язаних факторів, включаючи: демографічний та економічний, організацію та структуру ринку праці, систему освіти і навчання, роль держави у формуванні пропозиції праці та організації сім'ї.

## References

- ILO International Labour Organization (2012). *The youth employment crisis: Time for action*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_175421.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175421.pdf) (13/03/2012)
- ILO International Labour Organization (2011). *Youth employment in Eastern Europe: Crisis within the crisis*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_175421.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175421.pdf) (01/09/2011).
- Akilina, O., & Pavliuk, V. (2018). Public-private partnership as a tool for managing change in a modern city. *Scientific notes TNU: Series Economics and Management*, (20), 139-143. (in Ukrainian).
- Akilina, O. (Eds.). (2017) *Problems of regulation of the youth labor market Kiev in the conditions of European integration*, The materials of science-practical conference "European integration and global aspects of economic development". Kyiv: Borys Grinchenko Kyiv Universite.
- Ilich, L. (2018). Sociological monitoring of matching skills and jobs in Ukraine. O. Vlasiuk and O. Ilyash [Edited by], *Socio-economic reforms of the national economy recovery: the experience of Ukraine*. Vol. 4. Bydgoszcz, Poland: University of Economy in Bydgoszcz, Publishing House, 2018.
- Shaikan, A., & Sahaidak, M. (2017). Study of factors for effective interaction in the chain "Hel – Employer". *Scientific Journal of Polonia University*, 23(4), 130-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.23856/2315>
- Muffels, R., Crouch, C., & Wilthagen (2014). Flexibility and security: national social models in transitional labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(1), 99-114. <https://doi.org/10.1177/1024258913514361>
- Marginson, P., Keune, M., & Bohle D. (2014). Negotiating the effects of uncertainty? The governance capacity of collective bargaining under pressure. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(1), 37-51. <https://doi.org/10.1177/1024258913514356>
- Dietrich, H. (2013) Youth unemployment in the period 2001–2010 and the European crisis – looking at the empirical evidence. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(3), 305-324. <https://doi.org/10.1177/1024258913495147>

Green, A.E., Owen, D., Owen, & Wilson, R. (2001). Regional Differences in Labour Market Participation of Young People in the European Union. *European Urban and Regional Studies*, 8(4), 297-318. <https://doi.org/10.1177/096977640100800402>