

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ**

Виконала: студентка 2-го курсу, групи 8.2819
напряму підготовки
«публічне управління та адміністрування»
С.О. Бондаренко

Керівник: професор кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, д.філос.н. Глазунов В.В.

Рецензент: доцент кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, к.психол.н. Бойко Г. В.,

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра соціальної філософії та управління
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та
управління

_____ Т.І.Бутченко
«___» _____ 2020 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Бондаренко Сніжані Олександрівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Організація діяльності органів місцевого
самоврядування з працевлаштування молоді

керівник роботи Глазунов Володимир Володимирович, д.філос.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «25» травня 2020 року № 605-с

2. Строк подання студентом роботи 3 грудня 2020 року

3. Вихідні дані до роботи Мотречко В. В. Організація діяльності суб'єктів
місцевого самоврядування щодо реалізації молодіжної політики: дис. канд. наук з
державного управління: 25.00.04/ Одеський регіональний інститут державного
управління НАДУ при Президентові України. Одеса, 2018. 241 с.; Федунчик Л. Г.
Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та
зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31-34.; Лібанова Е., Цимбал О., Ярош О. та
Лісогор Л.; 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: МОП, 2016. 125 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно
розробити) 1. Проаналізувати стан наукової розвідки питання організації
діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді.
2. Розкрити зміст понять «органи місцевого самоврядування», «молодь»,
«працевлаштування», «молодіжний ринок праці». 3. Визначити принципи та
методи вивчення організації діяльності органів місцевого самоврядування з
працевлаштування молоді. 4. Проаналізувати сучасні форми та механізми
працевлаштування на молодіжному ринку праці України. 5. Дослідити позицію
органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді. 6. Розглянути
закордонний досвід органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування
молоді. 7. Проаналізувати потенціал органів місцевого самоврядування на
молодіжному ринку праці міста Запоріжжя. 8. Визначити

перспективи гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою. 9. Розробити організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді на прикладі міста Запоріжжя.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Глазунов В.В., професор кафедри соціальної філософії та управління	25.05.2020	25.05.2020
Розділ 2	Глазунов В.В., професор кафедри соціальної філософії та управління	24.06.2020	24.06.2020
Розділ 3	Глазунов В.В., професор кафедри соціальної філософії та управління	25.09.2020	25.09.2020

7. Дата видачі завдання 25 травня 2020 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень –квітень 2020	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Травень 2020	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2020	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень 2020	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Липень – серпень 2020	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Вересень – жовтень 2020	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад 2020	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2020	<i>виконано</i>

Студент _____ С.О. Бондаренко

Керівник роботи _____ В.В. Глазунов

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.В. Заїка

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається зі 103 сторінок, 86 позицій у списку літератури.

ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ МОЛОДЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІЖНИЙ РИНОК ПРАЦІ

Мета дослідження: дослідити особливості організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді і перспективи налагодження відносин із бізнесом та громадою.

Об'єкт дослідження: органи місцевого самоврядування та їх повноваження в рамках реформ.

Предмет дослідження: діяльність органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді.

Методи дослідження: аналізу, економічного аналізу, синтезу, індукції, дедукції, абстрагування, ідеалізації, аналогії, моделювання, формалізації.

Гіпотеза: Організація ефективної роботи органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді можлива за умови гармонізації відносин із бізнесом та громадою; перспективним напрямком може стати впровадження місцевих та регіональних програм підтримки працевлаштування молоді.

Висновки: 1. Благополучне працевлаштування молоді є результатом вдалого поєднання багатьох факторів. Держава у даному контексті грає роль регулятора.

2. Місцева влада має забезпечувати існування відповідних механізмів, які сприяють полегшенню виходу молоді на ринок праці певної території.

3. На рівні Запоріжжя доцільно розробити місцеву програму сприяння молодіжному працевлаштуванню в регіоні, яка має бути відповідно співставлена із стратегіями розвитку області та міста, аби не вступати в протиріччя. Метою програми є забезпечення сталого розвитку території шляхом збереження і активізації на рівні регіону трудових ресурсів із молодого покоління, збільшення їх ролі та частки в соціально-економічному розвитку.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ.....	9
1.1. Стан наукової розвідки питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді.....	9
1.2. Головні поняття дослідження: «органи місцевого самоврядування», «молодь», «працевлаштування», «молодіжний ринок праці».....	18
1.3. Принципи та методи вивчення організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді.....	29
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ.....	37
2.1. Сучасний стан системи працевлаштування на молодіжному ринку праці України.....	37
2.2. Публічно-управлінські механізми організації сфери працевлаштування молоді.....	45
2.3. Порівняльний аналіз закордонного досвіду органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді.....	52
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ.....	64
3.1. Аналіз потенціалу органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці міста Запоріжжя.....	64
3.2. Перспективи гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.....	74

3.3. Модель організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді на прикладі міста Запоріжжя.....	82
ВИСНОВКИ.....	88
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	95

ВСТУП

Нинішні українські реалії вимагають від влади застосування своєчасних та радикальних механізмів вирішення насущних проблем. Існуючі на сьогодні методи та інструменти подолання кризових явищ показали свою неефективність і невідповідність вимогам суспільства, що стрімко змінюється.

Серед сучасних тенденцій в українському суспільстві найбільш значимими та кризовими є: знищення вітчизняного виробництва, зростання показників бідності, «старіння нації», стабільно високі показники безробіття, трудова еміграція, соціальна напруженість та роз'єднаність, політичні та військові конфлікти, тощо. Окреслені явища вимагають комплексного вирішення, але розпочати варто із проблеми молодіжного безробіття, що надалі призводить до підвищення кількості трудових емігрантів та зростання показників бідності в цілому. Рішенням може стати створення сприятливих умов та перспектив працевлаштування молоді вдома.

Молодь завжди визначається рушійною силою суспільства, майбутнім кожної нації. Молоді люди становлять третину від працездатного населення, є носіями інновацій, творцями змін. Нинішня молодь України вирізняється своєю неспроможністю повністю реалізувати власний потенціал через відсутність дієвих механізмів працевлаштування в умовах нестабільної економічної системи та трансформаційних змін.

З самого моменту проголошення незалежності все ще не сформована результативна система переходу до ного типу господарювання та впровадження ринкових відносин. Донині існує проблема в налагодженні взаємин між владою, бізнесом та громадою. Тривалий час бізнес залишався прерогативою одноосібних підприємців у сфері малого бізнесу, а великий – фінансових груп олігархів. В останні роки, з початком реалізації реформи децентралізації, з'явилися перспективи для працевлаштування молоді у цій сфері. Однак забезпечення нових можливостей вимагає розробки фундаментально іншої моделі взаємин між органами місцевого самоврядування, локальним бізнесом та громадою.

Комплексно питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді не досліджувалося. Окремі аспекти щодо механізмів та форм працевлаштування молоді розкриті у роботах О.М.Шевченко, О.Б. Талько, Н.Є. Скрипник, Л.С. Борданової Н.В.Роциної, А.С. Митрофанової, К.В. Бондаревської тощо. Питання функціонування молодіжного ринку праці неодноразово підіймалися такими науковцями як: Р.В. Яковенко, Л. Ю. Семенова, Л.Г. Федунчик, Г. Г. Михальченко, А.В. Квітка, Кваша О.С. та інші. Особливої уваги потребують наукові праці присвячені питанням взаємодії влади та бізнесу. Цій темі надали великого значення О. Крутій, О. Радченко, Л. Соколік, С.О. Біла, О.В. Шевченко, М.О. Кушнір, В.І. Жук та інші.

Об'єкт дослідження – органи місцевого самоврядування та їх повноваження в рамках реформ.

Предмет дослідження – діяльність органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді.

Мета – дослідити особливості організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді і перспективи налагодження відносин із бізнесом та громадою.

Завдання:

- проаналізувати стан наукової розвідки питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді;
- розкрити зміст понять «органи місцевого самоврядування», «молодь», «працевлаштування», «молодіжний ринок праці»;
- визначити принципи та методи вивчення організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді;
- проаналізувати сучасні форми та механізми працевлаштування на молодіжному ринку праці України;
- дослідити позицію органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді;

– розглянути закордонний досвід органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді;

– проаналізувати потенціал органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці міста Запоріжжя;

– визначити перспективи гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою;

– розробити організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді на прикладі міста Запоріжжя.

Гіпотеза. Організація ефективної роботи органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді можлива за умови гармонізації відносин із бізнесом та громадою; перспективним напрямком може стати впровадження місцевих та регіональних програм підтримки працевлаштування молоді.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

1.1. Стан наукової розвідки питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді

Питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді комплексно не досліджувалося вітчизняними науковцями. Доцільним є вивчення стану наукової розвідки різних аспектів теми. Окремі аспекти щодо механізмів та форм працевлаштування молоді розкриті у роботах О.М.Шевченко, О.Б. Талько, Н.Є. Скрипник, Л.С. Борданової Н.В.Роциної, А.С. Митрофанової, К.В. Бондаревської тощо.

Науковці О.М.Шевченко і О.Б. Талько у своїх роботах досліджували соціально-психологічні аспекти питання працевлаштування молоді. Дослідники проаналізували проблему влаштування на роботу в економічній, правовій, демографічній, соціальній та психологічній сферах. За результатами своєї праці науковці сформувавши рекомендації щодо зменшення рівня безробіття серед молоді та удосконаленню програм щодо становища молоді у сфері зайнятості [76].

Н.Є. Скрипник вважає, що працевлаштування молоді є проблемою соціально-економічного розвитку України. Необхідним дослідник створення сприятливих умови, коли молоді люди будуть зацікавлені в різноманітних легальних видах діяльності. Засоби масової інформації, різні молодіжні організації повинні психологічно підготувати молодь щодо розуміння нею ролі, яку вона може зайняти в розвитку нашої країни, змінити ставлення серед молодих людей щодо поширених форм і видів діяльності, що є непостійними й неперспективними за тих умов, де функціонує розвинуте ринкове середовище.

Л.С. Борданова та Н.В. Рощина досліджують особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці, а саме ними було: уточнено сутність поняття «працевлаштування молоді» та визначено основні чинники впливу на означений процес. Аналіз суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді на ринку праці надав можливість науковцям визначити його зміст як сукупність соціально-економічних та інституційно-правових заходів, що реалізуються за безпосередньої активної участі молоді, відповідних державних та недержавних органів і спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості та гідних умов праці для молоді, а також створення передумов для її розвитку [11].

Оцінка стану зайнятості молоді на ринку праці наведена в роботах О.В. Раєвнева та І.Є. Нос. Одна з їх статей присвячена дослідженню проблем працевлаштування молоді – випускників вищих навчальних закладів в умовах політико-економічної кризи. Науковцями були проаналізовані сучасні тенденції зайнятості молоді та безробіття за видами економічної діяльності, виділено найбільш пріоритетні сфери працевлаштування молоді, розглянуто актуальні проблеми безробіття серед молоді та запропоновано в контексті покращення процесу працевлаштування молоді дослідники виділяють такі напрями удосконалення молодіжної політики зайнятості в: налагодження дієвої системи профорієнтаційної роботи з молоддю; підвищення кооперації між ринком освітніх послуг та ринком праці за рахунок впровадження оновлених освітніх стандартів згідно з вимогами роботодавців до знань; ефективна координація зусиль навчальних закладів та роботодавців щодо працевлаштування випускників; державна підтримка сприяння працевлаштування молоді; розробка комплексних державних прогнозів щодо професійного попиту та пропозиції на ринку праці; всебічне стимулювання самозайнятості молоді та стимулювання молоді до підприємництва за рахунок надання їм додаткової державної допомоги на відкриття власної справи [59].

А.С. Митрофанова вивчає глибинні причини молодіжного безробіття, що лежать у площині порушення зв'язків у системі «освіта-наука-

виробництво», та супутні негативні чинники, характерні для сучасної соціально-економічної та політичної ситуації в країні, регіональних диспропорцій. Дослідниця систематизувала основні проблеми, з якими стикається молодь на ринку праці та проаналізувала актуальну ситуацію в Україні. Митрофанова А.С. запропонувала систему рекомендацій щодо вирішення проблем молодіжного безробіття з точки зору соціального діалогу, тобто рівноправної участі всіх суб'єктів молодіжного ринку праці та усунення як глибинних причин, так і супутніх негативних факторів [35].

У роботах К.В. Бондаревської розкриваються особливості молодіжної зайнятості в сучасних умовах, визначено стан та динаміку основних показників даної сфери. В результаті авторського дослідження було обґрунтовано практичні рекомендації щодо вирішення проблеми зайнятості молоді в Україні, зокрема в контексті формування ефективної державної молодіжної політики та забезпечення тристороннього партнерства влади, бізнесу та освіти. Все це матиме своє вираження у координації зусиль в процесі вирішення проблемних аспектів молодіжної зайнятості між органами державної влади, бізнес-структурами та навчальними закладами. Серед основних напрямів вирішення проблеми молодіжної зайнятості: удосконалення законодавчої бази в контексті пільгового оподаткування підприємств, які приймають на роботу молодих працівників; оновлення стандартів освіти та участь роботодавців у навчальному процесі, проведення спільних лекцій, семінарів та тренінгів; консолідація зусиль навчальних закладів та роботодавців щодо практичної підготовки, стажування студентів та працевлаштування випускників; виконання науково-технічних розробок і проектів на замовлення бізнес-структур [10].

Питання функціонування молодіжного ринку праці неодноразово підіймалися такими науковцями як: Р.В. Яковенко, Л. Ю. Семенова, Л.Г. Федунчик, Г. Г. Михальченко, А.В. Квітка, Кваша О.С. та інші.

Л.Г. Федунчик в одній із своїх праць проводить аналіз визначення поняття «ринок праці», досліджує основні тенденції на сучасному ринку праці України, виокремлює проблеми та пропонує шляхи їх вирішення.

Проблеми формування і розвитку молодіжного сегменту ринку праці вивчає Г.Г. Михальченко. У роботах науковця розглянуто специфіку функціонування та сучасні тенденції в його сегментації та структурі робочої сили, досліджено регіональні особливості та демографічні тенденції зайнятості молоді, визначено пріоритетні напрямки регулювання молодіжного сегменту ринку праці України [36].

Загальну ситуацію, що склалася на ринку праці України за останні роки; досліджено у роботах Кваші О.С. Виокремлені основні показники, що характерні для ринку праці – зайнятості та безробіття, проаналізовано причини безробіття та зменшення зайнятості населення; розглянуто проблеми трудової міграції; надано рекомендації щодо вдосконалення системи [22].

Л. Ю. Семенова вивчає проблеми та перспективи розвитку молодіжного ринку праці в Україні, державну політику в сфері забезпечення зайнятості та підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

А.В. Квітка займається вивченням проблем молодіжної політики зайнятості в Україні. У роботах вченої: проаналізовані ситуація на ринку праці кваліфікованої молоді та причини безробіття кваліфікованої молоді; розкрито проблему неякісної освіти в Україні; проаналізована правова, законодавча база молодіжної політики зайнятості; розглянуто державні заходи щодо молодіжної політики зайнятості; запропоновано додаткові заходи щодо поліпшення стану молоді на ринку праці, зменшення молодіжного безробіття. Дослідження А.В. Квітки показало, що проблеми в сфері молодіжної політики існують, і потребують ґрунтового вирішення.

Сутність молодіжного ринку праці розкрита і в роботах Ю. В. Іриневич. Проаналізовано сучасні тенденції економічно активної, зайнятості та безробіття молоді за допомогою абсолютних, відносних та середніх величин динаміки. Науковцем здійснено аналіз структури економічно активної молоді,

питомої ваги зайнятої молоді на ринку праці України, сучасних рівнів зайнятості та безробіття молоді віком від 15 до 24 років [17].

Окремо необхідно розглянути наукові праці за тематикою децентралізації, щоб отримати уявлення про стан наукової розвідки питання повноважень органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді в умовах реформування усієї ситсеми.

Гнидюк І.В., Гороховська Ю.І. досліджують теоретичні та методологічні аспекти процесу децентралізації, обшрунтовують важливість децентралізації у процесі реформування місцевого самоврядування, аналізують наукові підходи до визначення змісту та ролі децентралізації у ринковій економіці [12].

У колективній монографії «Управління стратегічним розвитком об'єднаних територіальних громад: інноваційні підходи та інструменти» досліджуються концептуальні засади реформування місцевого самоврядування й децентралізації влади в Україні, аналізується сучасний стан та проблеми, що виникають під час реформування, узагальнюється відповідний європейський досвід. Авторами пропонуються інноваційні моделі, механізми та інструменти управління стратегічним розвитком територіальних громад в умовах децентралізації. Окремо у монографії розглядаються оновлені підходи до надання публічних послуг, роль та можливості співучасті неурядових організацій та територіальних громад у цих процесах, пропонуються підходи до формування громадянських та професійних компетентностей, аналізуються новітні форми участі громадськості в управлінні. Особливо значими є напрацювання авторів щодо моделі управління інноваційним розвитком територіальних громад та інтеграції науки з практикою на основі моделі потрійної спіралі [69].

І. Юркевич вивчає теоретичні та практичні аспекти децентралізації як фундаменту в утвердженні демократії в Україні. Дослідниця наголошує на запровадженні реформи з децентралізації влади на шляху розвитку України як демократичної правової держави. У роботі І. Юркевич проаналізовано

законодавчу базу для проведення реформи з децентралізації влади, проблеми процесу децентралізації, переваги децентралізованого управління та можливі ризики [76].

Роль децентралізації влади та управління у формуванні засад якісного оновлення змісту державного впливу на соціальні процеси регіональних систем підіймається в роботах Л.М. Мельничука. Науковцем були проаналізовані сучасні теоретичні підходи до розгляду цієї проблематики в теорії державного управління та визначено зміст і форми децентралізації, окремі її складові, типи та моделі здійснення. На основі теоретичного аналізу обґрунтовано, що імплементація децентралізаційних явищ у систему державного управління соціальним розвитком регіонів має здійснюватися у чотирьох основних напрямках [33].

О.В. Тарасевич же досліджує господарські повноваження органів місцевого самоврядування як передумову партнерства влади і бізнесу. Доведено, що господарські відносини створюють надійні умови для соціально-економічного розвитку міст України. Науковцем зроблено висновок щодо поліпшення умов співпраці органів місцевого самоврядування і суб'єктів господарювання на основі розширення повноважень місцевих органів у сфері господарювання [66].

Сучасний стан і перспективи розвитку взаємодії молодіжних громадських організацій з органами державної влади та місцевого самоврядування й об'єднаними територіальними громадами в умовах децентралізації розкрито в роботах М.В. Канавець. Вчена вивчає процес трансформації молодіжної політики в умовах європейської інтеграції та реалізації реформи державного управління й децентралізації влади, правові аспекти створення й функціонування молодіжних організацій, взаємини молодіжних громадських організацій з державою і органами місцевого самоврядування [19].

Особливої уваги потребують наукові праці присвячені питанням взаємодії влади та бізнесу. Цій темі надали великого значення

О. Крутій, О. Радченко, Л. Соколік, С.О. Біла, О.В. Шевченко, М.О. Кушнір, В.І. Жук та інші.

Л. Соколік досліджує актуальні проблеми взаємодії влади і бізнесу, теоретико методологічні підходи до аналізу феномену «взаємодія влади та бізнесу», теоретико методологічне обґрунтування його значення та сутності в умовах становлення ринкових відносин [63].

Модель тристороннього партнерства держави, бізнесу та громадянського суспільства представлена в роботах В. Є. Слюсаренко. Нині суспільство розділено на три сектори державний – бізнес – громадянське суспільство. Сьогодні зумовлює налагодження між зазначеними секторами ефективного партнерства та діалогу, які впливатимуть на ефективність розвитку суспільства, показниками якого є відтворення економіки. Розвиток системи тристороннього партнерства не може відбуватися спонтанно. Він потребує формування ефективних механізмів узгодження інтересів суб'єктів цього процесу, конструювання інструментів їх взаємодії та відповідальності, вибору раціональних форм і методів співпраці. Сьогодні в Україні такий механізм не склався ні організаційно, ні функціонально. Як наслідок – система тристороннього партнерства суттєво відстає від потреб суспільства.

Ю. В. Боковикова у своїх роботах визначає причини необхідності взаємодії влади та бізнесу в сучасному соціально-економічному середовищі України, інструменти взаємодії влади та бізнесу і можливості їхнього використання. Так, на думку Ю. В. Боковикова ефективними інструментами взаємодії влади та бізнесу мають стати: залучення представників влади всіх рівнів, спілок підприємців до обговорення проблем підприємництва, розроблення пропозицій органами державної влади, місцевого самоврядування для створення відповідного правового поля та локальних нормативно-правових актів щодо розвитку підприємництва, включення спілок підприємців у нормотворчу діяльність; запровадження спеціальних режимів інвестиційної діяльності з метою стимулювання прискореного розвитку територій з унікальними перевагами; активна діяльність регіональних та

місцевих органів влади щодо стимулювання малого та середнього бізнесу; налагодження ефективної та якісної діяльності центрів надання адміністративних послуг; використання фінансового лізингу як інструмента розвитку населених пунктів; прозорість діяльності влади та постійне інформування щодо податкових обов'язків, спрощені процедури оподаткування [8].

Іншим аспектом аналізу стану наукової розвідки питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді є дослідження праць присвячених молоді та її участі в житті громади.

Участь молоді в управлінні громадами вивчали О.В. Кулініч, Д.С. Барінова та В.В. Нестеренко. Особливої уваги заслуговують розкритті науковцями питання рівнів та форм молодіжної участі на рівні територіальної громади, пошуку ресурсів для підтримки молодіжних ініціатив.

О. Г. Лиска досліджує взаємодію молоді з органами влади, значення молоді в системі місцевого самоврядування як важливого суб'єкта і потужного ресурсу для розвитку всієї територіальної громади. Вченою запропоновано модель взаємодії органів місцевого самоврядування з молодіжними верствами населення, проаналізовано основні форми і методи їхньої співпраці [29].

Спроба оцінити вплив органів місцевого самоврядування на забезпечення роботою населення територіальної громади здійснив К.І. Курсон. В умовах сьогодення безробіття стає хворобою століття, тому функції соціального захисту населення Законом «Про місцеве самоврядування в Україні» на органи місцевого самоврядування покладено виконання програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття. Необхідно розробити й затвердити на державному, регіональних рівнях концептуальні засади формування та розвитку єдиної цілісної системи, яка має бути зорієнтована на задоволення поточних та перспективних завдань сучасного виробництва та сфери послуг, оперативне гнучке реагування на зміни в умовах реформування економіки, забезпечення стабільної

продуктивної робочої сили на підприємствах різних форм власності на території громади та ліквідація безробіття на селі.

Таким чином, стан наукової розвідки питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді характеризується відсутністю комплексних досліджень за тематикою, але наявні глибинні дослідження питань: молодіжного безробіття; тенденцій та перспектив розвитку ринку праці, зокрема, молодіжного; розширення повноважень органів місцевого самоврядування у сфері сприяння зайнятості населення у рамках проведення реформ децентралізації; можливостей участі молоді в житті громади.

Окремо проаналізовані роботи свідчать про те, що науковці неодноразово підмічали проблеми порушення зв'язків у системі «освіта-наука-виробництво». Праці щодо аналізу сучасних тенденцій зайнятості молоді та безробіття дозволили окремим дослідникам сформулювати чіткі напрямки удосконалення молодіжної політики зайнятості: налагодження системи профорієнтації молоді; підвищення кооперації між ринком освітніх послуг та ринком праці; координація зусиль навчальних закладів та роботодавців щодо працевлаштування випускників; державне сприяння працевлаштування молоді; розробка комплексних прогнозів щодо попиту та пропозиції на ринку праці; стимулювання самозайнятості молоді.

Окремо були розглянуті наукові праці за тематикою децентралізації. Це було зроблено з метою отримання уявлення про повноваження органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді в умовах реформування усієї системи.

Загалом, проаналізовані наукові розвідки щодо вивчення тематики працевлаштування молоді та участі в цьому процесі органів місцевого самоврядування дають змогу сформулювати певні узагальнення стосовно вивчених сфер та тих, що є для нас актуальними: як можуть використовувати свої повноваження органи місцевого самоврядування для сприяння зайнятості на регіональному молодіжному ринку праці.

1.2. Головні поняття дослідження: «органи місцевого самоврядування», «молодь», «працевлаштування», «молодіжний ринок праці»

Наукове дослідження завжди потребує визначення головних понять, якими ми оперуємо в процесі роботи. Розкриття змісту ключових термінів дозволяє зрозуміти сутністний зміст окремих явищ, предметів, процесів.

Перше поняття, яке варто розглянути – «органи місцевого самоврядування».

Конституція України визначає, що місцеве самоврядування є правом територіальної громади на самостійне вирішення питань місцевого значення в межах Конституції і законів України. Місцеве самоврядування реалізується територіальною громадою як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування: сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи [26, С.141].

Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» затверджує визначення «місцеве самоврядування в Україні». Це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України [57, С.2].

Органами місцевого самоврядування, які уповноважені реалізовувати право громадян на самостійне вирішення питань місцевого значення є: сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також районні та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст [57, С.2].

Стаття 5 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» затверджує систему органів місцевого самоврядування. Так, система місцевого самоврядування в Україні включає: територіальну громаду;

сільську, селищну, міську раду; сільського, селищного, міського голову; виконавчі органи сільської, селищної, міської ради; старосту; районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органи самоорганізації населення.

Повноваження місцевого самоврядування визначені Конституцією і законами України, іншими правовими актами. Територіальні громади села, селища, міста через органи місцевого самоврядування:

- управляють громадським майном; затверджують програми соціально-економічного та культурного розвитку і контролюють їх виконання;
- затверджують бюджети відповідних адміністративно-територіальних одиниць і контролюють їх виконання; встановлюють місцеві податки і збори;
- забезпечують проведення місцевих референдумів та реалізацію їх результатів;
- утворюють, реорганізують та ліквідовують комунальні підприємства, організації і установи, контроль за діяльністю таких підприємств [26, С.143].

Розглядаючи визначення поняття «органи місцевого самоврядування» та його сутність варто приділити увагу його розумінню, змісту та структурі, в країнах Європи. Це обумовлено європейським вектором розвитку нашої держави і тим, що досвід окремих країн ЄС планується реалізувати в Україні.

Принципи місцевого самоврядування країн ЄС закріплені Європейською хартією місцевого самоврядування, Всесвітньою декларацією місцевого самоврядування та іншими міжнародними документами. Кожна європейська країна на підставі історичного, соціального, культурного, економічного розвитку створила власну модель місцевого самоврядування із самобутнім механізмом формування органів управління.

Однією з таких європейських країн є Франція. Її досвід є одним із пріоритетних, до його реалізації прагнуть в нашій державі. Складовими частинами адміністративно-територіальної структури Франції є: комуна, кантон, округ, департамент і регіон. При цьому кантон і округ не мають

виборних органів управління та самоврядування, а є територіями, в межах яких діють деякі спеціальні адміністративні органи. Округами управляє супрефект, який призначається зверху. Кантони являють собою історико-географічні одиниці, які використовуються як виборчі округи для виборів до ради департаменту. Територіальними самоврядними колективами Франції, що мають виборні органи самоврядування, є регіони, департаменти та комуни. Традиційно основною одиницею адміністративно-територіального поділу Франції є департамент. Для вирішення сучасних економічних і соціальних проблем департамент виявився неефективною малопотужною одиницею, тому регіони мають власний бюджет, розробляють власні плани економічного та соціального розвитку, а також облаштованості території і розвитку інфраструктури. Головним представницьким органом регіону є регіональна рада, члени якої обираються шляхом загальних і прямих виборів у пропорційній виборчій системі. Департамент у Франції є другим рівнем адміністративно-територіального устрою, на якому паралельно працюють два органи влади: генеральна рада як орган самоврядування та префект як орган державної влади. Генеральна рада має право вирішувати всі питання, що належать до компетенції департаменту і не належать до компетенції інших органів департаменту, наприклад: надання соціальної допомоги, опіка над недієздатними, охорона прав дітей і материнства, утримання доріг місцевого значення, організація транспортного забезпечення школярів, підтримка функціонування коледжів і початкових шкіл. На префекта департаменту покладено нагляд за законністю дій і рішень виборчих органів і посадових осіб департаменту. Саме префект має право висловлюватися від імені держави перед генеральною радою [24].

Іншим передовим та актуальним для України є досвід Німеччини. Місцеве самоврядування Німеччини регулюється Основним законом Федеративної Республіки Німеччини, конституціями німецьких земель, хартіями міст Німеччини. Згідно з Комунальною конституцією органами громади є представництво громади і бургомістр. Представництво громади є

найвищим службовим органом, якщо не визначено інше. Внутрішні справи представництва громади регулюються регламентом роботи. В окремих випадках представництво громади може повертати для вирішення справи, які були делеговані, але якщо ці справи делеговані згідно з головним статутом, то рішення про їх повернення приймається лише більшістю від усіх представників громади. У Німеччина муніципальна взаємодія відбувається відповідно до приписів закону про муніципальне співробітництво та порядку управління спільнотою. Співробітництво на місцевому рівні поширюється: на спільне забезпечення питною водою, очищення стічної води, збирання сміття; спільні шкільні установи; спільні лікарні; установи з проблем міграційних потоків; установи з питань роботи з молоддю, дитячими садками; організація руху, а в міжсезонні періоди і муніципальний нагляд за транспортними потоками [24].

Загалом у багатьох західних країнах в останні роки функції та повноваження органів місцевого самоврядування суттєво переглядаються і розширюються. До найважливіших завдань представницьких органів належать: формування та виконання місцевого бюджету, поточне та стратегічне планування функціонування і розвитку територіальної громади (муніципалітету); організація роботи та розвиток комунального господарства; забезпечення якісного функціонування інженерної інфраструктури, громадського порядку, відповідного екологічного та санітарного стану територій; вирішення соціальних питань; надання якісних управлінських послуг.

В Польщі, наприклад, до компетенції органів місцевого самоврядування належать: землеустрій; управління нерухомістю; охорона довкілля; водне господарство; житлова та технічна інфраструктура; місцевий транспорт; соціальна допомога, охорона здоров'я; культура й охорона пам'яток архітектури; спорт і активний відпочинок; ярмарки, ринки та торговельні центри; озеленення та цвинтарі; запобігання пожежам та повеням; громадський порядок; безпека громадян; пожежна безпека [24].

У Словаччині основними сферами застосування повноважень є: територіальне планування; стимулювання підприємництва; місцеві податки; будівництво та підтримка доріг; благоустрій громадських місць; організація ринків; благоустрій цвинтарів; захист довкілля; місцевий громадський транспорт; будівництво житла; цивільна оборона; управління муніципальною власністю; стимулювання місцевої економіки; управління водними ресурсами та переробкою побутових; пожежна безпека; підтримка місцевих закладів охорони здоров'я; вуличне освітлення; туризм та культура.

У Швеції головними питаннями, якими опікуються органи місцевого самоврядування є: культура та рекреація; підтримка мереж доріг місцевого значення; благоустрій громадських парків; водопостачання; управління каналізаційними системами та переробкою побутових відходів; енергопостачання; захист довкілля; піклування про людей похилого віку; соціальні послуги; школи: міське планування; послуги, які надаються у надзвичайних ситуаціях; територіальне планування.

Наступним поняттям окресленої теми дослідження є «молодь».

Як зазначає О. О. Каретна у своїй праці «Сучасні підходи до визначення поняття «молодь» одне з перших визначень поняття «молодь» дав соціолог В. Т. Лісовський. Молодь це покоління людей, що проходять стадію соціалізації, засвоюють, а в певному віці вже засвоїли, освітні, професійні, культурні і інші соціальні функції. Залежно від конкретних історичних умов вікові критерії молоді можуть коливатися від 16 до 35 років»

Наступним визначення поняттю «молодь» дав соціолог І. С. Кон. Молодь це соціально-демографічна група, що виділяється на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального положення і обумовлених тим чи іншим складом соціально-психологічних властивостей. Саме це визначення найчастіше використовується в соціології молоді.

О. О. Каретна також говорить, що традиційне визначення молоді наявне й у стратифікаційному підході. Молодь визначається як особлива соціально-

демографічна група, обмежена віковими рамками, специфічними соціальними ролями, статусом і соціальними позиціями.

За соціально-психологічним підходом молодь є певним віком зі своїми біологічними і психологічними стосунками, і тому має всі особливості вікового класу. Згідно конфліктологічному підходу молодь – це важкий, повний стресів і надзвичайно важливий період життя. У рольовому підході молодь – це особлива поведінкова фаза в житті, коли вони більше не грають (дитячих) ролей і в той же час не є повноправними носіями ролей дорослого.

За Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» молоддю вважаються громадяни України віком від 14 до 35 років. У визначених межах дослідники вирізняють три основні вікові групи працездатної молоді, які відрізняються одна від одної психофізіологічними характеристиками, рівнем освіти, ступенем громадянської зрілості: перша вікова група – 15–24 роки; друга вікова група – 25–29 років; третя вікова група – 30–34 роки. Кожна із зазначених груп відрізняється особливістю трудових вподобань та економічною позицією. Так, у першій групі прийнято виокремлювати дві складові: підліткова група до 18 років та з 18 до 24 років. Перша підгрупа здебільшого представлена учнями шкіл та студентами коледжів. Ця вікова група належить до слабо захищеної категорії населення на ринку праці, бо не має ще професії та досвіду роботи.

Н.І. Єсінова, А.О. Голозубова говорять, що молодь першої групи у віці 18–24 років це студенти та молоді люди, які завершують або здебільшого завершили професійну підготовку за фахом. Вони тільки входять на ринок праці і є найбільш вразливою групою, оскільки не мають значного професійного та соціального досвіду і через це не достатньо конкурентоспроможні [58].

Друга вікова група молоді 25–29 років це молоді люди, які здебільшого вже зробили свій професійний вибір, мають певну кваліфікацію, життєвий і професійний досвіді [58].

Третя вікова група представлена молоддю 30–34 років, які вже давно зробили свій вибір у професійній сфері, мають кваліфікацію, достатній професійний і життєвий досвід, проте їх знання та навички уже можуть бути застарілими в непостійних умовах ринку праці [58].

Грицай Ю.В. пропонує поділяти молодь на наступні 4 групи.

14-16 років – підлітки. Це вік продовження статевого дозрівання, паралельно з яким відбувається становлення інших біологічних систем організму. Для цього віку характерні максимальні диспропорції в рівні й темпах фізіологічного та психологічного розвитку. Це в основному учні середніх шкіл і професійних навчальних закладів, які знаходяться, як правило, на утриманні батьків.

17-19 років – юнацтво. Біологічно вік самовизначення-початку. Це період початку самостійної професійної діяльності або вибору якісно нового професійного шляху, що надалі призводить до більш глибокої економічної, політичної та культурної диференціації. Починається вступ у виробничу діяльність і створюються сім'ї.

20-24 років – власне молодь. Людина в цьому віці, будучи дорослою у фізіологічному плані, продовжує процес соціалізації. Вікову групу насамперед становлять студенти й молоді люди, які завершують основну професійну підготовку.

25-35 років – старша молодь. У цьому віці на основі особистого досвіду виробничого й сімейного життя, а також участі молоді в політичних відносинах завершується процес формування, пошуку життєвого шляху.

Молодь входить до суспільного життя в умовах вже існуючого суспільно-політичного, економічного устрою держави, сформованих норм права, культурних, релігійних традицій, що є характерними для відповідного суспільства, але вони не завжди відповідають потребам та прагненням молоді, що призводить до виникнення кризових явищ та конфліктів. Одним із факторів деформації свідомості молодих людей, є відсутність довіри до них з боку суспільства. З одного боку, молодь є частиною суспільства і пов'язана з ним

розмаїттям зв'язків і відносин, а з іншого, – вона дуже рідко залучається до вирішення та реалізації програм розвитку суспільства, особливо молодіжних. Це й створює суперечності, що існують у площині «молодь – суспільство». Тому надзвичайно важливо при формуванні молодіжної політики враховувати, що молоді люди є найбільш вразливою та незахищеною частиною суспільства, що обумовлено кризовими явищами як в політичній, економічній, так і соціальній сферах [41].

Каретна О. О. наводить свою точку зору і говорить, що молодь – це стратегічний ресурс національного і світового розвитку. Практика останніх десятиліть переконливо доводить, що у світі, що швидко змінюється, стратегічні переваги будуть у тих держав і суспільств, які зможуть ефективно накопичувати і продуктивно використовувати людський капітал, а також інноваційний потенціал розвитку, основним носієм якого є молодь.

Наступним поняттям, що заявлене в темі роботи, є працевлаштування.

Л. С. Борданова та Н. В. Рощина досліджують явище працевлаштування та визначають його у вузькому й широкому значенні та відносно в економічній літературі і законодавстві окремо [11].

О.Б. Лисицина зауважує, що право на зайнятість, працевлаштування закріплено на законодавчому рівні. Воно встановлюється тому, що держава як ніхто інший зацікавлена б тому, щоб трудові ресурси використовувались найбільш повно і цілеспрямовано. З огляду на це усі заходи в сфері зайнятості, що вживає держава спрямовуються на зменшення рівня безробіття та забезпечення повної зайнятості. Саме рівень безробіття, ступінь використання робочої сили є показником ефективності суспільного виробництва.

Пасічніченко С. В. пише, що у трудовому законодавстві працевлаштування трактується в широкому значенні як об'єднання всіх форм трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи забезпечення себе роботою самостійно, тобто підприємництво. У вузькому значенні поняття «працевлаштування» – це такі форми трудової діяльності, які

встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування

Процесом працевлаштування в теорії також передбачені загальні та спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування. Загальні форми працевлаштування – це самостійне або за допомогою органів зайнятості працевлаштування. До спеціальних форм працевлаштування, на думку О.Б. Лисициної, відносяться: організований набір робочої сили для від'їзду на підприємства, райони будівництва, що потребують робочу силу; направлення на роботу випускників вузів, технікумів, інших спеціалізованих учбових закладів, що уклали з роботодавцями договори про підготовку для їх виробництва молодих спеціалістів та молодих кваліфікованих робітників; направлення органам служби зайнятості за рахунок встановлених органами місцевого самоврядування для роботодавців квот (кількості робочих місць) з прийому інвалідів, неповнолітніх та інших осіб, що потребують особливого соціального захисту.

В економічній літературі працевлаштування визначається : у широкому розумінні – це процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і за допомогою служби зайнятості, а у вузькому розумінні – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України в пошуках потрібної роботи й процеси професійної підготовки та перепідготовки [11].

На думку К.М. Гусова і В.М. Толку нової працевлаштування б широкому смислі - це будь-який процес влаштування на роботу, включаючи працевлаштування самостійне або за допомогою органу служби зайнятості, та перевід вивільненого працівника за його згодою в порядку працевлаштування на іншу роботу в той же організації. В вузькому смислі працевлаштування - це діяльність відповідних державних органів по наданню громадянам допомоги б пошуку підходящої роботи та влаштуванні на неї.

Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева зазначають, що у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечить законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому

числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування.

У даному дослідженні працевлаштування молоді розглядається як система певних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості даної специфічної категорії населення, що представляє собою забезпечення роботою самостійно та за допомогою державних органів.

Зважаючи на наявні підходи, пропонується визначати працевлаштування як спосіб задоволення потреб молоді та попиту роботодавців. По своїй суті це є укладання угоди про купівлю-продаж робочої сили на ринку праці. Працевлаштування молоді має свої складнощі, що обумовлене специфікою товару – «робочої сили молоді».

Останнє поняття дослідження, що потребує розкриття його змісту – «молодіжний ринок праці».

Молодіжний ринок праці можна визначити як суспільно-економічну форму трудових відносин та один із сегментів ринку праці в цілому. Головний товар на цьому ринку – робоча сила молодих людей.

Ринок праці являє собою масштабну систему виробничих відносин між робітниками, підприємцями і державою. Ці взаємини можуть виникати з приводу обміну індивідуальних здібностей і компетенцій на фонд засобів, необхідних для відтворення робочої сили, та з приводу розміщення робітників в системі суспільного розподілу праці у відповідності до законів товарного виробництва та обороту. Ринок праці є механізмом виявлення і погодження попиту та пропозиції на робочу силу. Однак ринок праці відрізняється від інших тим, що для громадянина продаж його робочої сили і її вартість є основним джерелом життєдіяльності. Так, продаж робочої сили не можна відкласти на тривалий час, на відміну від продукту чи послуги, чекаючи більш сприятливого співвідношення попиту та пропозиції. Рівень заробітної плати

може гарантуватися тільки державою, шляхом встановлення граничних правових норм: тарифних ставок, ставок оплати праці, тривалістю робочого часу, розміри оподаткування.

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є: удосконалення системи оплати праці; розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів; соціальна підтримка окремих вразливих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування; впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих; реструктуризація економіки і відродження вітчизняного виробництва [79].

Таким чином, у дослідженні головними поняттями стали: «органи місцевого самоврядування», «молодь», «працевлаштування» та «молодіжний ринок праці». Конституція України визначає, що місцеве самоврядування є правом територіальної громади на самостійне вирішення питань місцевого значення. Воно реалізується територіальною громадою як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування: сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи. Розглядаючи визначення поняття «органи місцевого самоврядування» та його сутність приділено увагу його розумінню, змісту та структурі, в країнах Європи. Принципи місцевого самоврядування країн ЄС закріплені Європейською хартією місцевого самоврядування. В останні роки функції та повноваження органів місцевого самоврядування суттєво переглядаються і розширюються. Наступним поняттям окресленої теми дослідження є «молодь». За Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» молоддю вважаються громадяни України віком від 14 до 35 років.

Третім поняттям, що заявлене в темі роботи, є працевлаштування. У даному дослідженні працевлаштування молоді розглядається як система певних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення

трудової зайнятості даної специфічної категорії населення, що представляє собою забезпечення роботою самостійно та за допомогою державних органів.

Останнє поняття дослідження, що потребує розкриття його змісту – «молодіжний ринок праці». Молодіжний ринок праці можна визначити як суспільно-економічну форму трудових відносин та один із сегментів ринку праці в цілому. Головний товар на цьому ринку – робоча сила молодих людей.

1.3. Принципи та методи вивчення організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді

Принципи та методи визначають сукупність засобів та прийомів, які використовуються при вивченні будь-якого об'єкта або явища. Методологічний інструментарій є обов'язковою частиною наукового дослідження.

Вивчення організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді вимагає від нас застосування системного підходу. Причина звернення до методології системного підходу полягає у складності, багатокомпонентності об'єкта вивчення та через кількість різних внутрішніх зв'язків між елементами і зовнішнім середовищем.

Системний підхід полягає у комплексному дослідженні великих і складних об'єктів, дослідженні їх як єдиного цілого із узгодженим функціонуванням усіх елементів і частин. Виходячи з цього підходу треба вивчати кожен елемент системи у його зв'язку та взаємодії з іншими частинами, викрити вплив властивостей окремих частин системи на її стан в цілому, встановити емерджентні властивості системи і визначити оптимальний режим її функціонування [60].

Сутність системного підходу полягає у тому, що таке явище як організація діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді може бути досліджене через представлення його в термінах та поняттях теорії систем. Отже, для вивчення системи організації діяльності органів

місцевого самоврядування з працевлаштування молоді необхідно виявити окремо елементи та їх змінні, знайти значення змінних та виділити параметри.

Завдання системного підходу – знаходження простого в складному. Сутність цього методу досить проста: всі елементи системи й всі операції в ній повинні розглядатися тільки як одне ціле, тільки в сукупності, тільки у взаємозв'язку один з одним [34].

Система має свої властивості, які визначають її сутність. Кожна система є передусім цілісною, а отже і вивчати її потрібно починаючи із цілого і виокремлюючи надалі компоненти. Система не має чітко окреслених кордонів, а пов'язана із зовнішнім середовищем, котре значним чином визначає якість її функціонування. Система здатна набувати своїх власних нових властивостей, рис та якостей, які в той же час не притаманні кожному окремому елементові [34].

Системний підхід включає також принципи проведення наукового дослідження. Принципи системного підходу поділяють на дві групи: 1) принципи, які відображають закономірні утворення, будови, функціонування та розвитку системи; 2) принципи безпосереднього дослідження, проектування та створення складних систем [34].

У процесі вивчення системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді в рамках системного підходу основоположними стали принципи: узгодженості, єдиної основи, сатисфакції та комплексності.

Принцип узгодженості позначає, що цілі елементів системи повинні бути узгоджені одна з одною, взаємопов'язані та взаємозалежні. Керуючись принципом узгодженості в процесі вивчення системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді, були дослідженні усі елементи у їх взаємозв'язках та гармонії.

Принцип єдиної основи визначає, що дослідження системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді проводиться на основі сукупності понять та визначень, що мають однакове

трактування в межах системи як місткого цілого та її елементів. Це сприятиме генерації нових знань, які спрямовані на вирішення проблем, які виникають в системі й не можуть бути рішенні самотійно в кожному елементі.

Принцип сатисфакції. Будь-які дії, зміни в системі, повинні бути спрямовані на задоволення потреб її елементів. Принцип сатисфакції став керівним при дослідженні цілепокладання окремих елементів системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді.

Принцип комплексності полягає в необхідності розгляду та вирішення будь-якого питання з урахуванням історії її виникнення, близьких та подальших наслідків, орієнтації на подальший результат діяльності системи. Принцип комплексності є основою вивчення передумов виникнення та подальших тенденцій розвитку системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді [34].

Окрім принципів системного підходу у дослідженні ми керувалися принципами об'єктивності, причинності та термінологічним.

Принцип об'єктивності позначає, що дослідження повинно бути абсолютно безпристрасним. На його виконання не повинні впливати загальні враження про природу досліджуваного, власний настрій чи стан дослідника. У нашому дослідженні принцип об'єктивності є провідним, оскільки аналіз проблеми максимально здійснювався без впливу на об'єкт розгляду власних симпатій чи антипатій.

Принцип причинності проявляється в одному з найважливіших видів зв'язку, зокрема генетичного зв'язку явищ, у якій причина за певних умов породжує щосьінше – наслідок. Причинність як принцип пізнання дозволяє визначити генезис певних процесів. Принцип причнності є основою дослідження причин і передумов виникнення кризових явищ на молодіжному ринку праці.

Термінологічний принцип передбачає розбір походження понять, розробку чи уточнення змісту термінів, встановлення певного взаємозв'язку

та підпорядкованості одних термінів іншим, визначення їх місця в дослідженні. Вирішити це завдання допомагає метод термінологічного аналізу і метод операціоналізації понять. На базі термінологічного принципу були визначенні головні поняття дослідження: «органи місцевого самоврядування», «молодь», «працевлаштування», «молодіжний ринок праці».

Дослідження системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді також потребує визначення методів.

У філософії «метод» це штучно створена система правил та операцій, які обумовлені об'єктивними властивостями пізнавальної системи «суб'єкт-об'єкт». Тобто, метод не є чимось стороннім, зовнішнім, а виступає як властивість поняття «суб'єкт пізнання».

У нашому дослідженні були застосовані методи аналізу, економічного аналізу, синтезу, індукції, дедукції, абстрагування, ідеалізації, аналогії, моделювання, формалізації.

Сутність аналізу як методу полягає в роз'єднанні цілого на системоутворюючі компоненти і частини, у виділенні їх із загальної зв'язку, у визначенні місця і ролі кожної з них в цілісній системі. В результаті аналізу предмет вивчення постає поділений на складові частини, які раніше знаходилися у внутрішньому взаємозв'язку. Аналіз системного об'єкту проводиться не довільно, а відповідно до властивих йому закономірностей, з урахуванням його складу, структури і функцій, внутрішньосистемних зв'язків, зв'язків компонентів системи в її природно існуючому нерозчленованому вигляді.

Поряд із методом аналізу використовується абстрагування, оскільки лише шляхом відволікання, уявного відвернення від неістотних, другорядних ознак можна виділити частини, сторони суспільного цілого, розкрити їх взаємодію і значення в цілісній системі.

Абстракція являє собою одну з таких сторін, форм пізнання, коли відбувається перехід від почуттєвого сприймання до уявного образу. Процес

абстрагування проходить два етапи. Перший етап: виділення важливого в явищах і встановлення незалежності або дещо слабкої залежності досліджуваних явищ від певних факторів. Другий етап: він полягає у тому, що один об'єкт замінюється іншим, простішим, котрий виступає «моделлю» першого [76].

Проведений аналіз дозволив отримати знання про елементи системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді: сучасні форми та механізми працевлаштування на молодіжному ринку праці України; позиція органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді; закордонний досвід органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді; потенціал органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці, тощо.

Одним із видів аналізу, який застосовується при дослідженні системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді є економічний аналіз. Економічний аналіз – система прийомів дослідження для розкриття причинних зв'язків, що зумовлюють результати явищ і процесів. Застосовується економічний аналіз у всіх видах досліджень виробничої і фінансовогосподарської діяльності [60].

Економічний аналіз застосовується при дослідженні стану і перспектив розвитку молодіжного ринку праці, місця і ролі органів місцевого самоврядування.

Дотримуючись логіки наукового дослідження слудом за аналізом використовується метод синтезу.

Синтез дозволяє встановити склад цілого, наявність утворюючих його частин, їх властивостей і ролі в цілому, виділити основу цілісності. Синтез не означає просте механічне з'єднання раніше роз'єднаних елементів єдиного цілого. У ході синтезу розкривається місце й ролі кожного елемента в системі єдиного цілого, пізнається їхній прояв у предметі як єдність різноманітного.

Синтез це мисленеве або предметне воз'єднання частин, компонентів, які були виокремлені в процесі аналізу в єдину систему.

Аналіз і синтез – це не самотійні, не відірвані друг від друга способи дослідження. Без аналізу немає синтезу [25].

Синтез дозволив поєднати отриманні в ході аналізу знання про функціонування системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді.

Проведення аналізу та синтезу закінчується формулюванням суджень і висновків. Шлях до судження проходить через безпосереднє сприйняття предметів чи явищ, а також їхніх зв'язків. Існує два основні види висновків: індуктивні і дедуктивні.

Індукція представляє собою умовивід від часткового до загального, від окремих фактів до узагальнень, коли на основі знань про частини предметів класу робиться висновок про клас в цілому. Як метод дослідження індукція - це процес переходу від окремих фактів до загальних положень. Дедукція – це такий умовивід, у якому висновок про деякий елемент множини робиться на основі знання про загальні властивості всієї множини. Дедуктивним висновком є доведення або виведення твердження з одного або кількох інших тверджень на основі законів логіки [76].

Наступний метод дослідження – ідеалізація. Це мисленеве конструювання об'єктів, яких насправді не уснує в реальності, або які практично неможливо реалізувати. Мета методу ідеалізації – позбавити реально існуючі об'єкти певних атрибутів притаманних їм і мислинево наділити ці об'єкти певними гіпотетичними властивостями. Реалізація методу ідеалізації здійснюється за допомогою: багатоступінчатого абстрагування, переходу думки до кінцевого результату розвитку певних властивостей. [76].

Метод ідеалізації застосовується при мисленевому конструюванні системи відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.

Аналогія – метод наукового дослідження, завдяки якому досягається пізнання одних предметів і явищ на основі їх подібності з іншими. Метод аналогій застосовується при дослідженні потенціалу органів місцевого

самоврядування на молодіжному ринку праці на прикладі міста Запоріжжя і формулюванні висновків, суджень про роботу усієї сукупності органів місцевої влади на підставі проведення аналогій.

Важливе місце в методологічному інструментарії нашого дослідження займає моделювання. Даний метод ґрунтується на використанні моделі як засобу дослідження явищ і процесів природи. Під моделями розуміють системи, що замінюють об'єкт пізнання і служать джерелом інформації стосовно нього [60].

Метод моделювання найбільшою мірою ювикористовується при розробці моделі організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді на прикладі міста Запоріжжя.

Останній метод – формалізація. Це відображення отриманого знання у формалізованій мові, яка створюється для точного вираження думок з метою запобігання можливості неоднозначного розуміння [60].

Таким чином, як і у кожному науковому дослідженні дана робота побудована на певних принципах та методах.

Вивчення організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді вимагає від нас застосування системного підходу. Причина звернення до методології системного підходу полягає у складності, багатоконпонентності об'єкта вивчення та через кількість різних внутрішніх зв'язків між елементами і зовнішнім середовищем.

У процесі вивчення основоположними стали принципи: узгодженості, єдиної основи, сатисфакції та комплексності.

Дослідження системи організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді також потребує визначення методів. У дослідженні були застосовані методи аналізу, економічного аналізу, синтезу, індукції, дедукції, абстрагування, ідеалізації, аналогії, моделювання, формалізації.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

2.1. Сучасний стан системи працевлаштування на молодіжному ринку праці України

Питання працевлаштування завжди було актуальним для молодих фахівців, що тільки закінчили навчання. Благополучне працевлаштування молоді є результатом вдалого поєднання багатьох факторів. Необхідно поєднати різні економічні, соціальні та особистісні чинники. Держава у даному контексті грає роль регулятора, що формує способи впливу на взаємодію зазначених чинників та формування ефективних механізмів переходу молодого фахівця від навчання до роботи. Влада забезпечує існування відповідних механізмів, які сприяють полегшенню виходу молоді на ринок праці, підвищив соціальну й економічну якість зайнятості, сприявши реалізації прагнень у трудовій діяльності, максимізував задоволення від роботи.

Усі форми та механізми працевлаштування на молодіжному ринку праці будуються на основі формування пропозиції та попиту. Пропозицію на молодіжному ринку праці складає:

- молодь, яка вперше влаштовується на роботу;
- молодь, що шукає роботу після строкової служби;
- молодь, яка орієнтована на пошук вторинної зайнятості;
- молодь, яка раніше мала роботу.

Існують наступні категорії безробітної молоді: випускники загальноосвітніх шкіл, навчальних закладів всіх рівнів; звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва; звільнені у зв'язку з плінністю кадрів;

військовослужбовці, звільнені зі строкової служби; жінки, які перебували у відпустці по догляду за дітьми.

Суб'єктами сприяння отриманню роботи для молоді на ринку праці є: місцеві органи влади; Державна служба зайнятості; кадрові агентства (надання послуг на платній основі); підприємства та організації, що самостійно здійснюють пошук персоналу.

Найпоширенішими механізмами працевлаштування на молодіжному ринку праці є: за допомогою спеціальних установ (Державна служба зайнятості, кадрові агентства); за направленням від навчальних закладів (студенти-бюджетники професійно-технічних та медичних навчальних закладів); за допомогою особистих знайомств або за сприяння власної родини; використовуючи власні можливості та інформаційні ресурси (пошук вакансій на різних Інтернет-ресурсах, моніторинг оголошень у газетах та на рекламних дошках).

Єдина державна служба, що нині безпосередньо може допомогти молодому фахівцю з роботою є Державна служба зайнятості. До повноважень даної структури належить: створення умов для реалізації конституційних прав громадян на працю; задоволення потреб усіх категорій громадян в отриманні роботи; підвищення якості трудового потенціалу країни; забезпечення умов для професійного самовизначення особи, вибору або зміни нею виду трудової діяльності, професії; сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями громадянина та потребами ринку праці; реалізація індивідуального потенціалу особистості; формування конструктивної поведінки особи на ринку праці; мотивація громадян до легальної зайнятості

Однак пропозиції роботи, що надаються даною структурою часто не відповідають особистим інтересам молоді та йдуть врозріз з її уявленнями та ціннісними орієнтирами.

Роботодавці можуть запропонувати робочі місця з різними умовами праці, повним або частковим робочим днем, офіційне чи неофіційне

працевлаштування. Окремо молодь може забезпечити себе роботою самостійно – відкрити власну справу, якщо має таке бажання та схильність до комерції.

Альтернативою Державної служби зайнятості є спеціальні кадрові агентства, які можуть підібрати роботу за бажанням шукача або навпаки здійснювати пошук кандидатур на вакансію за замовленням роботодавця. Такі служби можуть забезпечити можливість працевлаштування молоді за кордоном.

Окремим видом працевлаштування молоді є особисті знайомства. Дана форма пошуку роботи залежить лише від особистого соціального капіталу особи та/або її родини, знайомих, а також при наявності хорошої репутації в період навчання студент може в подальшому отримати певні рекомендації від педагогічного колективу свого університету. Доволі часто отримати роботу таким шляхом можна через бази практики. Студент для цього має максимально показати свої вміння та здібності на практиці. Беручи участь у підготовці заходів чи їх реалізації можна налагодити необхідні контакти. В процесі молоді люди набувають досвід, практичні навички, необхідні знання. Однак, більшість керівників місця практики не бажають займатися практичною підготовкою нав'язаних їм студентів і делегують практикантам виконання найпростіших операцій із вивчення або сортування паперів, де майже неможливо проявити себе як фахівець. Після проходження такої практики ні організація, ні студент не отримують позитивного корисного результату для себе.

Останньою і найбільш поширеною формою працевлаштування на молодіжному ринку праці є використання різноманітних інформаційних ресурсів з пошуку роботи самостійно. Більшість випускників вищих навчальних закладів в Україні користуються послугами Інтернет-ресурсів, таких як Work.ua, Робота.ua тощо.

Н. Є. Скрипник зазначає, що у сучасних українських реаліях ситуація на молодіжному ринку праці значно загострилася. Цьому сприяли низка факторів,

а саме: криза в економіці, демографічні показники, ліквідація стабільних робочих місць та створення нових, які характеризуються більш жорсткими вимогами найму, перехід підприємств у руки приватних власників, важка і напружена ситуація на сході країни, а саме втрата територій, на яких знаходився промисловий потенціал України.

Соціально-економічна криза призводить до різкого зростання безробіття серед молоді і збільшує недовіру молодих людей до інститутів, урядів та корпорацій. Натомість політика державної влади в сфері зайнятості виявляється неефективною та мало результативною.

Окреслені проблеми створюють сприятливі умови для поширення явища молодіжного безробіття, еміграції.

За визначенням Л. Ю. Семенової на молодіжному ринку України збільшується конкуренція (важко знайти роботу за фахом), змінюється престижність професій, збільшуються вимоги до особистісних якостей та професійних знань під час прийому на роботу. Парадоксальність ситуації на сучасному ринку праці полягає в тому, що, з одного боку, паралельно із значною пропозицією існує і досить великий попит на робочу силу, а з іншого – дуже часто реальний рівень професійних знань, кваліфікації тих, хто шукає роботу, не відповідає вимогам роботодавців [62].

Проблеми на молодіжному ринку праці сприяють появі негативних наслідків, серед яких найбільш гостро стоять знецінення робочої сили, вивезення за кордон трудових ресурсів, зменшення надходжень до бюджету, зростання соціальної напруженості; втрата у молоді мотивації до праці, зниження престижності легальної зайнятості. Дані проблеми можна вирішити при наявності раціонального державного регулювання молодіжного ринку праці, що буде спрямоване на забезпечення більшої зайнятості серед молоді, соціального захисту, а також збереження і розвитку трудових ресурсів країни.

Державні пріоритети у сфері зайнятості молоді мають узгоджуватися із принципами МОП. Тому пропозиції на ринку праці мають відповідати гідним умовам праці, оплаті, високому рівню соціального захисту. На сьогодні в

Україні молодіжна політика спрямовується на стимулювання створення нових робочих місць і сприяння доступу до фінансування підприємництва молоді, створення сприятливих умов для освіти та професійної підготовки, запровадження цільової політики зайнятості для неконкурентоспроможних груп молоді, підтримку молодіжного підприємництва і самозайнятості, забезпечення безпеки праці та трудових прав.

На жаль, нинішня молодіжна політика зайнятості зосереджена переважно на реформах у системі освіти та соціальної допомоги найуразливішим категоріям молоді. Більш ефективним є стимулювання роботодавців до працевлаштування молодих людей і створення для них гідних соціальних умов. Водночас сучасні тенденції працевлаштування на молодіжному ринку праці показують, що система освіти і ринок, як і раніше, стикаються з проблемами невідповідності отриманих протягом навчання навичок затребуваним потребам і вимогам роботодавця.

У даному контексті актуальним є виокремлення тих спірних питань, які наука та бізнес мають вирішувати спільно за співпраці із владою.

1. Найпершою проблемою на сучасному молодіжному ринку є низька якість профорієнтаційних заходів. Часто виникає ситуація, коли молодого особою приймається рішення про нерациональний вибір професії та напряду професійного навчання. Негативний вплив на вибір професії мають сформовані суспільством уявлення щодо престижності різних професій, зниження престижності праці як такої, втрата мотивації до самореалізації, звужені освітні можливості молоді і дефіцит соціального капіталу для пошуку стабільної та захищеної роботи [30].

2. Зниження кількості випускників професійно-технічних навчальних закладів попри зростання попиту на професії цієї категорії. Для багатьох українців головною причиною не бажання отримувати професійно-технічну освіту є: низький соціальний статус робітничих професій, складність умов і важкість праці, збереження примітивних і небезпечних виробничих умов на

відповідних робітничих робочих місцях, недостатня увага професійно-технічної освіти до розвитку загальнолюдських та соціальних якостей.

3. Не цільове та не стратегічне орієнтування програм підготовки в закладах вищої освіти. Головною метою керівництва даних установ є максимізація кількості студентів за рахунок поширення простіших в опануванні спеціальностей і як наслідок виникає профіцит спеціалістів в економічних, менеджерських та правових освітніх напрямках та зниження якості їх підготовки.

4. Значні перешкоди для отримання якісного першого трудового досвіду. Падіння якості виробничих практик і стажування відбувається через недостатність фінансування та незацікавленість значної кількості роботодавців в їх функціонуванні.

5. Низька ефективність механізмів узгодження вимог ринку та пропозицій. Це є наслідком відсутності в українському суспільстві такого явища як економічне прогнозування та стратегування розвитку попиту і пропозиції ринку праці. Окремою причиною такої ситуації є незацікавленість та відсутність діалогу між бізнесом і наукою, що створює ситуацію при якій здобуті компетенції молодих фахівців часто є неактуальними та непотрібними на ринку. На жаль, роль роботодавців у цьому процесі обмежується співпрацею з Міністерством освіти і науки України щодо розробки професійних стандартів лише за окремими спеціальностями.

6. Соціальний захист молодих працівників є недостатнім. Стосовно молоді фіксується найбільша кількість порушень норм законодавства з питань робочого часу, складності та інтенсивності праці, виплати заробітної плати та оформлення договорів [30].

А. С. Митрофанова серед найболючіших проблем молодіжного ринку праці в Україні виділяє наступні; відсутність забезпечення першим робочим місцем; роботодавці зацікавлені здебільшого в кандидатах із досвідом роботи; найбільша частка неформально зайнятого населення приходить на вікову групу 15–24 років; висока плинність кадрів, що зумовлена невідповідністю

освіти та рівня кваліфікації реальному робочому місцю; завищені очікування молоді відносно заробітної плати та умов праці, престижу професії, змісту праці і водночас низька офіційна заробітна плата в умовах вакансій, що пропонуються для молодих працівників; недосконалість законодавчого регулювання молодіжного ринку праці; психологічні проблеми переходу до роботи.

Окреслені науковцями проблемні тенденції працевлаштування на молодіжному ринку праці становлять і перспективні напрямки роботи, які мають враховувати усі три сторони. Натомість в останні роки актуальності набуває така форма працевлаштування молодих фахівців як самозайнятість або підприємницька діяльність. Не маючи змоги забезпечити себе бажаною роботою молодь намагається створювати самостійно місця працевлаштування.

Окремою проблемою на молодіжному ринку праці постає зростання рівнім еміграції молоді із регіонів та країни загалом.

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зниження рівня життя; поширення пасивних, нерегламентованих і деструктивних моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни. Політика влади у сфері розв'язання комплексу проблем із працевлаштуванням молоді, має враховувати всі аспекти та інтереси учасників ринку праці – роботодавців, потенційних та реальних працівників, держави. Розв'язання низки проблем, пов'язаних із інтеграцією молоді до національного ринку праці потребує комплексного підходу та об'єднання зусиль державних та громадських інституцій, наукових установ та організацій, широкої громадськості, кожної окремої родини [1].

Молодь як значима верства населення кожного суспільства визначає його розвиток і майбутнє. Молоді люди можуть зробити значний внесок у життя суспільства та громади. Вони можуть висувати нестандартні ідеї та пропозиції.

Збереження трудових ресурсів із числа молодих людей на території регіонів сприятиме їх розквіту. Однак для забезпечення цього потрібні

відповідні програми з підтримки молоді і її зайнятості в регіонах. Має існувати тісний взаємозв'язок між бізнесом, наукою та органами влади на місцевому рівні. Разом сторони мають напрацьовувати стратегії розвитку регіону, планувати цілі і розробляти під них відповідні програми підтримки молодіжної зайнятості.

Таким чином, існують наступні категорії безробітної молоді: випускники загальноосвітніх шкіл, навчальних закладів всіх рівнів; звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва; звільнені у зв'язку з плинністю кадрів; військовослужбовці, звільнені зі строкової служби; жінки, які перебували у відпустці по догляду за дітьми. Усі форми та механізми працевлаштування на молодіжному ринку праці будуються на основі формування пропозиції та попиту

Суб'єктами сприяння отриманню роботи для молоді на ринку праці є: місцеві органи влади; Державна служба зайнятості; кадрові агентства (надання послуг на платній основі); підприємства та організації, що самостійно здійснюють пошук персоналу.

На жаль, нинішня молодіжна політика зайнятості зосереджена переважно на реформах у системі освіти та соціальної допомоги найуразливішим категоріям молоді. Більш ефективним є стимулювання роботодавців до працевлаштування молодих людей і створення для них гідних соціальних умов. Водночас сучасні тенденції працевлаштування на молодіжному ринку праці показують, що система освіти і ринок, як і раніше, стикаються з проблемами невідповідності отриманих протягом навчання навичок затребуваним потребам і вимогам роботодавця.

2.2. Публічно-управлінські механізми організації сфери працевлаштування молоді.

Для більш чіткого розуміння позиції органів місцевого самоврядування у сфері молодіжної зайнятості необхідно розглянути в першу чергу сутність та ключові повноваження органів влади на місцевому рівні.

Органи місцевого самоврядування визначені у Конституції України в статтях 140-146. Місцева влада це суб'єкти, що здійснюють свої повноваження у межах певних адміністративно-територіальних одиниць, а вплив поширюється тільки на мешканців відповідної території.

Мешканці громади в свою чергу можуть долучитися до роботи органів місцевого самоврядування шляхом:

- участі в місцевому референдумі;
- виборів депутатів відповідної місцевої ради;
- проведення загальних зборів громадян за місцем проживання;
- колективних та індивідуальних звернень до органів і посадових осіб міського самоврядування;
- проведення громадських слухань;
- внесення місцевих ініціатив;
- участі в роботі органів міського самоврядування та на виборних посадах міського самоврядування.

Міське самоврядування за своєю природою виступає як специфічна форма реалізації публічної влади, відмінної від державної влади, об'єднань громадян, воно втілює місцеві інтереси територіальних громад, є формою залучення громадян України до участі в управлінні своїми справами [44].

Останні роки функції та повноваження місцевого самоврядування у більшості розвинених країн світу суттєво переглядаються і сьогодні зачіпають майже усі сфери життєдіяльності громади. До найважливіших з них належать:

- формування та виконання місцевого бюджету, поточне та стратегічне планування функціонування і розвитку територіальної громади (муніципалітету);
- організація роботи та розвиток комунального господарства;

– забезпечення якісного функціонування інженерної інфраструктури (дороги, транспорт), громадського порядку, відповідного екологічного та санітарного стану територій;

– вирішення соціальних питань (житло, освіта, культура); б надання якісних управлінських послуг тощо [44].

В Україні сьогодні державна політика замається формуванням основ вирішення проблем загальносуспільного характеру, тоді як місцева – лише локальних. Місцева політика знаходиться в руслі державної політики, вирішує на місцевому рівні визначені державними програмами та стратегіями проблеми, відповідних цілей, і водночас для ефективності на місцях владі доводиться враховувати специфіку кожної окремої громади, її інтереси та потреби.

Нині на місцевому рівні в Україні існує дворівнева система місцевої влади: місцеві державні адміністрації (обласні та районні) та органи місцевого самоврядування.

Органи місцевого самоврядування є юридичними особами, що наділені чинним законодавством України власними та делегованими повноваженнями, вони мають діяти самостійно, а також несуть відповідальність за свою діяльність. Органам місцевого самоврядування можуть бути надані окремі делеговані повноваження, у здійсненні яких вони є підконтрольними відповідним органам виконавчої влади. В окремих випадках, повноваження органів місцевого самоврядування, можуть бути делеговані відповідним місцевим державним адміністраціям за рішенням районних, обласних рад [41].

Розробка та впровадження молодіжної політики є одним з делегованих завдань для органів місцевого самоврядування. Сучасний механізм взаємодії органів місцевої влади України і молоді має враховувати й сучасні тенденції розвитку українського суспільства, а саме: інтеграцію молоді до світової спільноти, зокрема, європейської; посилення патріотичного виховання та розвиток волонтерства; розширення і оновлення об'єктів молодіжної інфраструктури; модернізацію систем освіти та професійної орієнтації молоді

для забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці; активізацію діяльності молодіжних та дитячих ГО; запровадження дієвих механізмів щодо зміцнення молодіжного кадрового потенціалу органів державної виконавчої влади [41].

Разом із тим, потрібно враховувати нормативне регулювання основних проблемних питань; розробляти спільно із молодіжними представниками стратегію розвитку молодіжної політики; пропагувати посаду молодого працівника та підвищувати кваліфікацію людей; враховувати світову практику співробітництва з молоддю; передбачати розроблення різнопланових молодіжних програм. Вагоме місце відноситься питанням молодіжного кредитування, мікрокредитування нового підприємництва, допомозі підприємствам, які надають робочі місця людям молодого віку, розвитку мережі професійних навчальних закладів, передбаченню дієвого механізму надання доступного житла та сприяти зростанню населення держави через різноманітні програми підтримки молодих сімей. Молодіжна політика в умовах децентралізації має бути орієнтована на забезпечення співробітництва та взаємодії місцевої влади із молоддю та вироблення комфортних умов для життя в межах територіальної громади [13, с.171].

Для розширення повноважень органів місцевої влади в Україні розпочата реформа децентралізації, що стала інструментом для економічного піднесення регіонів. Отримавши повноваження та потужний фінансовий ресурс на місцевий рівень, громади змогли підвищити рівень своєї спроможності. Разом з тим, основою їхнього сьогоденного і майбутнього розвитку є тільки свідоме та обізнане молоде покоління українців [13].

За реформою децентралізації забезпечується оперативне вирішення місцевих питань на місцевому рівні, доступність та відкритість влади перед громадянами, швидке реагування на проблеми регіону і їх найскоріше роз'яснення. Сьогодні органи місцевого самоврядування мають значні повноваження та відповідні ресурси, їх вплив на місцевий економічний та соціальний розвиток суттєво зріс. Однак для ефективного здійснення

повноважень потрібна не тільки активна позиція самої місцевої влади, в її ініціативна позиція мешканців громади.

Місцева влада може планувати зростання економіки регіону. Задля коректного та актуального стратегування розвитку усієї території доцільним та можливим є залучення до процесу підприємців, активістів, науковців.

Зі сторони органів місцевого самоврядування може бути ініційований процес розвитку сфери молодіжної політики в регіоні загалом та сфери працевлаштування молоді зокрема. Для початку необхідне того, що саме потребує розвитку і що для цього необхідно здійснити стратегічне планування. Надалі органи місцевого самоврядування можуть розпочати створення робочої групи з підготовки Стратегії розвитку сфери працевлаштування молоді та залучити обов'язково до цього процесу усі зацікавлені сторони. Сама робоча група, у складі якої мають бути представники місцевої влади, бізнесу і науки, розпочинають вивчення ситуації у регіоні, а саме можливостей і перспективних напрямків. Для цього потрібно здійснити комплексний аналіз території, демографічного потенціалу, місцевої економіки, проаналізувати тенденції змін демографії населення, зміни структури місцевої економіки, які відбулися протягом останніх 5-10 років [69].

Наступний етап це безпосереднє напрацювання програм та проєктів співпраці сторін заради вирішення проблем з працевлаштуванням молоді в регіоні.

Позиція органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді значно укріпилася із початком в країні реформи децентралізації, головна мета якої це передача частини повноважень на місця задля сприяння економічному зростанню регіонів. Усі місцеві проблеми простіше і ефективніше вирішувати на місцевому рівні. Децентралізація передбачає відкритість та доступність громади до влади, швидке реагування органів самоврядування на потреби суспільства.

Одним із наслідків реформи децентралізації є наявність в органів місцевого самоврядування значних повноважень та відповідних ресурсів,

завдяки чому суттєво зростає їх вплив на місцевий економічний та соціальний розвиток. Для того, щоб нормативно затвердженні можливості дійсно перетворилися на реалізовані економічні проекти потрібна проактивна позиція громади, бізнесу і самих посадовців.

Поряд із можливостями, які надає реформа децентралізації, органи місцевого самоврядування реалізують механізми соціального партнерства із бізнес-структурами регіонів.

Влада має в своєму розпорядженні політико-правові, адміністративні, економічні, силові, інформаційні, соціальні ресурси; бізнес в свою чергу – фінансові, інноваційні, експертні, інформаційні, людські та комунікативні ресурси. В межах партнерської моделі обмін необхідними ресурсами є основою ефективної взаємодії органів влади та бізнесу. Гнучка, багаторівнева і багатоаспектна система економічної взаємодії бізнесу і держави дозволяє звести до мінімуму можливості їх зрощування і виводити взаємини на культурній основі. Знижується загальний рівень конфліктності і політизації взаємодії держави з бізнесом та суспільством. Потреби розвитку ринкових відносин підштовхують таку систему до поступового розширення соціальної бази свого існування і до залучення у свою орбіту нових учасників: малий бізнес, нові організації, товариства споживачів, профспілки [64].

Поряд із процесами децентралізації та можливостями, які надає соціальне партнерство із бізнесом, в останні роки зростає значимість наукового обґрунтування тих чи інших процесів із розвитку території. Тобто, окрім налагодження співпраці із приватним бізнесом органи місцевого самоврядування мають приділяти увагу науковим інститутам, де формуються інновації та навчаються молоді фахівці.

Поєднання усіх сторін можливе при розробці нової моделі взаємодії, яка буде зорієнтована на досягнення в ході комунікації між усіма учасниками інноваційного та стабільного розвитку території регіону.

Реформи місцевого самоврядування, базовані на ідеології децентралізації влади, створюють потенціал і стимули розвитку регіонів.

Завданням органів місцевого самоврядування на територіях стає ініціація використання інновацій, сприяння залученню інновацій, їх акумулювання, тиражування [70].

Основою зростання економіки та добробуту населення регіону є розвиток малого і середнього бізнесу. Органи місцевого самоврядування у даному аспекті займають одну з ключових позицій, бо можуть впливати на розвиток підприємницької сфери шляхом надання певних можливостей або накладання заборон. На жаль, практичне впровадження механізму стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу гальмується через відсутність на місцевому рівні стимулювання малого підприємництва до розвитку інноваційної діяльності; невикористання сучасною соціальною сферою вітчизняного місцевого самоврядування та бізнесу надбань світової практики у питаннях забезпечення власної економічної спроможності шляхом пошуку «прихованих» резервів; нерозвиненість інформаційного забезпечення малого підприємництва на місцевому рівні.

Органи місцевого самоврядування можуть розробляти та реалізовувати в межах своєї компетенції регіональні програми соціально-економічного та культурного розвитку, програми охорони довкілля, інші цільові програми, які розробляються на основі створення взаємопов'язаної системи прогнозних і програмних документів розвитку місцевого/регіонального/державного рівнів. Можливим є запровадження індикативного планування (прогнозування) базових параметрів регіонального соціально-економічного розвитку та відповідно координувати заходи місцевої політики, розподіл повноважень.

Держава при такій значній ролі органів місцевого самоврядування у розвитку територій виконує роль контролю та моніторингу, визначає загальнодержавні програми та стратегії, у рамках яких визначаються загальносуспільні цілі та на основі яких розробляють регіональні [6].

Таким чином, місцева політика формується в контексті державної політики. Нині в Україні є дворівнева система місцевої влади: місцеві державні адміністрації (обласні та районні) і органи місцевого

самоврядування. Органи місцевого самоврядування це юридичні особи, які наділені чинним законодавством України власними та делегованими повноваженнями, вони мають право діяти самостійно, але також несуть відповідальність за свою діяльність. Для розширення повноважень органів місцевої влади в Україні розпочата реформа децентралізації, що стала інструментом для економічного піднесення територій. Органи місцевого самоврядування можуть розробляти та реалізовувати в межах своєї компетенції регіональні програми соціально-економічного та культурного розвитку, програми охорони довкілля, інші цільові програми, які розробляються на основі створення взаємопов'язаної системи прогнозних і програмних документів розвитку місцевого/регіонального/державного рівнів.

Позиція органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді значно укріпилася із початком в країні реформи децентралізації. Починають впроваджуватися механізми взаємодії влади та бізнесу. Влада має в своєму розпорядженні економічні, політико-правові, адміністративні, інформаційні, силові, соціальні ресурси; бізнес в свою чергу – фінансові, експертні, інноваційні, інформаційні, людські та комунікативні ресурси. В межах партнерської моделі обмін необхідними ресурсами є основою ефективної взаємодії органів влади та бізнесу.

2.3. Порівняльний аналіз закордонного досвіду органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді.

Зважаючи на те, що у країнах Європейського Союзу проведення децентралізації має більш тривалу історію у порівнянні з Україною, постає завдання у вивченні їх практики, досвіду органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді.

Розпочати дослідження закордонної практики використання потенціалу органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді необхідно із розгляду загальних моделей та підходів до молодіжної політики ряду країн Європи.

Ефективність політики молодіжної зайнятості тісно пов'язана з системами освіти і професійної підготовки та відображає, в деякій мірі, невідповідність між навичками, що придбані молодими людьми, і навичками, необхідними роботодавцям (для забезпечення вакансії). Деякі держави-члени ЄС прийняли нові закони про працю з метою лібералізації ринків праці, наприклад, пропонуючи більш широкий спектр можливостей для найму персоналу на тимчасових, довгострокових контрактах або ах «нульових годин». У деяких країнах це призвело до чіткого розподілу між особами, що мають постійну роботу на повну ставку, і особами, які мають більш нестандартну зайнятість.

Одним з 20 ключових принципів ЄС є: «молоді люди мають право на отримання безперервного навчання, учнівства, стажування або якісних пропозицій роботи протягом чотирьох місяців після їх звільнення або припинення освіти». У 2018 році рівень безробіття серед молоді в ЄС склав 15,2%, що в 2,2 рази перевищує загальний рівень безробіття (серед людей у віці 15-74 років), який становив 6,9%.

Країни Європейського Союзу активно сприяють вирішенню проблем на молодіжному ринку праці, мінімізації ризиків. Така увага до молодого покоління обумовлена значним зростанням темпів старіння населення. Керівні органи держав-членів ЄС скеровують свою політику на підвищення обсягів, раціональне та ефективне використання трудових ресурсів молоді, що в майбутньому стануть економічною основою.

Найпершим прикладом успішної молодіжної політики є Швеція. Держава реалізовує політику повної зайнятості. Вона спрямована, перш за все, на створення умов для професійного зростання молоді та подальшого працевлаштування, а система освіти орієнтована на підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня знань, умінь і навичок, досвіду і кваліфікації [39, с.127].

Модель взаємодії з молоддю у Швеції базується загалом на здійсненні державного контролю за відносинами між соціумом та молодими людьми.

Державна молодіжна політика Швеції має власну правову регламентацію, а основні положення і принципи закріплені відповідною сферою законодавства. Одним із механізмів здійснення молодіжної політики Швеції є створення мережі державних спеціалізованих закладів для підтримки молодих осіб. Іншим механізмом є реалізація програм із фінансової підтримки різних молодіжних організацій. Шведська модель молодіжної політики ґрунтується на концепціях «солідарності» і «соціального громадянства» за активної соціально-економічної ролі держави, розширеної системи соціальних гарантій і високого рівня оподаткування.

У Швеції наявне місцеве самоврядування, що позначає наявність регіональних програм із вирішення нагальних потреб територій. Органи місцевого самоврядування Швеції зобов'язанні вести звітність щодо становища їх молодих людей у віці до 20 років. Це робиться задля того, щоб органи місцевої влади могли запропонувати цим молодим людям заходи спрямовані на навчання або працевлаштування.

Однак муніципалітети різняться між собою тим, як вони вирішили організувати та реалізувати свою відповідальність за цих молодих людей. Про ефективність місцевих органів влади у сфері працевлаштування молоді свідчить той факт, що за статистикою у Швеції 60% усієї безробітної молоді працевлаштовується протягом перших трьох місяців, 20% шукають роботи до півроку, 20% не можуть знайти роботу від 6 до 12 місяців.

Більшість програм із працевлаштування молоді в Швеції використовують підходи раннього втручання. Заходи ранньої активації можуть означати посилену підтримку та допомогу в працевлаштуванні, вивчення мотиваційних курсів, додаткове навчання або стажування.

У грудні 2007 року в Швеції було запроваджено програму «Гарантія роботи для молоді». Метою є запропонувати молодим людям індивідуальні заходи щодо працевлаштування на ранній стадії, щоб вони могли влаштуватися на роботу якомога швидше. Програма спрямована на молодих людей у віці 16–24 років, які були безробітними.

Молоді люди з початковою або неповною середньою освітою можуть взяти участь у мотиваційному курсі «Народна середня школа», що організовується місцевими навчальними закладами. Метою курсу є мотивація учасників закінчити або продовжити свою освіту.

Ключовою метою на яку спрямовані усі дії державних органів є досягнення повної зайнятості в країні через системи перепідготовки, громадських робіт і молодіжної практики. Молодь, яка не знайшла роботу, забезпечується робочими місцями, витрати на які роботодавцям компенсує держава [77].

Наступним механізмом молодіжної політики Швеції є субсидювання молоді відкриття їх бізнесу за умови розробки конкурентоспроможного бізнес-плану. Також в країні існують програми зі сприяння розвитку малого та середнього бізнесу шляхом включення відповідних сум фінансової допомоги в програми зайнятості.

Цікавим є досвід Великої Британії. Там переважає ліберальна, або англосаксонська модель державного регулювання ринку праці. На політику формування ринку праці і зайнятості у Великій Британії суттєво впливають потужні професійні спілки та розвинута мережа неурядових організацій, що займаються проблемами у сфері трудових відносин [39, с. 129].

Великобританія має окрему державну політику регулювання ринку праці молоді та певні механізми управління зайнятостю молоді. Однак почасти існують окремі програми з працевлаштування для молоді. Наприклад, у 2017 році відбулося розширення програми «opportunity areas».

Зазначена програма спрямована на формування партнерських відносин між надавачами освітніх послуг, бізнесом, громадськими організаціями та місцевими органами влади. Метою створення кожної партнерської взаємодії (області можливостей) є розвиток необхідних для ринку праці знань та навичок у молодих людей і у співпраці з бізнес-організаціями – надання найкращих порад та можливостей для працевлаштування.

Іншим напрямом програм із працевлаштування молоді у Великобританії є навчання підприємництву. Зокрема, студенти англійських вишів створили самі для себе асоціацію університетів та коледжів (які навчають у сфері бізнесу), що надає можливості для підвищення кваліфікації, отримання практичних навичок.

Міністерство економіки Об'єднаного Королівства має спеціальні програми для стимулювання зайнятості молоді. У рамках загальноприйнятих векторів розвитку молодіжного ринку праці регіони та міста можуть розробляти власні схеми стимулювання працевлаштування молоді, допомагати їм у створенні власного бізнесу. Так, 8 найбільших міст взяли на себе зобов'язання допомогти молодим людям знайти роботу. Це Бірмінгем, Брістоль, Лідс, Ліверпуль, Манчестер, Ньюкасл, Ноттінгем і Шеффілд. Задля цього вони отримують кошти від уряду на проведення заходів із стимулювання бізнесу молодих осіб.

У країні застосовуються механізми пільгового оподаткування для підприємств, які беруть активну участь у працевлаштуванні молоді та часткової компенсації витрат на виплату заробітної плати молодим працівникам. Заохочення до заробітної плати це певна компенсація, яка виплачується роботодавцям, коли вони приймають на роботу молодого безробітного. Виплата становить 2 275 фунтів стерлінгів і проводиться тільки в тих випадках, коли молода людина пропрацює не менше 26 тижнів.

Окрім цього у Великобританії існує багато благодійних організацій, які можуть фінансувати новостворені бізнеси молодих людей. Одна з них The Prince's Trust, що був заснований принцем Уельським у 1976 році. Основна мета допомога особам у віці від 13 до 30 років, які не працюють. Одним із найбільш тривалих напрямків діяльності благодійної організації є програма Enterprise, яка надає молоді підтримку, необхідну для початку бізнесу.

Наступним яскравим прикладом європейської країни, що проводить активну політику молодіжної зайнятості є Німеччина. Там ринок праці регулюється на основі консервативної або континентально-європейської

моделі, яка визначає державу як гаранта соціального забезпечення громадян. Моделі притаманний високий рівень захищеності працівника. Дієвим підходом у регулюванні процесів на молодіжному ринку праці є професійна підготовка молодих працівників на робочому місці з гарантією подальшого працевлаштування тих, хто успішно закінчить навчання. Особливу увагу в Німеччині приділяють профорієнтаційній роботі та первинній професіоналізації молоді [39, с. 132].

У Німеччині створюються умови для сталого розвитку всіх суб'єктів господарювання при активному державному впливі, що нівелює протиріччя між суб'єктами господарювання та найманими працівниками. Державою законодавчо затверджено, що після влаштування кожного молодого фахівця підприємства можуть отримати одноразову дотацію, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років – податкові пільги [77].

Окремим механізмом працевлаштування молоді у ФРН є фінансування тих фірм, що займаються професійною підготовкою молодої людини. Контракт молодого працівника з фірмою (для отримання професійної освіти) передбачає надання можливості навчання на базі фірми за допомогою її фахівців та компенсації витрат, наданих Федеральним відомством з праці.

Кожна із земель Німеччини самостійно визначає свої проблеми молодіжного ринку праці та розробляє відповідні програми і проекти по залученню молоді до працевлаштування в регіоні.

У Баварії, де найнижчий рівень молодіжної політики зайнятості, органами місцевого самоврядування все одно проводить низка заходів із стимулювання працевлаштування молоді в області. Зокрема, наявні програми грантів для молоді, органами влади впроваджуються механізми стажування в компаніях федеративної землі, відбувається сприяння соціально прийнятній тимчасовій зайнятості.

У федеративній землі Баден-Вюртемберг існують наступні програми економічного просування: сприяння середнім компаніям у сільських регіонах; створення, розширення та модернізація малих і середніх компаній; гранти на

започаткування бізнесу молоді в сферах торгівлі, ремеслах, послуг та промисловості [80].

Регіон Північний Рейн-Вестфалія славиться своєю активною та детальною політикою стосовно працевлаштування молоді на рівні регіону. Органами місцевого самоврядування регулярно реалізуються програми підтримки та кредитування бізнесів молодих людей, стажування молодих студентів у компаніях області. Зважаючи на високі показники молодіжної політики праці органами влади федеративної землі проводяться додаткові заходи із залучення на регіональний ринок праці осіб з інвалідністю, особливими потребами та обмеженнями різного роду. Владою пропонуються превентивні заходи для підтримки внутрішніх процесів модернізації ринку регіону і як наслідок приділяється значна увага пов'язанню кваліфікації та зайнятості безробітних з регіональними і галузевими процесами реструктуризації. Для того, щоб мати можливість гарантувати реалізацію заходів та їх зв'язок із цілями структурної політики, органи місцевого самоврядування створили широку інфраструктуру, яка надає інформацію, поради, координує розробку нових моделей працевлаштування. Ці зусилля влади підтримуються супутніми науковими дослідженнями в Інституті праці та технологій (Гельзенкірхен) [80].

Програма молодіжного ринку праці федеративної землі Шлезвіг-Гольштейн характеризується загалом своїм довгостроковим (побудовою стратегії розвитку) характером та великою відкритістю, що дає децентралізованим спонсорам-роботодавцям значну свободу дій. Влада сприяє розвитку програм стажування молоді. На практиці реалізують механізми «соціальний діалог» та «регіональна дія», що забезпечують взаємодію влади, бізнесу та громади.

Влада земель Тюрінгії почала впроваджувати регіональні програми зайнятості молоді з 1992 року. Заходи включають, перш за все, додаткове фінансування проектів з підвищення кваліфікації та працевлаштування на первинному ринку праці. З іншого боку, влада намагається налагодити тісні

контакти та співпрацю з місцевими суб'єктами ринку праці шляхом створення відповідної інфраструктури для координації політики ринку праці зі стратегіями економічної та структурної політики і потребами регіону.

Органи місцевого самоврядування ФРН також активно долучаються до роботи в рамках програми «Jugend stärken im Quartier». Заходи програми спрямовані на молодих людей віком від 12 до 26 років, які не мають перспектив на майбутнє. До такої категорії людей відносяться особи, які не отримали повноцінного атестату про середню освіту, молоді фахівці, особи, які потребують додаткової підтримки на ринку праці. Програма допомагає пройти реінтеграцію особи у сфері освіти або інтегруватися до ринку праці.

Органи місцевого самоврядування, організовуючи заходи в рамках програми, можуть обирати один із чотирьох методологічних модулів відповідно до потреб, які має молодь їхньої території:

- «управління справами» (інтенсивна соціально-освітня індивідуальна робота з кожним);
- виїзна соціальна робота з молоддю («робота на вулиці» або мобільна порада);
- низькопорогові поради (створюються контактні пункти з пілотною функцією, де молоді люди отримують початкові поради для вирішення проблеми);
- мікропроекти із доданою вартістю для регіону та мешканців (молоді люди відчувають свою значимість та набувають необхідних навичок, а територія отримує користь від конкретних мікропроектів).

Більшість країн ЄС застосовує активні програми на ринку праці (ALMP), які передбачають вжиття заходів щодо згладжування психологічних наслідків під час переходу від навчання до праці, професійного становлення молодих громадян, формування в них цінностей кар'єрного зростання. До прикладу, у Європейському Союзі 2013 року була прийнятий документ «Молодіжна гарантія», що спрямований на вирішення питань щодо забезпечення якісних параметрів продовження освіти, стажування та зайнятості молоді [55].

Програма «Молодіжна гарантія» включає реалізацію ключових принципів сприяння розвитку молодіжного ринку праці на рівні окремих країн-членів ЄС. Зокрема, країни-учасники програми беруть на себе зобов'язання забезпечувати свою молодь протягом чотирьох місяців після закінчення офіційного навчання пропозиціями з працевлаштування, продовження освіти, стажування. Серед найбільш успішних програм виокремлюються «Новий курс для молодих людей» (Велика Британія та Німеччина) та «Молодіжна програма з безробіття» (Данія).

У Данії програма людей «Молодіжна гарантія» орієнтована на людей віком до 30 років і направлена на забезпечення кожної молодої особи у підготовці до навчання, наданні якісної та гідної освіти, працевлаштуванні після навчання. Так, наприклад, у 2017 році Данія змогла працевлаштувати 72,9% учасників програми «Молодіжна гарантія». У 2018 році до програми долучилися 45,0% молодих фахівців, із них 66,2% працевлаштованих 6 місяців потому зберігали свої місця роботи. Загалом, показники Данії у реалізації програми «Молодіжна гарантія» є доволі стійкими і вище середнього по ЄС.

Особливістю Данії є те, що владою цієї країни було прийнято рішення розвивати сферу підприємництва і на це спрямована велика кількість програм національного та регіонального рівнів. Зокрема, визначені наступні напрямки розвитку:

- створення на існуючому підприємстві нових процесів та/або продуктів, які можуть мати значення для існуючого підприємства чи організації;
- стимулювання відкриття власної справи та введення її в експлуатацію;
- розвиток знань молоді про підприємництво, а також навчання навичкам підприємця;
- збільшення кількості студентів, що вивчають економіку і підприємництво та курсів з основ бізнесу на суміжних спеціальностях.

Ці напрямки уже частково реалізують Данією через спеціальний фонд.

Сьогодні Датський фонд підприємництва:

- є центром знань з питань підприємницької освіти;
- фінансує проекти на розробку нових курсів та освітньої практики;
- забезпечує формування компетентності вчителів;
- створює та розповсюджує навчальні матеріали;
- пропонує можливості для викладачів на всіх рівнях;
- бере участь у міжнародних увентах;
- бере участь у науково-дослідних проєктах;
- керує змаганнями та іншими заходами, підтримуючи підприємницьку

культуру;

- вимірює розвиток та наслідки ініціативи.

Фонд має 10 наступних завдань, які планує реалізувати:

1. Розвиток викладання підприємництва
2. Розробка навчальних програм, курсів та методів навчання для студентів
3. Розробка тестів та іспитів
4. Розвиток талантів
5. Збір та розповсюдження знань
6. Міжнародні та транснаціональні ініціативи
7. Розробка та співфінансування стратегій підприємництва в системі

освіти

8. Діалог із навчальними закладами
9. Здійснення заходів щодо виховання культури підприємництва
10. Оператор майбутніх національних та регіональних стратегій

Окрім країн Європейського Союзу актуальним для роботи є досвід кардинально інших моделей державної молодіжної політики. Наприклад, США та Японія.

У Сполучених Штатах Америки політика зайнятості характеризується пріоритетністю вільного підприємництва, відсутністю довгострокового планування, застосування пільгового кредитування малого бізнесу, диференційованої податкової політики, мобільності робочої сили.

Американська модель державного регулювання є найбільш лібералізованою, базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку й обмеженні захисту лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат. Поряд з цим, акценти державної політики зосереджені на забезпеченні сприятливих умов для розвитку бізнесу і створенні робочих місць, для чого широко використовуються прямі та непрямі методи державного регулювання. У країні створено урядовий фонд для допомоги банкам, які кредитують створення нового малого і середнього бізнесу, діє велика кількість програм з підтримки підприємців [39, с.125].

Американські компанії підбираючи персонал в першу чергу цікавляться особистісними компетенціями молодих людей. Зокрема, перевага надається тим, хто здатен проявляти ініціативу, діяти і приймати рішення самостійно, беручи на себе відповідальність, мобільним і гнучким особам.

У США компаніям можуть надаватися пільги на оподаткування прибутку пропорційно до суми тих коштів, яка спрямовується на створення робочих місць для молоді, навчання молодих працівників, підвищення кваліфікації. Наприклад, підприємства, які здійснюють професійну підготовку молоді без освіти або з низьким рівнем, можуть отримати знижку щодо податку на прибуток у розмірі 7-10%. Також підприємство після працевлаштування тієї особи, що пройшла у них навчання, має право на додаткову податкову пільгу протягом наступних двох років. Кошти, спрямовані підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільняються від оподаткування [77].

Кардинально іншою моделлю державно молодіжної політики є японська. Японська модель державного регулювання ринку праці заснована за принципом «довічного наймання». Згідно з системою «довічного наймання» кожен рік великі корпорації з числа майбутніх випускників закладів освіти відбирають потенційних працівників, які у разі проходження піврічного випробувального терміну стають офіційними працівниками компанії.

Молодим спеціалістам забезпечують гідну оплату праці залежно від стажу роботи і безперервне навчання [39, с. 136].

Зважаючи на це, молоді японці відповідально ставляться до вибору закладу вищої освіти та подальшого місця роботи, бо майбутня компанія може стати для них «довічним» роботодавцем. Звільнення є рідним явищем і можливе тільки у випадку грубого порушення етики компанії [77].

Таким чином, розглянутий досвід зарубіжних країн дає змогу зробити наступні висновки.

Країни Європейського Союзу активно сприяють вирішенню проблем на молодіжному ринку праці, що обумовлено значним зростанням темпів старіння населення. Також більшість країн ЄС застосовує активні програми на ринку праці (ALMP), які передбачають вжиття заходів щодо згладжування психологічних наслідків під час переходу від навчання до праці, професійного становлення молодих громадян, формування в них цінностей кар'єрного зростання.

В Швеції на молодіжному ринку праці використовують підходи раннього втручання. Заходи ранньої активації можуть означати посилену підтримку та допомогу в працевлаштуванні, вивчення мотиваційних курсів, додаткове навчання або стажування. Міністерство економіки Об'єднаного Королівства має спеціальні програми для стимулювання зайнятості молоді. У рамках загальноприйнятих векторів розвитку молодіжного ринку праці регіони та міста можуть розробляти власні схеми стимулювання працевлаштування молоді, допомагати їм у створенні власного бізнесу. Особливістю Данії є те, що владою цієї країни було прийнято рішення розвивати сферу підприємництва і на це спрямована велика кількість програм національного та регіонального рівнів. У Німеччині законодавчо затверджено, що після працевлаштування кожного молодого фахівця підприємства можуть отримати одноразову дотацію, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років – податкові пільги. Одночасно з цим кожна із земель Німеччини самостійно визначає свої

проблеми молодіжного ринку праці та розробляє відповідні програми і проєкти по залученню молоді до працевлаштування в регіоні.

Окрім країн Європейського Союзу актуальним для роботи став досвід США та Японії. У Сполучених Штатах Америки політика молодіжної зайнятості характеризується пріоритетністю вільного підприємництва, відсутністю довгострокового планування, застосування пільгового кредитування малого бізнесу, мобільності робочої сили. Кардинально іншою моделлю державно молодіжної політики є японська, де основою державного регулювання ринку праці є принцип «довічного наймання».

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

3.1. Аналіз потенціалу органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці міста Запоріжжя.

Практичний аспект дослідження кваліфікаційної роботи включає в себе аналіз потенціалу органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці міста Запоріжжя, що також передбачає дослідження економічного становища регіону та міста Запоріжжя, зокрема, і визначення повноважень органів місцевого самоврядування в сфері економічного розвитку території, можливостей участі громадян в прийнятті стратегічних рішень.

В ході здійснення практичної частини дослідження були проаналізовані актуальні статистичні показники зайнятості та безробіття в регіоні, демографічні показники. Це обумовлено необхідністю формування бачення вихідної економічної ситуації в регіоні задля подальшої розробки проєктів участі органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці.

По-перше, варто розпочати із аналізу соціально-економічного становища, потужностей, регіону загалом та міста Запоріжжя, зокрема.

Станом на 2019 рік в Запорізькій області проживало 1 705,8 тис. осіб. Жінки становлять більше половини населення області - 54,34 %. Протягом останніх 25 років в області спостерігається стійка тенденція скорочення чисельності населення. За підсумками Всеукраїнського перепису населення 2001 року чисельність населення області у період 2001-2018 років зменшилася на 225,4 тис. осіб, або на 11,6 % (в Україні – на 13,4 %), у тому числі міського населення – на 143,3 тис. осіб (9,7 %), сільського – на 82,1 тис. осіб (17,3 %) (рис. 3). Останні 5 років темпи скорочення чисельності населення області коливаються у межах 0,5-0,9 % щорічно [65].

У регіоні низький сумарний коефіцієнт народжуваності – змінюючись у діапазоні 1,3-1,5 народжень в середньому на 1 жінку. Внаслідок цього Запорізькій області властиве істотне переважання чисельності померлих над чисельністю народжених. Негативним є також міграційне сальдо (зокрема, на сьогодні в області існує проблема відтоку кваліфікованих робітників за кордон), однак роль міграції у скороченні чисельності населення області суттєво нижча. Протягом 2014-2018 років кількість молоді в регіоні зменшилась на 98,9 тис. осіб, що є загрозливою тенденцією [65].

Майже 2/3 населення області перебувають у працездатному віці (15-70 років), з них 66,9 % (702,7 тис. осіб) – зайняті в економіці області, 25,5 % (477,8 тис. осіб) – економічно неактивні.

За видами економічної діяльності населення Запорізької області більшою мірою задіяне в сфері промисловості (38 %). На другому місці – оптова та роздрібна торгівля. Значна кількість зайнятих традиційно припадає на сфери освіти та охорони здоров'я – 14 % та 12 % відповідно. Щодо зайнятих у сільському господарстві, то їх частка серед найманих працівників Запорізької області складає 5,54 % [65].

Незайняте населення переважно становлять особи похилого, пенсійного віку (понад 50%), особи зайняті у виконанні сімейних обов'язків, учні ат студенти денної форми навчання.

Промисловий комплекс області забезпечує майже 8% загальнодержавного обсягу реалізованої промислової продукції (117,3 млрд грн за підсумками січня-серпня 2020 року) – це 4 місце серед регіонів. У січні-серпні 2020 року індекс промислової продукції склав 88,4% (20 місце серед регіонів, по Україні – 92,6%).

У сільському господарстві Запорізької області формується основна частина продовольчих ресурсів та майже три чверті роздрібного товарообігу, що має визначальний вплив на гарантування продовольчої безпеки як регіону, так і держави в цілому. По виробництву зернових і зернобобових культур область займає 16 місце, по виробництву пшениці – 4, соняшника – 9 місце.

Основними напрямками спеціалізації в галузі тваринництва є м'ясомолочне скотарство, свинарство та виробництво яєць. Запорізька область має достатній виробничий потенціал для забезпечення населення основними продуктами харчування. У регіоні є багатогалузева харчова та переробна промисловість [65].

У регіональному рейтингу ведення бізнесу в 2018 році Запорізька область посіла 24 місце серед 25 регіонів України, опустившись на 2 позиції, порівняно із 2017 роком. Зокрема, низькими є позиції регіону за показниками «Сплата місцевих податків» – 22 місце; «Одержання дозволів на будівництво» – 23 місце; «Оформлення земельної ділянки» – 24 місце. Однак, за показником «Електронні сервіси» регіон піднявся на 7 позицію. Незважаючи на деяке полегшення процедур зі створення підприємництва у 2018 році, інституційне середовище ведення бізнесу в регіоні не сприяє процесам створення нових суб'єктів господарювання. Об'єкти інфраструктури підтримки підприємництва на території Запорізької області розміщені нерівномірно [65].

Запорізька область належить до експортоорієнтованих регіонів України, основу зовнішньої торгівлі якої складають товари. На їх долю припадає 94,9 % та 97,4 % експорту та імпорту відповідно. Область входить в п'ятірку лідерів за обсягами експорту товарів, в десятку – за обсягами імпортованого товару [65].

На сьогодні Запорізька область має необхідні передумови для розбудови економіки знань, кожна зі складових якої розвинута більшою чи меншою мірою і має вагомий потенціал для розвитку. Проте, наявний науковий потенціал області не завжди використовується ефективно, насамперед, через кризу у науковій сфері та відтік з неї висококваліфікованих спеціалістів, а також через недостатній розвиток регіональної інноваційної системи та взаємодії науково-освітнього та підприємницького середовищ.

Запорізька область – високоурбанізований регіон (рівень урбанізації області на 1 січня 2019 року складав 77,3 %), територія з промисловою, міською житловою та громадською забудовою. В області проживає 4,1 %

населення держави (8 місце в Україні). До початку реформи децентралізації на території Запорізької області існувало 20 районів, 950 населених пунктів, 5 міст обласного значення та 299 місцевих рад. Натепер на території області створено 57 ОТГ. Із 20 районів Запорізької області 4 райони повністю покриті об'єднаними територіальними громадами, в 11 районах – площа покриття територіальними громадами районів складає 50-99 %, в 5 районах – 1-49 %.

Система розселення Запорізької області після тривалого періоду формування та розвитку трансформувалася в моноцентричну з домінуванням обласного центру – м. Запоріжжя.

Місто Запоріжжя – обласний центр Запорізької області, один з найбільших адміністративних, індустріальних і культурних центрів півдня України. Чисельність мешканців міста на 1 січня 2018 року складає 745 тис.чол., що є шостим показником в Україні.

Запоріжжя розділене на сім адміністративних районів: Олександрівський (колишній Жовтневий); Заводський; Комунарський; Дніпровський (колишній Ленінський); Вознесенівський (колишній Орджонікідзевський); Хортицький та Шевченківський.

Одним з найстаріших районів Запоріжжя є Олександрівський, заснований у 1935 році. Олександрівський район має розвинену інфраструктуру. Тут функціонують ключові підприємства міста: ПрАТ «Запорізький електровозоремонтний завод», ТОВ «Запорізький асфальтобетонний завод», ТОВ «Виробничо-поліграфічне об'єднання «Запоріжжя», ПрАТ «Фармацевтична фабрика «Віола», ЗКПМЕТ «Запоріжелектротранс», ПрАТ «Плутон», ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика» [50].

На території району розмістилися три університети: Запорізький національний університет, Запорізький національний технічний університет, Класичний приватний університет, два коледжі, три професійних ліцеї.

Найбільший район Запоріжжя за площею та кількістю населення це Шевченківський. Виробничий потенціал району формується з 250

підприємств всіх форм власності. На частку району припадає п'ята частина всієї реалізованої продукції міста, її забезпечують в основному 19 бюджетонаповнюючих підприємств: ПАТ «МОТОР СІЧ»; ДП «Запорізьке машинобудівне конструкторське бюро «Прогрес» імені академіка О.Г. Івченка»; ПрАТ «Запорізький абразивний комбінат»; Казенне підприємство «Науково-виробничий комплекс «Іскра»; Виробничий підрозділ «Запорізький олійноекстракційний завод» ТОВ «Оптімусагротрейд»; Виробничий підрозділ «ЗЖК» ТОВ «Щедро»; Державне підприємство «Запорізький державний авіаційний ремонтний завод «МіГремонт»; ТОВ «Запорізький сталеливарний завод»; ТОВ «АЙС Запоріжжя» тощо. На території району розташований міжнародний аеропорт «Запоріжжя» [52].

Малий і середній бізнес Шевченківського району представляють майже 12 тисяч підприємців. В районі широко розвинена мережа торгівлі та сфери послуг. На території району функціонують заклади професійно-технічної освіти: Запорізький авіаційний коледж ім. О.Г. Івченка; Державний навчальний заклад «Запорізьке машинобудівне вище професійне училище»; Державний навчальний заклад «Запорізьке вище професійне училище «Моторобудівник»; Запорізький центр первинної професійної підготовки «Академія поліції» Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.

Наймолодший і найекологічніший район Запоріжжя це Хортицький. На території району розташовані 12 промислових підприємств: ТОВ «Запорізький завод кольорових металів», ТОВ «Запорізький завод кольорових сплавів»; відокремлений підрозділ Запорізький машинобудівний завод ім. В.І.Омельченка АТ «Мотор Січ», ПП «ГРБ»Енергія», ПАТ «Запорізький завод надпотужних трансформаторів; ТОВ «Крок – ГТ» - кабельна промисловість; ПРАТ «Плутон» – електротехнічна промисловість; ПРАТ «Запоріжполімертара» – хімічне машинобудування; ТДВ «Запорізький хлібозавод №5», ПАТ «Карлсберг Україна», ТОВ «ДЖИ ЕФ СИ»; ФК «Міські теплові мережі» Хортицького району [51].

Освітню інфраструктуру Хортицького району представляють два вищі навчальні заклади: Запорізька філія ПВНЗ Київського інституту бізнесу та технологій та Запорізький педагогічний коледж, один професійно-технічний освітній заклад.

Адміністративним, промисловим, торговим, культурним та оздоровчим центром м. Запоріжжя є Вознесенівський район. На території району розташовано більшість місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування:

- Запорізька обласна рада;
- Запорізька обласна державна адміністрація;
- Запорізька міська рада;
- Головне управління Національної поліції Запорізької області;
- Запорізька об'єднана Державна податкова інспекція головного управління Державної фіскальної служби в Запорізькій області;
- Апеляційний суд Запорізької області;
- Господарський суд Запорізької області;
- Запорізька державна нотаріальна контора № 3.

У Вознесенівському районі функціонують вищі навчальні заклади та їх підрозділи: Запорізький державний медичний університет, Запорізький електротехнічний коледж національного університету «Запорізька політехніка», ДВНЗ «Запорізький будівельний коледж», Запорізький металургійний коледж ЗНУ, Запорізьке державне музичне училище ім. П.і. Майбороди, Запорізький гуманітарний коледж Запорізького національного технічного університету, Комунальний заклад вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» ЗОР [46].

Іншим старим районом міста є Дніпровський. На його території розташовані великі промислові підприємства: ПрАТ «Запоріжтрансформатор», КТ «Запорізький завод високовольтної апаратури «Вакатов і компанія», ПрАТ «Завод «Перетворювач», ПАТ «Запорізький

кабельний завод», гідроелектростанція ДніпроГЕС, Запорізький річковий порт.

На території Дніпровського району знаходяться 2 вищих навчальних заклади: Запорізька державна інженерна академія та Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій. Також на території є 3 середньо-технічні та професійно-технічні навчальні заклади. Науковий потенціал району представляють: Запорізька медична академія післядипломної освіти, АТ «Український науково-дослідний проектно-конструкторський та технологічний інститут трансформаторобудування» АТ «ВІТ», ПрАТ «Спеціальне проєктне і конструкторсько-технологічне бюро «Запоріжгідросталь» [47].

Комунарський район має 13 базових підприємств: ПрАТ «Запорізький автомобілебудівний завод», ДП «Радіоприлад», ТОВ «Запорізький механічний завод», ТОВ «Запорізький завод гумово-технічних виробів», ТОВ «Запоріжприлад», ВАТ «Дослідно-експериментальний механічний завод», ПрАТ «Завод агротехнічних машин», ТОВ «ЗВФ Міда 1992», ТОВ «ДЖІ БІ ПЛАСТ». У Комунарському районі можна здобути вищу освіту в Медичному коледжі Запорізького Державного медичного університету, там же та ще у двох навчальних закладах можна отримати професійно-технічну освіту [49].

Більшість виробничого потенціалу міста Запоріжжя сконцентровано в Заводському районі, зокрема: ПАТ «ЗМК «Запоріжсталь», ПрАТ «Запоріжжкокс», ПрАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь», ПАТ «Запорізький завод феросплавів», ПрАТ «Запоріжвогнетрив», ТОВ «Запорізький титано-магнієвий комбінат», та інші. На території району знаходиться державний навчальний заклад «Запорізький політехнічний центр професійно-технічної освіти» в якому навчаються понад 500 студентів [48].

Таким чином, можна зробити висновок, що економічний потенціал Запорізького регіону загалом та міста Запоріжжя, зокрема, характеризується розвиненою інфраструктурою, потужним промисловим сектором, достатньо розвиненим сектором торгів та послуг. Провідну роль у економічному

розвитку займає місто Запоріжжя. Також обласний центр має і найбільший науковий потенціал, що визначає його здатність продукувати кваліфіковані кадри для ринку праці, інноваційні технології, продукти та послуги. Водночас, статистичні данні говорять про те, що у регіону спостерігається стійка тенденція скорочення чисельності населення, що викликано зменшенням народженості, старінням, негативним міграційним сальдо, зокрема серед кваліфікованих і молодих фахівців. Зважаючи на це постає завдання пошуку нових механізмів регулювання регіонального ринку праці, зокрема, молодіжного, з метою збереження трудових ресурсів та території, розвитку підприємницької інфраструктури, збільшення середнього класу і як наслідок зростання якості життя, залучення додаткових трудових ресурсів із інших регіонів, створення сприятливого інвестиційного клімату.

Логічним після проведення аналізу економічних потужностей запорізького регіону та міста Запоріжжя, є перехід до безпосереднього дослідження повноважень органів місцевого самоврядування міста Запоріжжя, їх ролі та потенціалу на молодіжному ринку праці.

Місто Запоріжжя є самостійною адміністративно – територіальною одиницею у складі Запорізької області та її адміністративним центром. Територіальна громада м. Запоріжжя гарантує права і свободи людини та громадянина згідно з принципами і нормами міжнародного права, відповідно до Конституції України та чинного законодавства.

Місцеве самоврядування здійснюється територіальною громадою міста Запоріжжя в інтересах громадян в межах прав, наданих Конституцією та законами України як безпосередньо, так і через міську раду та її виконавчі органи.

Систему місцевого самоврядування міста Запоріжжя складають: територіальна громада міста; міська рада; міський голова; виконавчі органи міської ради; органи самоорганізації населення. Останні є представницькими органами, що створюються частиною жителів, які проживають на відповідній території у межах міста. Зокрема, на території міста Запоріжжя можуть

створюватися: Тепличний селищний комітет; вуличні комітети; квартальні комітети; комітети мікрорайону; будинкові комітети; комітети району міста. Правовий статус, порядок організації та діяльності органів самоорганізації населення визначається Законами України «Про місцеве самоврядування в Україні» та «Про органи самоорганізації населення» [67].

Територіальна громада є первинним суб'єктом місцевого самоврядування, основним носієм його функцій і повноважень, які здійснюються нею як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування.

Формами участі членів територіальної громади в місцевому самоврядуванні є: місцеві вибори; місцевий референдум; загальні збори громадян за місцем проживання; місцеві ініціативи; громадські слухання; звернення до органів і посадових осіб місцевого самоврядування міста; участь у роботі органів місцевого самоврядування та робота на виборних посадах місцевого самоврядування міста; участь у діяльності громадських організацій, професійних і творчих спілок; інші форми участі громадян у місцевому самоврядуванні міста [67].

Члени територіальної громади мають право ініціювати розгляд будь-якого питання, віднесеного Конституцією і законами України до відання місцевого самоврядування. Зокрема, з місцевою ініціативою до міської ради можуть виступити ініціативні групи, сформовані з членів територіальної громади чисельністю не менш 250 осіб. Крім того, члени територіальної громади можуть брати участь у здійсненні місцевого самоврядування через міські, районні у місті осередки політичних партій, громадських організацій, творчих спілок, профспілок, їх об'єднань.

Стратегія та основні напрями розвитку міста базуються на концепції сталого розвитку всіх сфер соціально-економічного, політичного та культурного життя міста. Вона ґрунтується на принципах: вирівнювання якості та стандартів життя жителів міста; стабілізації і поліпшення економічної, соціальної, екологічної ситуації на території міста; розробки та

запровадження механізмів пом'якшення впливу економічної кон'юнктури на розвиток територіальної громади; оперативного реагування на виникнення елементів соціальної кризи; забезпечення участі міської територіальної громади у процесах регіонального та державного планування; збільшення потенціалу для вирішення міських проблем; пристосування до ринкових умов системи міського комунального господарства; запровадження сучасних механізмів фінансового менеджменту; застосування нових підходів формування системи соціального захисту жителів міста; розширення обсягів залучення наукової інформації та консультативної допомоги; розробки перспективних планів розвитку міста; розбудови на території міста сучасної ринкової інфраструктури, системи інформаційних потоків [67].

Економічний розвиток міста також перебуває у віданні громади. Мешканці Запоріжжя, зокрема, можуть: вносити власні пропозиції під час підготовки проєктів соціально-економічного розвитку міста; брати участь у приватизації муніципального майна; вносити пропозиції щодо вдосконалення торговельного і побутового обслуговування населення. Органи місцевого самоврядування з метою створення робочих місць та підвищення добробуту жителів міста надають підтримку місцевим товаровиробникам, сприяють розвитку малого та середнього підприємництва.

Отже, в ході практичної частини дослідження кваліфікаційної роботи було здійснено аналіз потенціалу органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці міста Запоріжжя. Також окремо проведено вивчення економічного становища регіону та міста Запоріжжя, у тому числі, визначення повноважень органів місцевого самоврядування в сфері економічного розвитку території, можливостей участі громадян в прийнятті стратегічних рішень.

Більш детально з метою формування бачення вихідної економічної ситуації в регіоні були проаналізовані актуальні статистичні показники зайнятості та безробіття в регіоні, демографічні показники. Грунтуючись на результатах аналізу стає можливим проведення дослідження перспектив

гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою, створення нових механізмів участі органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці.

3.2. Перспективи гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.

Другою частиною практичного аспекту кваліфікаційної роботи є аналіз перспектив та умов для гармонізації взаємовідносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою з метою напрацювання нових механізмів регулювання регіонального молодіжного ринку праці.

В першу чергу, варто зазначити, що законодавчо визначено можливості для громадян вносити свої ініціативи. Далі постало завдання дослідження готовності органів місцевого самоврядування до співпраці з бізнесом та громадою в рамках соціально-економічного розвитку регіону. Зокрема, були проаналізовані два керівних документи: «Стратегія регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року» (далі - Стратегія) та «Стратегія розвитку міста Запоріжжя до 2028 року» (далі - Стратегія Запоріжжя). Зауважимо, що дані стратегічні документи закріплюють спрямованість діяльності органів місцевого самоврядування у напрямках впровадження ефективного демократичного управління та прискорення економічного розвитку, створення сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу.

«Стратегія регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року» містить опис актуальних тенденцій та проблем соціально-економічного розвитку області, стратегічні цілі та завдання, декілька розроблених сценаріїв розвитку області.

Зважаючи на специфіку досліджуваною теми першочергово постало завдання аналізу стратегічних цілей молодіжної регіональної політики до 2027 року. Важливим вектором забезпечення більш ефективної координації

молодіжної роботи, задоволення потреб молодих людей в організації дозвілля, реалізації творчого потенціалу, отриманні неформальної освіти та набуття актуальних навичок та знань, посилення соціальної згуртованості є створення мережі молодіжних центрів/платформ/хабів на місцевих рівнях.

Стратегією визначається, що задля підтримки молодіжних ініціатив, встановлення конструктивного діалогу між молоддю та владою, участі молоді у прийнятті рішень актуальним є питання створення консультативно-дорадчих органів, молодіжних рад у містах, районах та ОТГ [65, с.65].

Отже, обласною владою затверджується необхідність розробки дієвої молодіжної політики, створення комунікативних просторів, де молоді люди зможуть реалізувати свій потенціал, здобути нові вміння. Тобто, у даному напрямку також можна розробляти проєкти із напрацювання нових механізмів регулювання регіонального молодіжного ринку праці, що передбачатимуть участь органів місцевого самоврядування, бізнес-структур та громади.

Обласною стратегією розвитку регіону передбачено ряд ґрунтовних планів та заходів, які безпосередньо направлені на підтримку сфери бізнесу. Зокрема, зазначено, що заходи сприятимуть запобіганню безробіття та створенню нових робочих місць. Підкреслюється також необхідність поступового переходу від моделі економічного розвитку, що ґрунтується на діяльності великих підприємств-переробників сировини, до більш диверсифікованої та відкритої економічної моделі на основі малого та середнього підприємництва з високим інноваційним потенціалом, стійкою до кризових явищ та здатною швидко адаптуватися до нових економічних умов і екологічних викликів. Отже, зважаючи на це, можна стверджувати, що в найближчі 7 років в області органами місцевого самоврядування будуть створюватися сприятливі умови для розвитку підприємництва. Перевагу влада пропонує надавати реалізації проєктів із модернізації застарілого обладнання та технологій; впровадження енергоощадних технологій, альтернативної енергетики [65, с.34].

Стратегією до чинників подальшого розвитку бізнесу в регіоні також віднесено ефективне функціонування інфраструктури підтримки підприємництва, а також мережі кластерів та індустріальних парків.

На сьогодні у рамках регіональної програми розвитку малого і середнього підприємництва у Запорізькій області забезпечено функціонування п'яти бізнес-інкубаторів на базі вищих навчальних закладів: Запорізького національного університету, Національного університету «Запорізька політехніка», комунального закладу вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради, Таврійського державного агротехнологічного університету в м. Мелітополі та Бердянського державного педагогічного університету. Метою їх діяльності є створення сприятливого інвестиційного клімату в Запорізькій області та всеосяжна підтримка стартап-проектів молодих підприємців.

На жаль, на території Запорізької області відсутні технологічні парки та інноваційно-промислові кластери, що гальмує підприємницьку активність місцевих новаторів і мотивує їх створювати підприємства за межами області. На етапі планування перебуває створення індустріального парку «Гуляйпільський», на 20 % готовий проєкт зі створення індустріального парку з глибокої переробки зерна «Житниця» у м. Бердянськ, опрацьовується питання реєстрації індустріального парку у м. Мелітополь. Загалом в області нараховується 210 вільних земельних ділянок типу Green-field та Brown-field загальною площею близько 3337 га, з яких 67 ділянок – площею від 15 га (загалом 2633,8 га), для створення індустріальних парків [65, с. 36].

Отже, у Запорізькій області наявні значні ресурси для розробки ефективної інфраструктури підтримки підприємницької діяльності, інноваційних стартапів. Наразі органи місцевого самоврядування сприяють створенню індустріальних парків, підтримують функціонування бізнес-інкубаторів. Неохопленими та перспективними напрямками налагодження взаємодії між владою, бізнесом та громадою є створення технологічних парків та інноваційно-промислових кластерів.

Протягом наступного стратегічного періоду з метою попередження дії ризиків, пов'язаних з поширенням світових трендів з деаграризації і деіндустріалізації, зростання ролі сфери послуг Стратегією регіонального розвитку заплановано: 1) покращення підприємницького середовища в регіоні, що дозволить активізувати малий та середній бізнес, нівелювати негативні явища від втрат промислових підприємств-«гігантів», розосередити кваліфіковану робочу силу; 2) застосування принципів смарт-спеціалізації в регіоні, що сприятиме технологічній модернізації інноваційно активних видів економічної діяльності та створенню точок економічного зростання в окремих видах промисловості [65, с.99].

В межах запланованого розвитку соціально-економічної сфери в області Стратегією окреслено ціль «Розвиток бізнесекосистеми регіону» та визначено завдання з її досягнення, а саме:

- розширення інфраструктури підтримки малого та середнього бізнесу;
- диверсифікація внутрішніх та зовнішніх джерел, форм інвестування в економіку регіону;
- розвиток організаційних (бізнес-організації, громадські об'єднання) та просторових форм інтеграції бізнесу (кластери, індустріальні, науковотехнологічні парки, мережі, хаби);
- детінізація економіки;
- сприяння виходу суб'єктів бізнесу регіону на нові ринки [65, с.103].

Другою важливою ціллю є забезпечення взаємодії органів влади, бізнесу і громади. Стратегія передбачає максимальне залучення до вирішення проблем розвитку регіону чи громади усіх верств та груп населення, посилення взаємодії органів влади, місцевого самоврядування, бізнесу, громадських організацій. Передбачається використанні інклюзивного підходу до кожного суб'єкта господарювання, що дозволить: максимально повно використати соціально-економічний потенціал усіх суб'єктів економіки

регіону для досягнення обраних стратегічних цілей; активізувати процес створення та розвитку інституцій громадянського суспільства (громадських організацій, професійних спілок, органів самоорганізації населення тощо), посилення громадського контролю за функціонуванням органів управління та підприємницьких структур; налагодження відкритого діалогу органів влади із бізнесом, громадськими організаціями підприємців; сформувати передумови для підвищення якості підприємницького середовища регіону та детінізації економіки, забезпечення ефективності діяльності інфраструктури підтримки підприємництва; підвищити зацікавленість усіх сторін – органів влади, місцевого самоврядування, бізнесу, громадських організацій – у результативності регіонального розвитку [65, с. 114].

Задля повноцінного досягнення стратегічної цілі виокремленні оперативні завдання та перспективні напрямки у яких можуть бути реалізовані проекти. Зокрема, оперативними цілями є:

- активізація діалогу між представниками бізнесу, органів влади, громадськості (впровадження ефективних майданчиків для діалогу між представниками бізнесу, влади та громади; залучення представників бізнесу до реалізації місцевих програм, проектів)

- посилення інституційної спроможності організацій громадянського суспільства (підвищення кваліфікації і розвиток професійних компетенцій представників організацій громадянського суспільства; розробка, розширення і впровадження нових форм залучення громадськості до процесу формування і реалізації регіональної політики).

Таким чином, аналіз Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року показав, що органами влади серед запланованих в наступні сім років заходів, які сприятимуть розвитку економіки області зазначені пріоритетними цілями: розвиток бізнес екосистеми та активізація взаємодії між органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадою. Зважаючи на це, можна стверджувати, що саме розроблена та прийнята до виконання Стратегія розвитку Запорізької області є тим

нормативним підґрунтям та перспективним напрямком гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.

Крім обласної Стратегії регіонального розвитку, зважаючи на визначення ключового місця в розвитку території міста Запоріжжя, було проаналізовано перспективи гармонізації відносин влади, бізнесу та громади і можливості створення спільних проєктів, що закріплені в «Стратегії розвитку міста Запоріжжя до 2028 року». Зокрема, уваги потребують наступні цілі та пропозиції влади щодо їх досягнення.

Ключовою ціллю є розвиток нових виробництв з низьким техногенним впливом на довкілля (зокрема переробних індустрій та логістики). Планується створити умови для розвитку нових економічних напрямів в сфері переробки та транспортування продуктів сільськогосподарської переробки. На територіях браунфілдів буде підготовлено території для агропромислових парків та логістичних центрів на підставі розробленої концепції розвитку логістики в Запорізькій області. Попередньо створено умови для розвитку технополісів та центрів трансферу технологій в машинобудуванні, хімічній промисловості, енергетиці, зокрема виробництво сонячних батарей [66].

Іншою стратегічною ціллю є, також як і в обласній Стратегії, розвиток підприємництва. Запоріжжя як сформований металургійний центр з розвиненим машинобудуванням потребує подальшого розвитку, трансформації в бік підвищення технологічності виробництв і поступової диверсифікації економіки для забезпечення сталості розвитку і осучаснення міста. Метою є збереження економічного потенціалу міста та підтримка процесів просування на нові ринки, використовуючи потужний потенціал і гнучкість малого, середнього бізнесу.

Досягнення цілі передбачає, що органи місцевого самоврядування та представники малого та середнього бізнесу будуть спрямовувати спільні зусилля на розвиток підприємницького духу: з одного боку підвищення поваги до підприємництва, формування позитивного образу підприємця, з іншого - підвищення підприємницької культури, розвитку соціальної відповідальності

бізнесу. Підтримка підприємництва забезпечуватиметься через розвиток бізнесінфраструктури, системи підтримки стартапів, оптимізації регуляторної політики. Для покращення місцевого бізнес-клімату планується розробка деталізованої Програми підтримки малого та середнього підприємництва. Внаслідок реалізації стратегічної цілі планується подолати: високий рівень конкуренції на ринку праці; малий спектр вибору робочих місць для молоді; складний процес запуску бізнесів, тощо.

Треття стратегічна ціль, що цікавить нас, це розвиток людського потенціалу для підприємництва. Передбачається створення умов для кращого забезпечення кадрами шляхом постійного вивчення потреб ринку праці та адаптацію навчальних програм системи ПТНЗ до його потреб. Крім цього, є потреба у створенні системи постійного навчання упродовж життя для представників малого та середнього бізнесу. На основі конкурсу буде визначено організації, які братимуть участь в проведенні такого навчання. Важливим елементом розвитку буде забезпечення кадрами структурних підрозділів органів місцевого самоврядування на основі спеціальних навчальних програм [66].

Четверта ціль - Запоріжжя це місто креативної економіки, що має значний культурний і науковий потенціал. Креативна економіка покликана сформувати привабливий інвестиційний клімат, сприяти зростанню соціальної злагоди та розвитку соціальної сфери, модернізувати галузі освіти та культури. До проблем, які планується подолати внаслідок реалізації стратегічної цілі відносяться: малопродуктивні та ризиковані економічні зв'язки; відсутність практики розвитку творчого потенціалу міста; низький рівень використання інфраструктури закладів культури щодо можливостей реалізації творчого потенціалу в місті.

Пята стратегічна ціль - комерціалізація науки. Цей напрямок є перспективним і доступним для Запоріжжя, оскільки місто має традиції, науковий потенціал, кадрові можливості. Важливими елементами інноваційного розвитку можуть стати альтернативна енергетика, нові

матеріали. Органи місцевого самоврядування забезпечуватимуть співпрацю ВНЗ, наукових установ та бізнесу [66].

Таким чином, можна зробити висновок, що у місті Запоріжжя Стратегією розвитку окреслено напрямки участі органів місцевого самоврядування у сфері розвитку економічної сфери міста, перетворення культурної та наукої сфер, їх якісних трансформацій.

Підводячи підсумки другої частини практичного аспекту кваліфікаційного дослідження можна стверджувати, що були виявленні перспективні напрямки для гармонізації взаємовідносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою з метою напрацювання нових механізмів регулювання регіонального молодіжного ринку праці.

Були проаналізовані «Стратегія регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року» та «Стратегія розвитку міста Запоріжжя до 2028 року». Ці стратегічні документи затверджують позицію органів місцевого самоврядування на ринку праці на наступні 7-8 років та відображають їх готовності до співпраці з бізнесом та громадою в тих чи інших аспектах соціально-економічного розвитку регіону. Стратегії загалом визначають спрямованість діяльності органів місцевого самоврядування у напрямках впровадження ефективного демократичного управління та прискорення економічного розвитку, створення сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу.

Аналіз Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року показав, що органами влади серед запланованих в наступні сім років заходів, які сприятимуть розвитку економіки області, зазначені пріоритетними цілями: розвиток бізнес екосистеми та активізація взаємодії між органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадою. Наразі органи влади сприяють створенню індустріальних парків, підтримують функціонування бізнес-інкубаторів. Неохопленими та перспективними напрямками налагодження взаємодії між владою, бізнесом та громадою є створення технологічних парків та інноваційно-промислових кластерів.

У місті Запоріжжя Стратегією розвитку окреслено напрямки участі органів місцевого самоврядування у сфері розвитку економічної сфери міста, перетворення культурної та наукої сфер, їх якісних трансформацій.

Зважаючи на вищезазначене, можна стверджувати, що саме розроблені та прийняті до виконання Стратегії розвитку регіону є тим нормативним підґрунтям та перспективним напрямком для гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.

3.3. Модель організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді на прикладі міста Запоріжжя.

Останньою частиною практичного аспекту кваліфікаційного дослідження є створення моделі (певного прототипу) активізації діяльності органів місцевого самоврядування на ринку праці, зокрема, з працевлаштування молоді. Функціонування розробленої моделі показано на прикладі міста Запоріжжя.

В першу чергу необхідно визначити які взагалі механізми участі органів місцевого самоврядування на регіональному ринку праці можливі виходячи із актуальної соціально-економічної ситуації області, повноважень органів влади та перспективних напрямків налагодження відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.

За результатами дослідження першої та другої складової практичної частини кваліфікаційної роботи можна виокремити наступні перспективні напрями та механізми залучення органів місцевого самоврядування до працевлаштування молоді.

1. Нормативно-правовий напрям підтримки розвитку регіонального ринку праці.

Органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції (наприклад Запорізька міська рада) можуть затверджувати на місцевому рівні: програми

соціально-економічного розвитку та бюджет, ставки податків та зборів, утворювати цільові фонди, випуск місцевих позик, надання регіональним підприємствам пільг по місцевих податках і зборах, створення органів самоорганізації населення.

Щодо механізмів участі органів місцевого самоврядування в процесі працевлаштуванні молоді на регіональному рівні, то в межах окресленого напрямку можливим є використання механізмів: надання податкових пільг по місцевим податках регіональним підприємствам, які мають квоти на працевлаштування молоді; реалізація проєктів стимулювання молодіжного підприємництва через зменшення ставок місцевих зборів для створених молоддю бізнесів та/або надання позик чи фінансування із спеціально створених цільових фондів.

2. Активізація громадського потенціалу.

Органи місцевого самоврядування мають можливості впливати на стан громадської активності та формування активної громадської позиції в питаннях економічного зростання.

Для налагодження співпраці влади та громади і активізації потенціалу останньої варто побудувати діалог на наступних принципах

1. Постійної взаємодії. Бажання налагоджувати діалог із громадою щодо участі її в питаннях економічного зростання регіону має відбуватися постійно, можливо, у рамках фахових робочих груп або комісій.

2. Відкритості та прозорості. Це питання довіри влади до громади і мешканців території до можновладців. Тільки на ґрунті взаємодовіри та взаємоповаги можна побудувати результативну роботу.

3. Координованості дій. Головне разом планувати дії, розподіляти зобов'язання.

4. Принцип оптимізму. Найголовніша ідея полягає в тому, щоб «винищити» у громади почуття песимізму стосовно розвитку власного регіону, почуття зневіри. Натомість сформувати позитивне бачення майбутнього.

Враховуючи вищезазначені принципи, механізмами залучення громадськості до участі в процесах економічного розвитку регіону можуть стати: стимулювання створення органів самоврядування населення, заохочення громадськості до участі в публічних обговорюваннях бюджетних питань та планів розвитку територій, створення цільового фонду для фінансування громадських, у тому числі молодіжних, ініціатив, що передбачатимуть одночасно користь для громади та зайнятість населення.

3. Стимулювання молодіжного підприємництва та розширення бізнесекосистеми.

В межах своїх повноважень органи місцевого самоврядування можуть реалізовувати ініціативи щодо залучення молоді до ведення бізнесу, сприяти появі нових суб'єктів інфраструктури з підтримки бізнес-структур.

Механізмами участі органів влади в процесі стимулювання молодіжного підприємництва є: проведення місцевих грантових конкурсів на кращу бізнес-ідею, цільове фінансування молодіжних ініціатив або співфінансування, створення індустріальних парків та інноваційних кластерів. Один із зазначених механізмів уже застосовується Запорізькою міськрадою протягом декількох років. Це міський конкурс бізнес-проектів. Представники міської ради спочатку проводять короткострокове навчання бажаючих молодих людей (віком до 35 років) з питань створення власної бізнес-структури. Надалі учасники презентують експертній комісії власні ідеї, бізнес-плани та бюджети потенційних суб'єктів господарювання. Автори найкращії бізнес-ідей отримують грошову винагороду, яку потім можуть використати для реалізації власного проекту. Крім того, під час проведення конкурсу учасники можуть знайти для своїх проектів потенційних бізнес-партнерів із числа експертів.

4. Співпраця із закладами професійно-технічної та вищої освіти.

Органами місцевого самоврядування як посередником має організовуватися діалог та партнерство між наукою, освітою та бізнесом.

Механізмами забезпечення взаємодії між органами влади, науковими та освітніми установами і бізнес-структурами є: проведення місцевою владою за

участі науковців постійного моніторингу ринку праці та ринку освітніх послуг (їх співвідношення), прогнозування змін в економічній кон'юктурі країни та території і, в ідеалі, – індикативне планування розвитку регіону. Це дозволить створити систему, коли в освітній сфері здійснюється підготовка спеціалістів за потребами ринку і за актуальними компетенціями. Молоді фахівці отримуватимуть гарантоване працевлаштування в регіоні.

5. Створення комунікативного середовища

Органи місцевого самоврядування можуть забезпечити формування дієвого відкритого інформаційного та комунікативного середовища, де формуватиметься людський науковий, економічний та інвестиційний потенціал, відбуватиметься пошук потенційних інвесторів і бізнес-партнерів.

Механізмами з формування такого комунікативного середовища є: створення інноваційних бізнес-інкубаторів, молодіжних хабів, ресурсних центрів.

Отже, беручи до уваги перспективні напрями та механізми залучення органів місцевого самоврядування до працевлаштування молоді в регіоні, на рівні міста Запоріжжя доцільно розробити місцеву програму сприяння молодіжному працевлаштуванню в регіоні. Даний документ має бути відповідно співставлений із стратегіями розвитку Запорізької області та м.Запоріжжя, аби не вступати в протиріччя.

В першу чергу, розробка будь яких стратегічних документів – стратегій, програм, планів – має розпочинатися із вивчення попередніх схожих документів, якщо вони є (у нашому випадку - відсутні), документів вищого порядку (було проаналізовано Стратегії розвитку території на найближчі 7 років) та провести комплексний аналіз території, потенціалу, економіки, зміни структури місцевої економіки, які відбулися протягом останніх років (дана інформація закладена в основі Стратегій області та м.Запоріжжя).

Надалі відповідними рішеннями влади мають бути організовані та проведені обговорення проблем молодіжного ринку праці регіону у профільних комісіях із залученням експертів, науковців, кваліфікованих

практиків та представників громадськості. Із цієї когорти громадян надалі формується робоча група із напрацювання пропозицій до програми сприяння молодіжному працевлаштуванню в регіоні. Звичайно до робочої групи мають увійти представники підприємств, різноформатних бізнес-структур міста, представники закладів профосвіти та вищої освіти. Також для роботи команди потрібно залучити незалежного консультанта.

Виокремленні напрацювання робочої групи виносяться на громадське обговорення, оцінювання. За результатом співпраці влади, науки, бізнесу і громади має бути сформовано керований документ для регулювання питання молодіжного працевлаштування на рівні регіону.

На нашу думку, основними компонентами такої програми мають стати наступні положення.

Мета програми: забезпечення сталого розвитку регіону шляхом збереження і активізації на території трудових ресурсів із молодого покоління, збільшення їх ролі та частки в соціально-економічному розвитку м.Запоріжжя.

Основні напрями та пріоритетні завдання програми:

1. Це прозоре та ефективне муніципальне регулювання молодіжного ринку праці.
2. Запровадження проєктів заохочення молоді до працевлаштування на території міста за спеціальністю через різні механізми соціальної підтримки.
3. Фінансово-кредитна підтримка молоді, що прагне провадити свою господарську діяльність на території міста.
4. Створення сприятливого інвестиційного клімату, розвиток інфраструктури підтримки бізнесу.

Таким чином, під час практичного дослідження було здійснено аналіз потенціалу органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці. Проведено вивчення економічного становища регіону та міста Запоріжжя, визначено повноваження органів місцевого самоврядування в сфері економічного розвитку території, можливості участі громадян в прийнятті стратегічних рішень. З метою формування бачення вихідної економічної

ситуації в регіоні були проаналізовані актуальні статистичні показники зайнятості та безробіття в регіоні, демографічні показники. Аналіз Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року показав, що органами влади серед запланованих в наступні сім років заходів, які сприятимуть розвитку економіки області, зазначені пріоритетними цілями: розвиток бізнес екосистеми та активізація взаємодії між органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадою. Наразі органи влади сприяють створенню індустріальних парків, підтримують функціонування бізнес-інкубаторів. Неохопленими та перспективними напрямками налагодження взаємодії між владою, бізнесом та громадою є створення технологічних парків та інноваційно-промислових кластерів.

У місті Запоріжжя Стратегією розвитку окреслено напрямки участі органів місцевого самоврядування у сфері розвитку економічної сфери міста, перетворення культурної та наукої сфер, їх якісних трансформацій. Грунтуючись на результатах аналізу було проведено дослідження перспектив гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою, створення нових механізмів участі органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці. Такими перспективними напрямками визначено: нормативно-правова підтримка розвитку регіонального ринку праці; активізація громадського потенціалу; стимулювання молодіжного підприємництва та розширення бізнесекосистеми; співпраця із закладами професійно-технічної та вищої освіти; створення комунікативного середовища

Стратегії розвитку регіону є нормативним підґрунтям для гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.

Беручи до уваги перспективні напрями та механізми залучення органів місцевого самоврядування до працевлаштування молоді в регіоні, на рівні міста Запоріжжя доцільно розробити місцеву програму сприяння молодіжному працевлаштуванню в регіоні. Даний документ має бути

відповідно співставлений із стратегіями розвитку Запорізької області та м.Запоріжжя, аби не вступати в протиріччя.

ВИСНОВКИ

Формуючи загальні висновки кваліфікаційної роботи магістра на тему «Організація діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді» варто в першу чергу зупинитися на підсумках методологічної частини дослідження.

Першочергово увага була спрямована на огляд наукових розвідок із заявленої теми. Комплексно питання організації діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді не досліджувалося науковцями. Окремі аспекти щодо механізмів та форм працевлаштування молоді розкриті у роботах О.М.Шевченко, О.Б. Талько, Н.Є. Скрипник, Л.С. Борданової Н.В.Роциної, А.С. Митрофанової, К.В. Бондаревської. Питання функціонування молодіжного ринку праці неодноразово підіймалися такими науковцями як: Р.В. Яковенко, Л. Ю. Семенова, Л.Г. Федунчик, Г. Г. Михальченко, А.В. Квітка, Кваша О.С. та інші. Особливої уваги потребують наукові праці присвячені питанням взаємодії влади та бізнесу. Цій темі надали великого значення О. Крутій, О. Радченко, Л. Соколік, С.О. Біла, О.В. Шевченко, М.О. Кушнір, В.І. Жук та інші. Участь молоді в управлінні громадами вивчали О.В. Кулініч, Д.С. Барінова та В.В. Нестеренко.

Окремо проаналізовані роботи свідчать про те, що науковці неодноразово підмічали проблеми порушення зв'язків у системі «освіта-наука-виробництво». Праці щодо аналізу сучасних тенденцій зайнятості молоді та безробіття дозволили окремим дослідникам сформулювати чіткі напрямки удосконалення молодіжної політики зайнятості: налагодження системи профорієнтації молоді; підвищення кооперації між ринком освітніх послуг та ринком праці; координація зусиль навчальних закладів та роботодавців щодо працевлаштування випускників; державне сприяння працевлаштування молоді; розробка комплексних прогнозів щодо попиту та пропозиції на ринку праці; стимулювання самозайнятості молоді. Додатково були розглянуті наукові праці за тематикою децентралізації. Це було зроблено з метою отримання уявлення про повноваження органів місцевого

самоврядування з працевлаштування молоді в умовах реформування усієї ситсеми.

Наукове дослідження завжди потребує визначення головних понять, якими ми оперуємо в процесі роботи. Розкриття змісту ключових термінів дозволило зрозуміти сутністі зміст окремих явищ, предметів, процесів. Було дано визначення понять: «органи місцевого самоврядування», «молодь», «працевлаштування», «молодіжний ринок праці». Місцеве самоврядування є правом територіальної громади на самостійне вирішення питань місцевого значення в межах Конституції і законів України. Система місцевого самоврядування в Україні включає: територіальну громаду; сільську, селищну, міську раду; сільського, селищного, міського голову; виконавчі органи сільської, селищної, міської ради; старосту; районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органи самоорганізації населення. Молодь це стратегічний ресурс національного і світового розвитку. Практика останніх десятиліть переконливо доводить, що стратегічні переваги будуть у тих держав і суспільств, які зможуть ефективно накопичувати і продуктивно використовувати людський капітал, а також інноваційний потенціал розвитку, основним носієм якого є молодь. Визначення працевлаштування було знайдено в економічній літературі. У широкому розумінні це процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і за допомогою служби зайнятості, а у вузькому розумінні – діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України в пошуках потрібної роботи й процесі професійної підготовки та перепідготовки. Молодіжний ринок праці визначається як суспільно-економічна форма трудових відносин та один із сегментів ринку праці в цілому. Головний товар на цьому ринку – робоча сила молодих людей.

У теоретичній частині роботи було досліджено питання сучасного стану молодіжного ринку праці, особливості функціонування публічно-управлінських механізмів організації сфери працевлаштування молоді та

закордонний досвід участі органів влади та місцевого самоврядування в процесі працевлаштування молоді.

Благополучне працевлаштування молоді є результатом вдалого поєднання багатьох факторів. Держава у даному контексті грає роль регулятора, що формує способи впливу на взаємодію зазначених чинників та формування ефективних механізмів переходу молодого фахівця від навчання до роботи. Місцева влада має забезпечувати існування відповідних механізмів, які сприяють полегшенню виходу молоді на ринок праці певної території. Нині в Україні є дворівнева система місцевої влади: місцеві державні адміністрації (обласні та районні) і органи місцевого самоврядування. Органи місцевого самоврядування це юридичні особи, які наділені чинним законодавством України власними та делегованими повноваженнями, вони мають право діяти самостійно, але також несуть відповідальність за свою діяльність. Для розширення повноважень органів місцевої влади в Україні розпочата реформа децентралізації. Органи місцевого самоврядування можуть розробляти та реалізовувати в межах своєї компетенції регіональні програми соціально-економічного та культурного розвитку, програми охорони довкілля, інші цільові програми, які розробляються на основі створення взаємопов'язаної системи прогнозних і програмних документів розвитку місцевого/регіонального/державного рівнів. Позиція органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді значно укріпилася. Починають впроваджуватися механізми взаємодії влади та бізнесу.

Щодо закордонного досвіду, то, наприклад, країни Європейського Союзу активно сприяють вирішенню проблем на молодіжному ринку праці. Також більшість країн ЄС застосовує активні програми на ринку праці (ALMP), які передбачають вжиття заходів щодо згладжування психологічних наслідків під час переходу від навчання до праці, професійного становлення молодих громадян, формування в них цінностей кар'єрного зростання.

В Швеції на молодіжному ринку праці використовують підходи раннього втручання. Особливістю Данії є те, що владою цієї країни було

прийнято рішення розвивати сферу підприємництва і на це спрямована велика кількість програм національного та регіонального рівнів. Міністерство економіки Об'єднаного Королівства має спеціальні програми для стимулювання зайнятості молоді. У рамках загальноприйнятих векторів розвитку молодіжного ринку праці регіони та міста можуть розробляти власні схеми стимулювання працевлаштування молоді, допомагати їм у створенні власного бізнесу. У Німеччині кожна із федеративних земель самостійно визначає свої проблеми молодіжного ринку праці та розробляє відповідні програми і проекти по залученню молоді до працевлаштування в регіоні.

Окрім країн Європейського Союзу актуальним для роботи став досвід США та Японії. У Сполучених Штатах Америки політика молодіжної зайнятості характеризується пріоритетністю вільного підприємництва, відсутністю довгострокового планування, застосування пільгового кредитування малого бізнесу, мобільності робочої сили. Кардинально іншою моделлю державно молодіжної політики є японська, де основою державного регулювання ринку праці є принцип «довічного наймання».

Практична часина роботи полягає в аналізі потенціалу органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці в м. Запоріжжя; виявленні перспективних напрямів гармонізації відноси між владою, бізнесом і громадою; розробці моделі організації діяльності органів місцевого самоврядування (на прикладі м. Запоріжжя) в сфері працевлаштування молоді.

Проведено вивчення економічного становища регіону та міста Запоріжжя, визначено повноваження органів місцевого самоврядування в сфері економічного розвитку території, можливості участі громадян в прийнятті стратегічних рішень. Аналіз Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року показав, що органами влади серед запланованих в наступні сім років заходів, які сприятимуть розвитку економіки області, зазначені пріоритетними цілями: розвиток бізнес екосистеми та активізація взаємодії між органами місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадою. Наразі органи влади сприяють створенню

індустріальних парків, підтримують функціонування бізнес-інкубаторів. Неохопленими та перспективними напрямками налагодження взаємодії між владою, бізнесом та громадою є створення технологічних парків та інноваційно-промислових кластерів.

У місті Запоріжжя Стратегією розвитку окреслено напрямки участі органів місцевого самоврядування у сфері розвитку економічної сфери міста, перетворення культурної та наукої сфер, їх якісних трансформацій.

Було проведено дослідження перспектив гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою, створення нових механізмів участі органів місцевого самоврядування на молодіжному ринку праці. Такими перспективними напрямками визначено: нормативно-правова підтримка розвитку регіонального ринку праці; активізація громадського потенціалу; стимулювання молодіжного підприємництва та розширення бізнесекосистеми; співпраця із закладами професійно-технічної та вищої освіти; створення комунікативного середовища. Стратегії розвитку регіону є нормативним підґрунтям для гармонізації відносин між органами місцевого самоврядування, бізнесом та громадою.

Беручи до уваги перспективні напрями та механізми залучення органів місцевого самоврядування до працевлаштування молоді в регіоні, на рівні міста Запоріжжя доцільно розробити місцеву програму сприяння молодіжному працевлаштуванню в регіоні. Даний документ має бути відповідно співставлений із стратегіями розвитку Запорізької області та м.Запоріжжя, аби не вступати в протиріччя.

Метою програми сприяння молодіжному працевлаштуванню в регіоні є забезпечення сталого розвитку території шляхом збереження і активізації на рівні регіону трудових ресурсів із молодого покоління, збільшення їх ролі та частки в соціально-економічному розвитку м.Запоріжжя.

Основні напрями та пріоритетні завдання програми: це прозоре та ефективне муніципальне регулювання молодіжного ринку праці; запровадження проєктів заохочення молоді до працевлаштування на території

міста за спеціальністю через різні механізми соціальної підтримки; фінансово-кредитна підтримка молоді, що прагне провадити свою господарську діяльність на території міста; створення сприятливого інвестиційного клімату, розвиток інфраструктури підтримки бізнесу.

Загалом, протягом роботи гіпотезу дослідження було доведено повністю. Так, ефективна організація роботи органів місцевого самоврядування у сфері працевлаштування молоді можлива тільки за умови гармонізації відносин із бізнесом та громадою. Перспективним напрямком гармонізації таких відносин може стати впровадження місцевих програм підтримки та гарантій щодо працевлаштування молоді на рівні регіону.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Балакірева О. М., Валькована О. В. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/19828/05-Balakireva.pdf?sequence=1> (дата звернення: 20.06.2020).
2. Баришнікова О. Є. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. URL: www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4668 (дата звернення: 20.06.2020).
3. Батюк А. А. Державне сприяння реалізації трудового потенціалу молоді. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 44(1). С. 191-197.
4. Бевз Т. Специфіка здійснення реформи децентралізації в регіонах України: здобутки і прорахунки. *Народна творчість та етнологія*. 2019. 3 (379). С. 65-75.
5. Бержанір А. Л. Становлення взаємодії влади, бізнесу і суспільства в ринкових умовах. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 3. С. 18-21.
6. Біла С. О., Шевченко О. В., Кушнір М. О., Жук В. І. Стимулювання економічного зростання на місцевому рівні : аналіт. доп. Київ : НІСД, 2013. 88с.
7. Богданова Н. М., Коваль К. О., Мензул О. М. Молодь на ринку праці: практики взаємодії суб'єктів працевлаштування молоді. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2014. № 2. С. 115-119.
8. Боковикова Ю. В. Взаємодія влади і бізнесу. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 4. С. 9-16.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. Київ : Знання, 2000. 564 с.
10. Бондаревська К. В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління: зб. наук. праць*. №2 (22). 2016. С. 28-36
11. Борданова Л. С., Рощина Н. В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*.

2016. № 13. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/80107/75666> (дата звернення: 20.05.2020).

12. Гнидюк І. В. Гороховська Ю. І. Децентралізація в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Молодий вчений*. 2015. № 5(1). С. 108-111.

13. Гринчишин С. С. Механізми реалізації молодіжної політики в умовах глобалізації: дисертація. Київ, 2020. 245 с.

14. Довідник для роботи з молоддю у громадах. URL: <http://storage.decentralization.gov.ua/uploads/library/file/471/%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%86%D0%94%D0%9D%D0%98%D0%9A-09.09.19-2.pdf> (дата звернення: 20.06.2020).

15. Дубич К. В. Сучасні світові тенденції та українські реалії молодіжного безробіття. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Державне управління*. 2017. № 3. С. 87-94.

16. Єсінова, Н. І. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 1 (25). С.111-120.

17. Іриневич Ю. В. Визначення основних тенденцій функціонування молодіжного ринку праці. *Економіка та держава*. 2018. № 1. С. 114–119.

18. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. КИЇВ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498с.

19. Канавець М. В. Сучасний стан і перспективи розвитку взаємодії молодіжних громадських організацій з органами публічної влади і об'єднаними територіальними громадами в умовах децентралізації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2018. Вип. 3. С. 116-130.

20. Карий О. І., Панас Я. В. Місцеві ініціативи та залучення громадськості до здійснення місцевого самоврядування. Навчальний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування. Київ: ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. 176 с.

21. Карпюк, О. А. Бізнес-інкубатори та роль тріади «місцева влада – бізнес – університети» у місцевому розвитку громад. *Проблеми сталого розвитку суспільства: погляд очима різних поколінь*. 2016. С. 176-195.
22. Кваша О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці*. 2018. Випуск 22. С.1074-1079.
23. Квітка А. В., Сидоренко О. А. Державна молодіжна політика зайнятості в Україні. *Соціальна економіка*. 2016. № 1. С. 52-58.
24. Костенюк Н. Основні напрями реформування системи місцевого самоврядування в Україні на основі зарубіжного досвіду. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2018/2018_02\(37\)/22.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2018/2018_02(37)/22.pdf) (дата звернення: 20.06.2020).
25. Колесников О. В. Основи наукових досліджень. 2-ге вид. випр. та доп. навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 144 с.
26. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.06.2020).
27. Крутій О. М., Радченко О. В. Основи партнерської взаємодії держави і приватного сектору. *Ефективність державного управління*. 2018. Вип. 1. С. 72-79.
28. Курсон К. І. Роль органів місцевого самоврядування щодо вирішення проблеми безробіття населення територіальної громади. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*. 2012. Вип. 4. С. 323-332.
29. Лиска О. Г. Взаємодія молоді з органами місцевого самоврядування. *Теорія та практика державного управління*. 2016. Вип. 3. С. 186-190.
30. Лібанова Е., Цимбал О., Ярош О. та Лісогор Л.; 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: МОП, 2016. 125 с.

31. Мельниченко О. А. Зайнятість населення: сутність, форми, механізми державного регулювання. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2016. Вип. 1. С. 78-85.

32. Мельниченко О. Б. Оцінка молодіжного ринку праці України. *Інноваційна економіка*. 2014. № 3. С. 113-118.

33. Мельничук Л. М. Принцип децентралізації влади як ключовий вектор модернізаційних перетворень у системі державного управління соціальним розвитком регіонів. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 7-8. С. 77-84.

34. Методологія системного підходу та наукових досліджень: опорний конспект лекцій/ уклад. Н. В. Фоміцька. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2015. 60 с.

35. Митрофанова А.С. Аналіз причин, факторів та проблем безробіття серед молоді в Україні. *Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка*. 2018. Вип. 28. С.239-250.

36. Михальченко Г. Г. Сучасні тенденції формування та розвитку молодіжного сегменту ринку праці України. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 16-22.

37. Моделі місцевого економічного розвитку: успішні практики. URL: <http://www.auc.org.ua/>(дата звернення: 20.06.2020).

38. Молодіжна політика та молодіжна робота: матеріали II міжрегіональної наук.-практ. конф., 14 грудня 2017 р., м. Дніпро / за заг. ред. Є. І. Бородіна. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. 114 с.

39. Молодь і громада: зміни заради майбутнього: короткі історії про те, як децентралізація впливає на життя молоді у громадах. URL: <http://www.auc.org.ua/>(дата звернення: 20.06.2020).

40. Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентіві України, Верховній Раді України, Кабінету

Міністрів України про становище молоді в Україні /Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с.

41. Мотречко В. В. Організація діяльності суб'єктів місцевого самоврядування щодо реалізації молодіжної політики: дис. канд. наук з державного управління: 25.00.04/ Одеський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України. Одеса, 2018. 241 с.

42. Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості: Тези доповідей Всеукраїнської наук.-практ. конф., 08 грудня 2017 р., м. Київ. Київ: ТОВ «Підприємство ВІ.ЕН.ЕЙ», 2017 148 с.

43. Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості: тези доповідей Третьої щорічної всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Київ, 06 грудня 2019 р. Київ: ТОВ « ВІ ЕН ЕЙ ПРЕС», 2019. 228 с.

44. Онищенко В. В. Особливості бюджетної децентралізації в Україні: теоретичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 12(2). С. 45-50.

45. Парламентські процедури. Посібник для депутатів місцевих рад та активістів громад: Розділ 2. Визначення поняття місцевого самоврядування та його ролі у системі влади. URL: <http://ipo.org.ua/wp-content/uploads/2015/06/web2.pdf> (дата звернення: 20.06.2020).

46. Паспорт Вознесенівського району м. Запоріжжя. URL: <https://zr.gov.ua/uk/page/voznesenivskij> (дата звернення: 20.06.2020).

47. Паспорт Дніпровського району м. Запоріжжя. URL: <https://zr.gov.ua/uk/page/dniprovskij> (дата звернення: 20.06.2020).

48. Паспорт Заводського району м. Запоріжжя. URL: <https://zr.gov.ua/uk/page/zavodskij> (дата звернення: 20.06.2020).

49. Паспорт Комунарського району м. Запоріжжя. URL: <https://zr.gov.ua/uk/page/komunarskij> (дата звернення: 20.06.2020).

50. Паспорт Олександрівського району м. Запоріжжя. URL: <https://zp.gov.ua/uk/page/oleksandrivskij> (дата звернення: 20.06.2020).
51. Паспорт Хортицького району м. Запоріжжя. URL: <https://zp.gov.ua/uk/page/hortickij> (дата звернення: 20.06.2020).
52. Паспорт Шевченківського району м. Запоріжжя. URL: <https://zp.gov.ua/uk/page/shevchenkivskij> (дата звернення: 20.06.2020).
53. План заходів на 2021-2023 роки з реалізації стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року. URL: https://www.zoda.gov.ua/files/WP_Article_File/original/000130/130217.pdf (дата звернення: 20.06.2020).
54. Планування розвитку територіальних громад. Навчальний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування / за заг. ред. Г. Васильченко. Київ: ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. 256 с.
55. Пономаренко І. В. Порівняльний аналіз молодіжного ринку праці в Україні та країнах ЄС. *Інфраструктура ринку*. № 15. 2018. С. 14-18.
56. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики від 15.12.2016 р. № 1543. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16> (дата звернення: 20.05.2020).
57. Про місцеве самоврядування в Україні: закон України від 21.05.1997р. № № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2020).
58. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. URL: file:///C:/Users/Experimental/Downloads/esprstp_2017_1_13.pdf (дата звернення: 20.05.2020).
59. Раєвнєва О. В., Нос І. Є. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Вип.2. 2014. С. 322-327.
60. Рассоха І. М. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Методологія та організація наукових досліджень» для студентів 5 курсу денної форми навчання освітнього-кваліфікаційного рівня «магістр» спеціальностей

8.050106, 8.03050901 «Облік і аудит», 8.050201 «Менеджмент організацій», 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)». Харків: ХНАМГ, 2011. 76 с.

61. Регіональні програми розвитку малого і середнього підприємництва: структура, пріоритети, фінансування. Київ: Центр громадської експертизи, Центр міжнародного приватного підприємництва, 2015. 24 с.

62. Семенова Л. Ю. Проблеми та перспективи розвитку молодіжного ринку праці в Україні. *Вісник Академії митної служби України*. Серія: Економіка. 2015. № 2. С. 119–124.

63. Слюсаренко В. Є. Моделі тристороннього партнерства держави, бізнесу та громадянського суспільства. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2016. Вип. 1. С. 97-100.

64. Соколік Л. Взаємодія влади та бізнесу в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pubupr_2014_1_25.pdf (дата звернення: 20.06.2020).

65. Стратегія регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року. URL: <https://www.zoda.gov.ua/article/2413/strategiya-regionalnogo-rozvitku-zaporizkoji-oblasti-na-period-do-2027-roku.html> (дата звернення: 20.06.2020).

66. Стратегія розвитку м. Запоріжжя на період до 2028 року. URL: <https://zp.gov.ua/uk/page/development-strategy> (дата звернення: 20.06.2020).

67. Статут громади міста Запоріжжя. URL: <https://zp.gov.ua/uk/page/statut> (дата звернення: 20.06.2020).

68. Тарасевич О. В. Господарські повноваження органів місцевого самоврядування як передумова партнерства влади і бізнесу. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2012. Вип. 9. С. 152-158.

69. Ткачук А. Ф. Діяльність органів місцевого самоврядування та депутатів сільської, селищної, міської ради (навчальний модуль). Київ: ІКЦ «Легальний статус», 2016. 80 с.

70. Управління стратегічним розвитком об'єднаних територіальних громад: інноваційні підходи та інструменти: монографія / за заг. та наук. ред. С. М. Серьогіна, Ю. П. Шарова. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2016. 276 с.

71. Участь громадськості у процесі прийняття рішень на місцевому рівні: навчально-методичний посібник / авт. кол. ДП «Укртехінформ». Київ, 2013. 250 с.

72. Федоришина Л. М. Ринок праці: регіональний аналіз та оцінювання депресивності розвитку. *Інноваційна економіка*. 2016. № 7-8. С. 120-125.

73. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31-34.

74. Форми та методи залучення громадськості. URL: <http://ssctck.org.ua/download/library/25/> (дата звернення: 20.06.2020).

75. Формування та реалізація державної молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації. Щорічна доповідь Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. Тернопіль: ТОВ «Тернограф», 2017. 100 с.

76. Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень. Навчальний посібник. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2004. 240 с.

77. Шевченко О. М., Талько О. Б. Працевлаштування української молоді. Соціально-психологічний аспект. *Молодий вчений*. 2018. № 1(1). С. 66-70.

78. Юркевич, І. Децентралізація та реформування місцевого самоврядування в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Вип. 3. С. 100-104.

79. Яковенко Р. В., Пугаченко А. С. Прикладні проблеми ринку праці України. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 17. С. 447-451.

80. Blancke S., Schmid J. Die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesländer im Vergleich: programme, konzepte, strategien. URL: <https://publikationen.unituebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/43787/pdf/ocp18.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 20.06.2020).

81. Statistiques sur les marchés du travail au niveau régional. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Labour_market_statistics_at_regional_level/fr#Emploi (дата звернення: 20.06.2020).

82. Taylor C. T., Hird M. W. Small Businesses and Local Government. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03003938208433024?journalCode=flgs20> (дата звернення: 20.06.2020).

83. Youth employment policies in Sweden – the Swedish response to the Council recommendation on establishing a Youth Guarantee. URL: <https://www.government.se/reports/2014/04/youth-employment-policies-in-sweden--the-swedish-response-to-the-council-recommendation-on-establishing-a-youth-guarantee/> (дата звернення: 20.06.2020).

84. Youth Guarantee country by country Denmark. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13635&langId=et> (дата звернення: 20.06.2020).

85. Youth policies in Denmark. URL: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/sites/youthwiki/files/denmark.pdf> (дата звернення: 20.06.2020).

86. Youth policies in the United Kingdom (England). URL: https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/sites/youthwiki/files/gdlunited_kingdom_en.pdf (дата звернення: 20.06.2020).

**Декларація
академічної доброчесності**

здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Бондаренко Сніжана Олександрівна, студентка 2 курсу магістратури, форми навчання денної, факультету соціології та управління, спеціальність «публічне управління та адміністрування», адреса електронної пошти snezhabond@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Організація діяльності органів місцевого самоврядування з працевлаштування молоді» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Бондаренко С.О.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Глазунов В.В.