

*Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Тема: Дослідження підприємницького потенціалу молоді

*Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітня програма 6.076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»*

Завідувач кафедри: _____/Мельник Л.Г./

Керівник роботи: _____/Циганенко О.В./

*Виконавець: _____/Семка Н.С./
П.І.Б.*

*Група: _____
шифр*

Суми 2020

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 40 сторінок, 5 таблиць, 6 рисунків, список використаних джерел із 22 публікацій.

Мета роботи – розробка рекомендацій з розвитку підприємницького потенціалу молоді.

Предмет дослідження – методи і засоби розвитку підприємницького потенціалу молоді.

Об'єкт дослідження – молодіжне підприємництво України.

Методи дослідження: наукові методи аналізу, синтезу, порівняльний аналіз, аналіз статистичних даних, вивчення літератури з теми дослідження та інші.

У першому розділі роботи розглянуто теоретико-методологічні основи розвитку підприємницького потенціалу молоді, з'ясовано динаміку його розвитку і види підтримки молодих підприємців.

У другому розділі надано оцінку стану молодіжного підприємництва в Україні та охарактеризовано молодіжне безробіття.

У третьому розділі виявлено проблеми розвитку підприємницького потенціалу молоді та надано рекомендації щодо розвитку підприємницького потенціалу молоді.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти з теми дослідження; навчальну, наукову літературу та періодичні видання, матеріали конференцій, дані Державної служби статистики, дані мережі Інтернет з досліджуваної теми.

Ключові слова: МОЛОДЬ, ПОТЕНЦІАЛ, ПІДПРИЄМНИЦТВО, РОЗВИТОК, МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ.

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ.....	6
1.1. Молодь на ринку праці: специфіка і основні проблеми молодіжної зайнятості.....	6
1.2 Підприємницький потенціал молоді, його розвиток і види підтримки молодих підприємців.....	14
РОЗДІЛ 2 РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА СЕРЕД МОЛОДІ В УКРАЇНІ.....	19
2.1 Стан молодіжного підприємництва в Україні.....	19
2.2 Характеристики молодіжного безробіття.....	25
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ.....	30
3.1 Проблеми розвитку підприємницького потенціалу молоді.....	30
3.2 Рекомендації щодо розвитку підприємницького потенціалу молоді	32
ВИСНОВКИ.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	38

ВСТУП

Актуальність теми дослідження визначається тим, що молодь являє собою найбільш активну частину суспільства, яка володіє високим запасом сил, прагнень, бажанням досягти успіху, матеріального благополуччя, самореалізації, тобто можна сказати, що потенціал молоді в підприємницькій діяльності дуже високий, молоді підприємці здатні внести вагомий внесок у соціально-економічний розвиток країни, створюючи нові робочі місця, скорочуючи безробіття, здійснюючи виплати податків, створюючи інноваційні продукти, просуваючи передові технології, розвиваючи широту асортименту товарів і послуг.

В даний час в Україні підприємницький потенціал молоді розвинений слабо. Часто і самі молоді люди займають пасивну позицію, побоюючись можливих труднощів, які можуть мати місце при організації власного бізнесу. Молодь часто не знає, з чого почати організацію своєї справи, які дії необхідно виконати, щоб виконати всі вимоги законодавства, які кроки зробити, щоб бізнес був успішним.

При цьому навіть молодь, яка навчається у ЗВО на економічних і управлінських спеціальностях, яка володіє необхідною теоретичною підготовкою, відчуває невпевненість у своїх силах в сфері організації своєї справи, хоча саме для даної групи створені найбільш сприятливі стартові умови для ведення підприємницької діяльності.

Таким чином, актуальність теми роботи визначається важливістю розвитку підприємницького потенціалу в Україні, необхідністю виявлення інструментів, які дозволять максимально ефективно сформувати у молоді бажання і практичні компетенції для початку власного бізнесу.

Мета роботи – розробка рекомендацій з розвитку підприємницького потенціалу молоді.

Відповідно до поставленої мети вирішуються наступні завдання:

- розглянути теоретико-методологічні основи розвитку підприємницького потенціалу молоді
- з'ясувати динаміку його розвитку і види підтримки молодих підприємців;
- надати оцінку стану молодіжного підприємництва в Україні;
- охарактеризувати молодіжне безробіття;
- виявити проблеми розвитку підприємницького потенціалу молоді;
- надати рекомендації щодо розвитку підприємницького потенціалу молоді.

Предмет дослідження – методи і засоби розвитку підприємницького потенціалу молоді.

Об'єкт дослідження – молодіжне підприємництво України.

У першому розділі роботи розглянуто теоретико-методологічні основи розвитку підприємницького потенціалу молоді, з'ясовано динаміку його розвитку і види підтримки молодих підприємців.

У другому розділі надано оцінку стану молодіжного підприємництва в Україні та охарактеризовано молодіжне безробіття.

У третьому розділі виявлено проблеми розвитку підприємницького потенціалу молоді та надано рекомендації щодо розвитку підприємницького потенціалу молоді.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти з теми дослідження; навчальну, наукову літературу та періодичні видання, матеріали конференцій, дані Державної служби статистики, дані мережі Інтернет з досліджуваної теми.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

1.1 Молодь на ринку праці: специфіка і основні проблеми молодіжної зайнятості

У сучасній Україні особи молодого віку, або молодь, складають значну частину соціально-демографічної структури суспільства. Для визначення осіб, що формують соціально-демографічну групу «молодь» використовуються, насамперед, вікові параметри. Згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років. Станом на січень 2019 року на частку молоді доводиться 6150,2 тис. осіб, або 16,48 % від загальної чисельності населення країни (рис. 1.1).

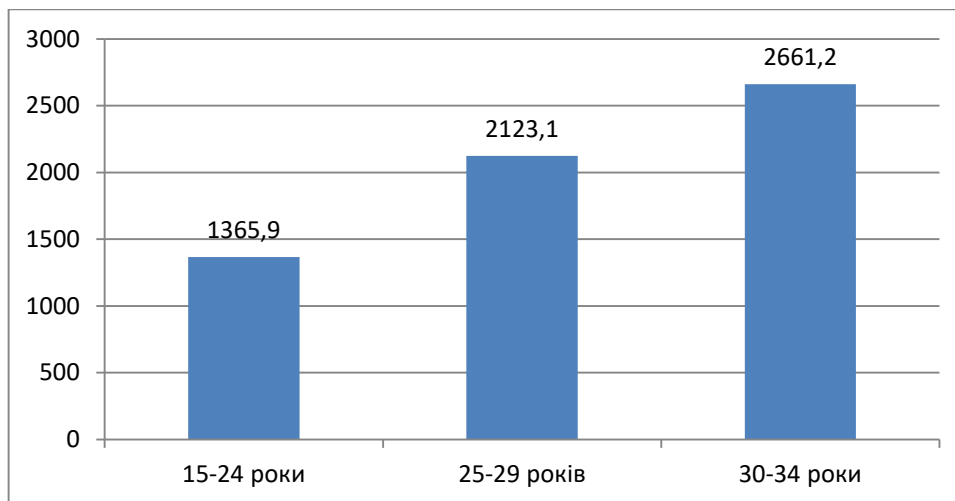


Рис.1.1 – Чисельність молоді віком від 15 до 34 років (в різних вікових групах) в Україні, осіб

У зв'язку з цим одним з найбільш значущих сегментів ринку праці в Україні сьогодні є молодіжний ринок праці, якому присвячено в останні роки безліч досліджень. Цей феномен потребує детального аналізу, але для початку необхідно розглянути ключове поняття - «ринок праці».

Термін «ринок праці» широко використовується в сучасних соціологічних і економічних дослідженнях. Характеризується цей термін по-різному.

Економічні трактування визначають ринок праці як «сферу оплачуваної зайнятості», яка охоплює всіх роботодавців і працівників, а також людей, які претендують на робочі місця в межах певної території, галузі або групи професій. З економічних позицій поза ринком праці знаходяться тільки деякі категорії громадян, наприклад: особи зайняті в домашньому натуральному господарстві; зайняті благодійною роботою без оплати праці; зайняті в державних мобілізаційних структурах (солдати строкової служби, ув'язнені); студенти денних відділень вузів, які не мають працевлаштування.

Також в якості економічної категорії ринок праці розуміється як складна система відносин з приводу обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обміну.

Таким чином, з економічних позицій, ринок праці - це, перш за все, ринок ресурсів (праця, здатність до праці, фінансові ресурси роботодавців та ін.), на якому відбувається обмін за грошову винагороду.

З соціально-економічних позицій ринок праці неоднорідний, оскільки в ньому беруть участь різні за своїми характеристиками суб'єкти, що зумовлює специфіку розвитку ринку праці за участю кожної з таких категорій суб'єктів.

Саме в аспекті соціально-економічного трактування як самостійна категорія виділяється молодіжний ринок праці або - в іншому формулюванні - ринок праці молоді. Деякі автори розглядають молодіжний ринок праці як сегмент єдиного ринку праці, на якому суб'єктами, що формують пропозицію робочої сили, виступають особи у віці 15-29 років. Це найбільш просте і зрозуміле визначення ринку праці молоді, де в основі лежить тільки один критерій - віковий. При цьому автори вказують на існування специфіки молодіжного ринку праці, яка, на їхню думку, визначається відносно низькою

конкурентоспроможністю молодих працівників внаслідок високих витрат на їх адаптацію та ризиків для роботодавця при наймі.

На підставі зазначеного трактування молодіжного ринку праці можна розглянути окремі компоненти даного визначення більш детально. Перш за все, в уточненні потребують характеристики молоді як суб'єкта ринку праці, оскільки саме зі специфіки молоді як суб'єкта на ринку праці впливає і специфіка самого молодіжного ринку праці.

Термін «молодь» сьогодні використовується досить широко і в соціології, і в демографії, і в економічних дисциплінах, однак чіткого термінологічного визначення поки не немає.

Зазвичай молоддю називають самостійну соціально-демографічну групу суспільства, яка переживає період становлення соціальної зрілості, адаптації до світу дорослих і майбутніх змін.

У соціальних науках молодь характеризується як «соціально-демографічна група, члени якої проходять стадію становлення соціальної зрілості, заснованої на здобутті загальної середньої (повної) загальної і професійної освіти, працевлаштування за фахом, придбання соціально-професійного статусу і формування сімейно-шлюбних відносин».

Як соціальна група, молодь має характерні особливості, які впливають на соціальне функціонування молоді як соціальної групи.

Соціальні особливості молоді визначаються специфічною позицією, яку вона займає в процесі відтворення соціальної структури, а також здатністю не тільки наслідувати, а й перетворювати сформовані суспільні відносини, тобто потенційними силами молодої людини.

Соціальна сутність молоді проявляється, на думку дослідників, у взаємозв'язку трьох складових:

- потенційних сутнісних сил, які визначаються перехідним характером стану молоді в основних сферах суспільного виробництва і суспільного життя,
- спонукальної-мотиваційних сутнісних сил, що характеризуються нестійкістю, імпульсивністю мотиваційної сфери свідомості,

- специфічних форм соціальної діяльності.

Оскільки в роботі молодь розглядається, перш за все, як суб'єкт ринку праці, необхідно визначитися з особливостями, які характеризують її саме в даному аспекті. З цього питання існує безліч різних думок вчених.

Так, А. Г. Кузьміна і В. В. Кот вважають, що, будучи фундаментом відтворення трудових ресурсів, молодь як суб'єкт ринку праці має наступні об'єктивні соціально-психологічні якості і властивості, що відрізняють молодих людей від представників інших вікових груп:

- творчий характер мислення,
- соціально-економічна мобільність,
- професійна мотивація,
- працездатність,
- психологічна гнучкість,
- прагнення до продовження професійного навчання.

Інші дослідники (Ю. С. Колеснікова і А. В. Камашева) вважають, що молоді, як «маркера сучасного ринку праці», притаманні такі характеристики, як:

- високий рівень трудової мобільності і здатності до навчання,
- творча ініціативність,
- здатність до підприємницької діяльності,
- здатність до встановлення ділових контактів,
- позитивне ставлення до нововведень.

Таким чином, з одного боку, різні автори сходяться на думці, що молодь - абсолютно особлива соціальна група сучасного суспільства, якій притаманні риси, що відрізняють її від інших соціальних груп (дітей, людей середнього віку, літніх). З іншого боку, немає єдності в думках вчених щодо того, які саме типологічні риси відрізняють саме молодь як соціальну групу. Найбільш часто вчені сходяться в тому, що молоді притаманні такі якості, як: мобільність, гнучкість мислення, творчий характер мислення, інноваційність та інтерес до всього нового, підприємливість.

Всі перераховані вище властивості, характерні для молоді, впливають на особливості молодіжного ринку праці. При цьому важливо розуміти, що вплив це є двояким: з одного боку, є сфери ринку праці, де праця молоді, їх вікові та соціально-психологічні особливості дуже затребувані. Це, зокрема, інноваційні сфери, пов'язані з розвитком нових технологій, в яких молодь має більш високі шанси на працевлаштування і кар'єру, ніж вікові здобувачі робочих місць.

З іншого боку, існує безліч вакансій, на яких роботодавці не бажають бачити молодих співробітників, вважаючи за краще брати більш досвідчених фахівців зі стажем. Це стосується, зокрема, тих сфер, де досвід має пріоритет перед інноваційністю та гнучкістю мислення, наприклад, юриспруденція, інженерна справа, державне управління тощо.

Перш ніж говорити про особливості сучасного молодіжного ринку праці, слід зробити дві ремарки щодо специфіки його внутрішньої структури. Це необхідно, тому що молодіжний ринок праці внутрішньо неоднорідний, хоча в цілому він формується молодими людьми, які потребують працевлаштування.

По-перше, незайнята молодь неоднорідна. В неї входять різні за своїм соціальним характеристикам молоді люди. Наприклад, це незайняті випускники професійних і загальноосвітніх установ, демобілізовані воїни строкової служби, біженці та мігранти, особи, які закінчили навчання, але бажають продовжити свою освіту, але не в режимі повної зайнятості та ін.

По-друге, молодь має різне відношення до зайнятості. Наприклад, А. Д. Ресненко і Ст. Л. Рибаківа пропонують розрізняти на молодіжному ринку праці:

- молодь не зайнята, але шукає роботу,
- молодь зайнята, але незадоволені своєю роботою і переймається її зміною або необхідністю додаткового заробітку,
- ту частину молоді, яка перебуває під загрозою звільнення з-за фінансового неблагополуччя підприємства і підлягає випереджаючому перенавчанню і перепрофілюванню.

По-третє, у різних умовах на ринку праці перебувають юнаки та дівчата. Дослідження, що проводилися на ринку праці виявили гендерну специфіку залучення юнаків і дівчат у трудову діяльність. Для дівчат на ринку праці – менша ймовірність зайнятості і більше шансів економічної неактивності, ніж для юнаків. За цим параметром спостерігається розрив майже в 1,7 разів - 13,8% проти 8,2% .

По-четверте, різні можливості працевлаштування серед молоді мають особи з різним рівнем освіти. Найбільші шанси не знайти роботу мають 20% українців у віці до 29 років, які закінчили лише середню школу і не отримали професійної освіти .

Пошук ознак такої внутрішньої неоднорідності молодіжного ринку праці можна продовжувати. Одне очевидно: ринок праці молоді, будучи специфічним сегментом єдиного ринку праці країни, всередині також специфічний і неоднорідний, що потрібно враховувати при розробці заходів з підтримки зайнятості молоді.

Дуже важливою особливістю молодіжного ринку праці є розбіжності в очікуваннях роботодавців і працівників.

Не завжди виправданими і реалістичними є не тільки зарплатні, але й кар'єрні очікування молоді. Так, багато хто з випускників вузів впевнені, що після трьох років практичної роботи вони обов'язково займуть керівну посаду. При таких умовах брати на роботу молодих людей роботодавці не поспішають.

Однак, говорячи про невідповідність очікувань роботодавців та молоді, що займається пошуком роботи, важливо зазначити, що невідповідність очікувань тут часом обопільне. Роботодавці по відношенню до молоді також нерідко висловлюють сподівання, які не відповідають інтересам і сподіванням молодих людей. Наочно це показало одне з соціологічних досліджень.

У ньому роботодавцям було запропоновано відповісти, які переваги є у молоді на ринку праці. Роботодавцями були виділені наступні якості:

– висока здатність до навчання,

- гнучкість в прийнятті рішень, мобільність, здатність легко опановувати нові технології і технічні процеси,
- сучасні знання (в тому числі комп'ютера, нових технологій, техніки),
- інтерес до нового,
- здоров'я, багато сил, енергії,
- можливість ненормованої роботи,
- можна менше платити,
- немає професійних шаблонів,
- бажання реалізувати себе, зробити кар'єру,
- готовність багато працювати,
- відсутність власної сім'ї, дітей,
- творчий підхід до справи.

Ці риси, виділені роботодавцями в опитуванні, показують не стільки реальні переваги молоді як суб'єкта ринку праці, скільки ті очікування відносно молодих працівників, які відчувають роботодавці. Однак якщо співвіднести ці очікування роботодавців з тим, як їх оцінює сама молодь, можна виявити цілий ряд невідповідностей (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1 – Невідповідності очікувань роботодавців та очікувань молоді

Очікування роботодавців	Згода молоді з очікуваннями роботодавців
висока здатність до навчання	+ / -
гнучкість в прийнятті рішень, мобільність, здатність легко опановувати нові технології і технічні процеси	+
сучасні знання (в тому числі комп'ютера, нових технологій, техніки)	+
інтерес до нового	+
здоров'я, багато сил, енергії	+
можливість ненормованої роботи	-
можна менше платити	-
немає професійних шаблонів	+
бажання реалізувати себе, зробити кар'єру	+
готовність багато працювати	-
відсутність власної сім'ї, дітей	+ / -
творчий підхід до справи	+ / -

Як видно з таблиці 1.1, далеко не з усіма очікуваннями роботодавців молодь на ринку праці згодна. Так, з високою часткою ймовірності помилковими слід вважати очікування роботодавців стосовно бажання молоді працювати в ненормованому графіку. Молодь дійсно прагне працювати, але зовсім не для того, щоб «запрацюватись». Основний їх рушійний мотив у цьому – забезпечити своє фінансове благополуччя і незалежність. Це означає, що готовність молоді працювати в ненормованому графіку буде тільки в тому випадку, якщо це буде гідно оплачуватися. У іншому випадку робота в режимі ненормованого робочого дня не буде цікава для молодих людей, оскільки праця – не єдина цінність для молоді. Важливою цінністю для молодих людей є також вільний час, дозвілля, відпочинок. Змінювати їх на ненормований графік роботи готові небагато.

Також необґрунтованими в цілому можна вважати очікування роботодавців, що молоді можна платити менше. Враховуючи, що багато молодих людей сьогодні вкрай амбітні в частині зарплатних очікувань, розбіжності між роботодавцями та шукачами вакансій з молоді можуть бути дуже серйозними.

Невідповідність очікувань роботодавців та молодих людей – не єдина специфічна риса молодіжного ринку праці. Ще однією характерною особливістю є невідповідність змісту освіти, що дається молоді, особливо у вузах, реальної трудової практики. Ця проблема має кілька аспектів і проявляється, на думку Н. Ст. Климової і В. А. Міхеєвої, в наступному:

- невідповідність (часткового або повного) підготовки фахівця у навчальному закладі до сучасного ринку праці,
- невідповідність компетентності випускників вимогам роботодавця,
- невідповідність державного замовлення на підготовку кадрів сучасним вимогам ринку праці та ін.

Причиною такої ситуації, як правило, є недостатній рівень взаємодії між навчальними закладами та роботодавцями.

На формування проблем, характерних для молодіжного ринку праці, впливає також той факт, що для багатьох роботодавців найм молодих фахівців обходиться занадто дорого, навіть без задоволення їх зарплатних запитів. Дослідники ринку праці вказують: «З кваліфікованими здобувачами простіше - для визначення їх компетенції досить вивчити резюме, в якому вказано досвід роботи і навички, якими той володіє. Беручи ж випускників, будь-який висновок доводиться робити, засновуючи його виключно на особистісних якостях. Для цього кадрові служби великих компаній зазвичай проводять багатоступінчасті співбесіди, конференції для молоді і навіть дні відкритих дверей - тільки так вдається знайти більш-менш гідних кандидатів. Все це впирається у фінансові вкладення, повернути які вдається далеко не завжди: амбіції молодих людей не дозволяють їм затримуватися довго на першій роботі».

Таким чином, аналіз показує, що ринок праці молоді в сучасній Україні є дуже специфічним сегментом єдиного і цілісного ринку праці. Його особливості визначаються як специфікою молоді як соціально-демографічної групи, так і своєрідністю відносин, що складаються між системою освіти і ринком праці.

1.2 Підприємницький потенціал молоді, його розвиток і види підтримки молодих підприємців

Найважливішою умовою забезпечення зайнятості молоді, в тому числі її самозайнятості, є розвиток і підтримка у молодих людей підприємницького потенціалу. Наявність такого потенціалу говорить про те, що молода людина може не тільки шукати класичний варіант зайнятості (за трудовим договором з роботодавцем), але і сама своїми зусиллями може створювати робочі місця для себе, своїх ровесників та інших осіб.

М. А. Гаврилова, В. М. Шепелев вказують, що для сучасної економіки поняття «підприємницький потенціал» є принципово новою дефініцією. У

зв'язку з цим немає чіткого та узгодженого визначення сутності цього терміна. Вченими відзначається, що сучасна наука запозичила термін «потенціал» із фізики, де він визначає кількість енергії, яку накопичила система і яку вона спроможна реалізувати в роботі.

Потенціал в загальному сенсі розуміється як засоби, джерела, які можуть бути використані для досягнення певних цілей. Потенціал також розглядається як сукупна здатність наявних матеріальних, трудових, природних та інших ресурсів забезпечувати максимальне задоволення існуючих потреб.

Стосовно до індивіда або організаційної системи, що реалізує функції цілепокладання і виконання, потенціал зводять до засобів, запасів або джерел, які є в наявності і можуть бути використаними для досягнення певної мети.

Однак поняття «підприємницький потенціал» не відноситься до цих базових формулювань. Вчені по-різному характеризують зміст і сутність підприємницького потенціалу. Так, в одному випадку його розуміють як «економічний ресурс, до складу якого слід включати підприємців, підприємницьку інфраструктуру, а також підприємницьку етику і культуру». В іншому випадку визнають, що підприємницький потенціал – це складна економічна категорія, однозначного трактування якого в сучасній економічній літературі поки що немає, хоча дослідники виявляють до цієї теми високий інтерес.

Систематизація трактувань терміна «підприємницький потенціал» дозволяє назвати ті ключові риси, які в даному понятті виділяють дослідники.

Так, А. Я. Степанов і Н.В. Іванов розглядають підприємницький потенціал суто стосовно організації або підприємства і з цих позицій характеризують його як «сукупні можливості підприємства визначати, формувати і максимально задовольняти потреби споживачів у товарах і послугах в процесі оптимальної взаємодії з навколишнім середовищем і раціонального використання ресурсів». Таким чином, дослідниками виділяються наступні критерії підприємницького потенціалу:

- організаційний (підприємницький потенціал – як іманентна властивість організації, підприємства),
- цільовий (мета реалізації підприємницького потенціалу – задоволення потреб клієнтів),
- інструментальний (реалізація підприємницького потенціалу здійснюється за допомогою активних дій, по-перше, пов'язаних з взаємодією з навколишнім середовищем, по-друге, з використанням ресурсів).

Авторами виділено важливі критерії, але в цілому визначення не є задовільним, оскільки звужує сферу застосування терміна тільки до організацій і підприємств. Між тим, як видається, підприємницьким потенціалом можуть володіти не тільки корпоративні одиниці, але й окремі люди, у яких є для цього відповідні внутрішні ресурси.

Ще одне визначення підприємницького потенціалу дає В. Е. Чепляева. На її думку, підприємницький потенціал – це економічна категорія, яка являє собою «соціально-детерміновану сукупність можливостей і здібностей для організації і здійснення підприємницької діяльності його носіями».

Перевагою такого розуміння терміна є його універсальність і застосовність до будь-яких суб'єктів – як організацій, так і приватним особам, які, на думку автора, також можуть бути носіями підприємницького потенціалу. Основним критерієм у даному визначенні є ресурсний, тобто підприємницький потенціал бачиться, насамперед, як сукупність певних ресурсів, що дають можливість здійснювати підприємницьку діяльність. Такими ресурсами, на думку В. О. Чепляевой, є, по-перше, можливості, по-друге, здібності. Перше, як видається, стосується зовнішньої доступності ведення підприємницької діяльності (наявність правових, фінансових, організаційних умов для цього), а друга – відноситься до внутрішньої готовності організації або особистості до підприємництва.

Таким чином, можна констатувати, що сьогодні існує безліч трактувань поняття «підприємницький потенціал», проте жодна в повній мірі не відображає реальної суті цього явища. На основі аналізу різних підходів можна

запропонувати власне розуміння підприємницького потенціалу стосовно його носіїв - фізичних осіб. Отже, підприємницький потенціал особистості - це сукупність суб'єктивних внутрішніх психологічних здібностей особистості і його об'єктивних зовнішніх (ресурсних) можливостей, які людина може використовувати з метою ведення самостійної або участі в колективній підприємницькій діяльності.

Це визначення підприємницького потенціалу може бути застосовано, зокрема, і до молоді. Воно дозволяє описати, по-перше, особистісні риси, якими повинна володіти молода особа, виходячи на ринок праці, щоб відбутися як підприємець, а по-друге, об'єктивні соціальні умови (ресурси), які повинні бути у молодій людині, щоб мати можливість почати підприємницьку діяльність.

Для того, щоб до повноліття внутрішні особистісні якості сформувалися в молодій людині і змогли стати базисом його особистісного підприємницького потенціалу, потрібно займатися розвитком особистості. Деякі автори вважають, що в сучасних умовах формування і розвиток підприємницького потенціалу особистості неможливо поза системою бізнес-освіти. На думку дослідника, саме бізнес-школи сьогодні мають необхідні умови для розвитку підприємницького потенціалу.

Як вважає автор, при особистісному розвитку особливу увагу потрібно приділяти розвитку таких професійно значущих якостей підприємця, як мотивація участі у підприємницькій діяльності, підприємницька активність, пошукова активність, оригінальність і самостійність мислення, розвинена уява і високий рівень креативності, готовність до ризику, організаторські та лідерські здібності, комунікативні здібності, морально-етичні якості.

Одночасно повинна проводитися робота з корекції таких якостей, які можуть заважати успішному веденню підприємницької діяльності. Це, зокрема, залежність від схвалення оточуючих, надмірна схильність до суперечок, зарозумілість, нерішучість, байдужість до справи або

співробітників, імпульсивність, зайве прагнення до перфекціонізму, неприйняття ризику, мінливість поведінки або настрою.

Другий напрямок розвитку підприємницького потенціалу в бізнес-школах - це формування вміння виявляти підприємницький потенціал в різних типах організацій. Третє - розвиток підприємницького потенціалу з метою створення в подальшому власного бізнесу. Четверте - це розвиток підприємницького потенціалу в науковій діяльності.

На думку А.М. Козлової, розвиток підприємницького потенціалу молоді в бізнес-школі повинен включати наступні принципи:

- безперервності процесу формування і розвитку підприємницького потенціалу,
- врахування інтересів і потреб учнів, створення відповідних умов для реалізації підприємницького потенціалу,
- облік і узгодження національних і регіональних інтересів в процесі відтворення підприємницького корпусу,
- управління формуванням особистості підприємця на основі таких підходів: облік ринкових вимог та тенденцій світового розвитку в підготовці та перепідготовці підприємців; можлива більш рання підготовка, особливо для інноваційної сфери діяльності; фундаментальна багатодисциплінарна підготовка на основі інтеграції теорії і практики підприємництва.

РОЗДІЛ 2 РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА СЕРЕД МОЛОДІ В УКРАЇНІ

2.1 Стан молодіжного підприємництва в Україні

Молодь України – це кадровий потенціал, що визначає майбутнє країни. Молодь є перспективною категорією населення, але в той же час саме молодь володіє високим рівнем вразливості. Молодому поколінню притаманні такі якості, як високий ступінь мобільності, працездатність і легка здатність до навчання. Молодь як найбільш активна частина суспільства володіє високим підприємницьким потенціалом і здатна внести свій внесок в соціально-економічний розвиток країни через розробку інноваційних ідей і створення нових компаній в сфері малого бізнесу, організацію додаткових робочих місць та реалізацію принципів соціальної відповідальності.

Проте підприємницький потенціал молоді у нашій країні в даний час задіяний слабо. Це відбувається тому, що сама молодь обирає пасивну позицію, побоюючись труднощів, пов'язаних з організацією своєї справи. Часто молоді люди не володіють необхідними знаннями та навичками в сфері підприємництва і мають обмежену інформацію про можливості, що надаються існуючими інститутами підтримки малого бізнесу. Зі свого боку, освітні установи, в яких молоді люди проходять навчання, і організації інфраструктури підтримки малого бізнесу не завжди в належній мірі орієнтують свою діяльність на розвиток молодіжного підприємництва.

Основна проблема у сфері молодіжного підприємництва – це неповне розкриття підприємницького потенціалу молоді, в тому числі недостатньої спрямованості освітніх програм на розвиток у молоді підприємницьких якостей, а діяльності інститутів підтримки малого бізнесу – на сприяння молодіжному підприємництву.

Дана проблема характерна, зокрема, для великих міст, де зосереджений значний потенціал освітніх установ є досить розвинена мережа державних і

недержавних організацій, покликаних сприяти розвитку підприємництва. При цьому навіть студентська молодь, яка навчається у вузах на факультетах економічного або управлінського профілю і має більш сприятливі стартові умови, може відчувати брак інформації, знань та інших найважливіших ресурсів, необхідних при організації власного малого бізнесу.

З метою детального аналізу тенденцій на ринку праці в контексті населення молодого віку доцільно визначити показники економічної активності, зайнятості та безробіття. За даними Державної служби статистики України, кількість економічно активного населення віком від 15 до 34 років протягом 2010-2019 рр. зменшилася на 33,91 % (табл. 2.1). При цьому саме молодь складає значну частку усього економічно активного населення (33-38 %).

Таблиця 2.1 – Динаміка кількості економічно активного населення (ЕАН) в Україні (в т.ч.віком від 15 до 34 років)

Показники	2010	2012	2013	2014	2015	2017	2018	2019
Кількість ЕАН, тис. осіб	22051,6	22011,5	21980,6	19920,9	18097,9	16156,4	17939,5	16668,0
у т.ч. віком 15-34 р., тис. осіб	8423,7	8387,2	8258,9	7654,6	6789,1	5622,6	6292,4	5566,5
у % до ЕАН	38,2	38,1	37,6	38,4	37,5	34,8	35,45	33,4

Кількість економічно активного населення молодого віку зменшується, що відповідає загальній тенденції скорочення кількості економічно активного населення. При цьому значне скорочення даного показника відбувається протягом останніх п'яти років (на 16,3%). Питома вага економічно активної молоді у загальній кількості економічно активного населення має нестабільну динаміку, однак за останні десять років також зменшилася.

Щодо рівня зайнятості та його динаміки за віковими групами населення молодого віку ситуація характеризується негативними тенденціями (рис. 2.1).

Найвищим рівнем зайнятості серед молоді характеризується вікова група від 30 до 34 років, що пояснюється набутими конкурентними перевагами, зокрема наявністю практичного досвіду, певного рівня кваліфікації та знань у молодих людей цього віку.

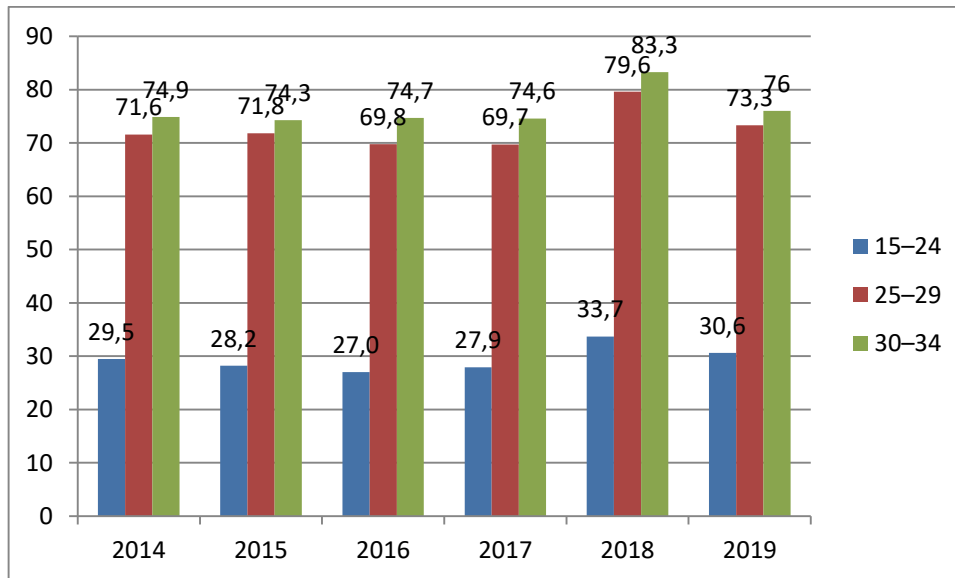


Рис. 2.1. – Рівень зайнятості населення молодого віку за 2014-2019 рр.

Відповідно найменший рівень зайнятості наявний серед осіб 15-24. При цьому дана тенденція зберігається протягом останніх років. Щодо динаміки рівня зайнятості слід зазначити, що протягом 2014-2017 рр. відбувається зменшення відповідних показників. Останні два роки спостерігається незначне збільшення даного показника.

Однак простежується певна нерівномірність цих змін, що пояснюється особливостями демографічної ситуації, зокрема, загальним старінням населення. За думкою вчених, сьогодні та протягом найближчого десятиліття в Україні чисельність тих, хто вступає до працездатного віку, буде меншою за чисельність осіб, які виходять із нього, що у цілому формує ситуацію, сприятливу для підвищення рівня зайнятості молоді [4].

Розглянемо зайняте населення за професійними та віковими групами, у 2018 році (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Зайняте населення за професійними та віковими групами, у 2018 році, тис. осіб

Показники	15-24 роки		25-29 років		30-34 роки	
	тис.осіб	у % в межах вікової групи	тис.осіб	у % в межах вікової групи	тис.осіб	у % в межах вікової групи
Усього	1068,5	-	2016,9	-	2510,1	-
У тому числі за професійними групами -законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери професіонали	40,2	3,78	151,0	7,49	210,1	8,37
фахівці	129,4	12,11	462,8	22,94	538,0	21,43
Технічні службовці	129,7	12,13	227,6	11,28	307,9	12,27
Працівники сфери торгівлі та послуг	45,3	4,23	75,7	3,75	74,8	2,98
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	216,8	20,3	338,0	16,76	417,9	16,65
Кваліфіковані робітники з інструментом	6,5	0,61	14,6	0,72	18,6	0,74
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання роботою технологічного устаткування та машин	140,8	13,18	228,4	11,32	312,3	12,44
Найпростіші професії	106,6	9,98	176,0	8,73	256,7	10,27
	253,2	23,7	342,8	17,0	373,8	14,89

Як видно з таблиці 2.2 найбільша частка молоді (16-20%) зайнята у сфері торгівлі і послуг та зайнята найпростішими професіями (14-23%). Досить велика частка молоді у віці 25-34 роки відноситься до професіоналів – 20-22%.

Найменша кількість молоді відноситься до кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства (0,61-0,74%).

Зайнятість населення за типами робочих місць та рівнем освіти наведена на рис.2.2.



Рис.2.2 – Зайнятість населення за типами робочих місць та рівнем освіти, у % до кількості зайнятого населення за відповідним рівнем освіти та типом робочого місця, 2018 рік.

Дані рис.2.2 показують, що найбільша зайнятість молодих осіб, це саме ті, що мають повну вищу освіту, професійно-технічну, або неповну вищу освіту. Відповідно особи, у яких немає освіти, або мають тільки базову загальну освіту не працюють, або неформально зайняті.

Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми, психологічний дискомфорт через відсутність роботи й неможливість налагодити стабільний спосіб життя спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними і небезпечними як для самої особи, так і для держави. За офіційними даними Державної служби статистики України, у 2018 р. кількість молодих осіб, які працювали на неформальних робочих місцях, становила 1,3 млн. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростає серед старших категорій молоді. Ця тенденція простежується як у чоловіків, так і у жінок та не має відмінностей за видом поселень (табл. 2.3).

Поряд із недостатнім рівнем зайнятості населення у віці 15–29 р. необхідно відзначити наявність широкого кола соціально-економічних проблем, які характеризують зайнятість населення у цій віковій групі. Серед головних проблем зайнятості молоді доцільно насамперед звернути увагу на відповідність отриманих спеціальностей випускниками професійних та вищих навчальних закладів потребам ринку праці в Україні.

Таблиця 2.3 – Неформально зайнята молодь за статтю, місцем проживання та віковими групами у 2018 р., тис. осіб за віковими групами

	за віковими групами			Всього молоді
	15–24 роки	25–29 років	30–34 роки	
Всього	344,6	451,9	515,5	1312,0
Жінки	128,7	153,6	187,2	469,5
Чоловіки	215,9	298,3	328,3	842,5
Міські поселення	126,5	212,2	271,7	610,4
Сільська місцевість	218,1	239,7	243,8	701,6

Згідно з опитуванням у межах проекту «Міський омнібус», проведеним дослідницькою компанією «Active Group», було встановлено, що лише 35,3% респондентів у 2018 р. працювало за спеціальністю, а 19,7% – у суміжній сфері (рис. 2.3). Встановлено взаємозв'язок між рівнем освіти та працевлаштуванням за спеціальністю: чим вищий рівень освіти, тим більша ймовірність зайнятості за фахом. Серед громадян із неповною вищою освітою у 2018 р. відзначається найбільша питома осіб, що працевлаштовані засуміжною спеціальністю. Необхідно зауважити, що навіть серед населення з науковими ступенями за фахом працює не більше 50%.

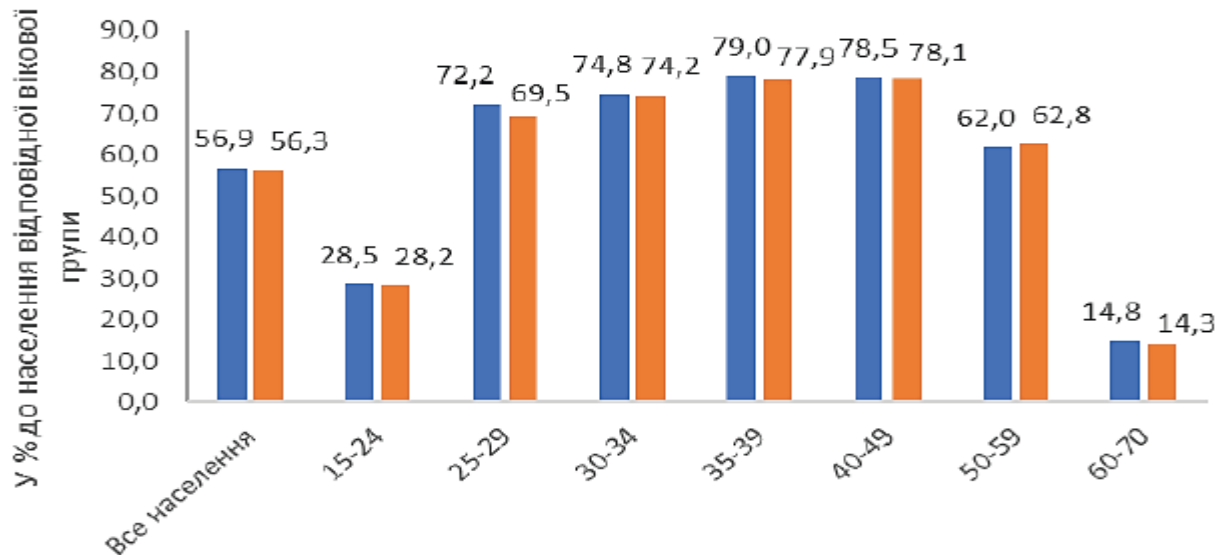


Рис.2.3 – Рівень зайнятості населення за віковими групами в Україні

Невідповідність отриманої освіти професії, за якою працевлаштоване зайняте населення в Україні, пояснюється такими факторами, як:

- пропозиція навчальними закладами професій, які не повною мірою відповідають потребам ринку праці як за кількістю, так і за фаховими знаннями;

- здобуття певними категоріями молоді освіти лише для отримання диплому про професійну або вищу освіту;

- неправильне формування у молоді уявлення про певні професії під час вступу, що після отримання відповідного рівня освіти приводить до розчарування у професії: незадовільний рівень оплати праці, специфіка роботи, неприйнятні соціально-психологічні умови, падіння престижу професії тощо.

2.2 Характеристики молодіжного безробіття

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), в усіх молодіжних вікових підгрупах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (8,8 %): показник безробіття молоді віком 30 – 34 років у 2018 році становив 8,9 %; у віці 25 – 29 років – 9,8 %, а у віковій

групі 15 – 24 років цей показник був на рівні 17,9 %, тобто понад ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку.

Найвищий рівень безробіття молоді у віці 15 – 24 років підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається суттєвою проблемою. Серед безробітних цієї вікової категорії біля 40 % складають ті, які не працювали, не навчалися і не набували професійних навичок, проте активно шукали робочі місця, або намагалися організувати власну справу. Саме ця категорія молоді перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження. Останніми роками в Україні формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік. Криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Високий рівень довготривалого безробіття у цій віковій категорії пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців.

Аналіз вікової структури довготривалого безробіття в Україні свідчить, що серед осіб, які шукають роботу тривалий час, переважає молодь. У загальній кількості безробітних в країні, які шукають роботу понад 12 місяців, молодь у віці 15 – 34 років становить близько 40 %. Значні обсяги довготривалого безробіття зафіксовані у віковій групі 30 – 34 років, хоча особи з цієї вікової групи зазвичай демонструють вищі за середні показники трудової активності, адже більшість із них уже мають накопичений досвід роботи, професійно-кваліфікаційні навички, освіту тощо.

Серед безробітних у віці до 35 років, які мали професійний досвід, станом на початок квітня 2019 р. кожний п'ятий раніше працював у торгівлі та ремонті; 18 % були зайняті у сфері державного управління та обов'язкового соціального страхування; по 14 % працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві та у переробній промисловості. Решта громадян з різних причин не була зайнята більше 1 року або належала до випускників навчальних

закладів різних типів, які не мали професійного досвіду. Зокрема, кількість випускників, які послугами звернулися до Державної служби зайнятості, становила 6,1 тис. осіб (у т.ч. 4,8 тис. випускників вищих навчальних закладів та 1,3 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів).

Варто зазначити, що довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризики втрати навичок та професійних вмінь, призводить до ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; зменшує шанси на працевлаштування; має наслідком зниження рівня життя, поступову деградацію особистості та звужує можливості для самореалізації. Фахівці вважають, що упродовж 12 місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації. Після двох-трьох років бездіяльності суспільство практично втрачає цих людей як робочу силу, а для зміни ситуації їм необхідна довготривала реабілітація, що потребує додаткових витрат.

Варто відзначити, що у 2018 р. відбувся злам негативних тенденцій на ринку праці України, і перші ознаки покращення ситуації спостерігались в молодіжному сегменті зайнятості. Кількість осіб у віці до 35 років, які мали статус безробітного, у січні 2017 р. становила 173,6 тис. осіб, у січні 2018 р. – 146,5 тис. осіб. З початку травня 2018 р. по кінець квітня 2019 р. відбулось помітне скорочення чисельності молодих людей, які мали статус безробітних – на 14,4 тис. осіб (13 %). Тільки за період з початку січня до кінця квітня 2019 р. за сприянням Державної служби зайнятості знайшли роботу 100,8 тис. молодих громадян, з яких 57 % були працевлаштовані оперативнo до набуття статусу безробітного. Проте станом на 1 травня 2019 р. число безробітної молоді все ще становило 94,2 тис. осіб³. Допомогу по безробіттю у цей час отримували 71,3 тис. осіб, що на 8,6 тис. осіб (11 %), менше, ніж на відповідну дату минулого року.

У цілому для молодіжного безробіття в Україні характерні певні особливості. Так, вищі рівні безробіття спостерігаються серед молодих чоловіків та осіб, які проживають у сільській місцевості (табл.2.4).

Таблиця 2.4 – Рівень безробіття молоді у 2018 році

Демографічні групи	15 – 24 роки	25 – 29 років	30 – 34 роки
Жінки	19,3	6,4	7,6
Чоловіки	16,9	12,2	9,9
Міські поселення	19	10,2	8,5
Сільська місцевість	16,5	8,9	9,9
Всього	17,9	9,8	8,9

Шанс потрапити до лав безробітних зменшується зі зростанням рівня освіти, але, незважаючи на це, найбільша частка безробітних молодих осіб в Україні мають вищу освіту. За даними Державної служби статистики України, серед безробітної молоді у віці 25 – 34 років 52 % мають повну, базову або неповну вищу освіту та 24 % – професійно-технічну.

У цілому вища освіта для молоді України залишається потужним чинником конкурентоспроможності на ринку праці. За результатами вибіркового обстеження з питань економічної активності, вищі доходи мають ті домогосподарства України, в яких є молоді особи з вищою освітою.

Відповідно нижчі асоціюються з молоддю, яка має професійно-технічну або середню загальну освіту.

Разом з тим, дослідження показують, що серед труднощів, що найчастіше виникають у молодих осіб, які активно шукають роботу, значне місце посідає брак пропозицій з гідною заробітною платою. За результатами опитувань, проведених Державною службою статистики України у 2017 р. серед молоді, розмір середнього заробітку/доходу за всіма роботами за останній місяць у 42 % опитаних не перевищував 3 тис. грн (мінімальна заробітна плата в цей період становила 3200 грн), 32 % мали заробіток у межах 3001 – 5000 грн та тільки 12 % – понад 5 тис. грн.

Низька ціна робочої сили призводить до того, що значна кількість достатньо освічених і кваліфікованих осіб, в тому числі молоді, перебуває за межею бідності. Відносна більшість представників української молоді (42 %

опитаних) під час здійснення суб'єктивної оцінки свого фінансового становища зазначили, що у цілому на життя їм вистачає, проте придбання речей тривалого вжитку, таких, як меблі, холодильник, телевізор, вже викликає труднощі. Разом з тим, частка тих, кому вистачає лише на харчування та на придбання необхідних недорогих речей, становить 37 %, а частка тих, кому не вистачає навіть на продукти, – 9 %⁷

У структурі безробітних випускників ВНЗ третина навчалася у галузі соціальних наук, бізнесу та права, 13 % мали інженерну спеціальність, 12 % навчалися у галузі охорони здоров'я та 11 % – у галузі гуманітарних наук, мистецтва. Серед випускників ПТНЗ, які перебувають в статусі безробітних, 34% становлять кваліфіковані робітники з інструментом, 33 % – працівники сфери торгівлі та послуг. З числа працюючої молоді понад половину працевлаштовані не за фахом, що підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

Україна за світовими показниками витрат на освіту є країною з високою їх часткою у ВВП, але, на жаль, такі витрати забезпечують лише відносно високий відсоток людей з вищою освітою, проте не мають наслідком ані підвищення показників продуктивності праці, ані задоволеність роботодавців якістю робочої сили. У результаті значна частина молоді, яка отримала вищу чи професійно-технічну освіту, змушена працювати не за фахом, перенавчатись, поповнювати лави безробітних чи виїжджати за кордон в пошуках якісної освіти та якісних робочих місць, що зумовлює ризики втрати трудового потенціалу та погіршення його якості.

РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

3.1 Проблеми розвитку підприємницького потенціалу молоді

Аналіз розвитку підприємницького потенціалу молоді показав, що в даний час даний напрямок розвинений недостатньо. Зокрема, освітні програми вищих і середніх спеціальних навчальних закладів не містять достатню кількість теоретичного і практичного матеріалу для розвитку підприємницьких якостей у молоді, крім того, недостатньою є і державна підтримка молодих підприємців, яка часто носить формальний характер, нею складно скористатися, є певні обмеження, що не дозволяють молоді, спираючись на підтримку влади, розпочати бізнес.

При цьому в якості факторів, що перешкоджають розкриттю молодіжного потенціалу у сфері підприємництва, є сумніви і невпевненість у своїх силах, брак фінансових ресурсів, законодавчі складності, в яких молоді складно розібратися, брак практичних знань про ведення підприємницької діяльності, неготовність до тривалої й важкої роботи, яка має місце на початковому етапі ведення бізнесу, молодь схильна пасувати перед труднощами, кидати розпочате, високий рівень конкуренції, негативні зміни в економіці країни, у світовій макросередовищі.

Таким чином, всі виявлені проблеми можна розділити на три групи. Це представлено на рис. 3.1.

В якості причин сформованої ситуації можна відзначити в основному макроекономічні, на які вплинути досить-таки складно. При цьому проблема є актуальною, так як розвиток підприємництва дозволяє забезпечувати зайнятість молоді, отримання матеріального достатку, люди, які досягли успіху віддають перевагу залишитися на цьому місці, значить, це дозволяє залучати й утримувати людей на території, не допускаючи зниження чисельності і негативну міграцію. Бізнес, організований на певній території, платить податки

в місцевий бюджет, зарплату місцевим жителям, підвищує кількість і якість товарів і послуг. Таким чином, розвиток підприємницької діяльності справляє позитивний вплив на стан держави.

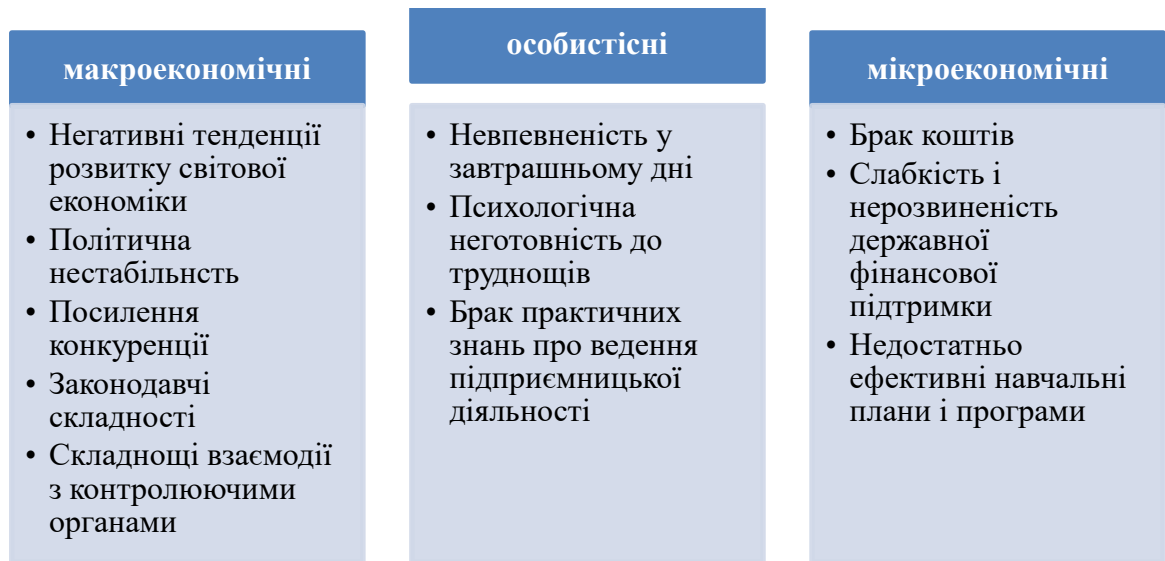


Рис. 3.1 – Проблеми, що перешкоджають розвитку підприємницького потенціалу молоді в Україні

Можливими наслідками виявлених проблем є:

- зниження інтересу до підприємницької діяльності у молодих людей,
- переїзд молоді в інші регіони, великі міста,
- скорочення фінансових припливів в регіональний і місцеві бюджети,
- підвищення рівня безробіття серед молоді,
- падіння рівня і якості життя.

Ряд проблем функціонування ринку праці молоді пов'язаний з наявністю на ньому таких категорій молодих людей:

1) Звільнені в запас із строкової військової або альтернативної служби. Здебільшого не мають досвіду роботи за спеціальністю та значною мірою втратили набуті знання. Ця категорія потребує додаткового навчання для відновлення знань та набуття практичних навичок виконання певної роботи.

2) Молодь віком до 19 років, що не має професійної, а іноді і повної середньої освіти, наявність якої від них вимагається при працевлаштуванні.

3) Особи, які у свій час не скористалися правом зайняти перше робоче місце та мають перерву при переході від навчання до трудової діяльності. Найуразливіші на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію, зневіряються у перспективах отримати роботу за набутою професією (спеціальністю) та працевлаштовуються в інших сферах [1].

Закон України "Про зайнятість населення" визначає, що додаткових державних гарантій сприяння працевлаштуванню потребують:

– молоді люди, які закінчили або припинили навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилися зі строкової військової або альтернативної служби, і їх вперше приймають на роботу;

– особи, яким виповнилося 15 років, і які за згодою одного із батьків чи особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, бути прийняті на роботу [3].

Для працевлаштування цих категорій молоді підприємствам, установам та організаціям з чисельністю понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності працівників за попередній календарний рік. Але це не може бути ефективним засобом державної підтримки зайнятості молоді, оскільки квота робочих місць враховує чисельність тих, хто вже працює на підприємстві і хто потребує додаткових гарантій зайнятості. Гарантований ринок праці молоді занадто звужений і діє в межах порівняно невеликої кількості виділених робочих місць.

3.2 Рекомендації щодо розвитку підприємницького потенціалу молоді

У сучасних умовах органи державного управління активно впроваджують політику щодо реалізації заходів у сфері сприяння зайнятості молоді. Провідну роль у цьому напрямі відведено Державній цільовій соціальній програмі «Молодь України» на 2016–2020 рр. Програмою передбачено створення передумов щодо покращення соціально-економічних умов для молоді в Україні, значна увага приділяється питанням отримання якісної освіти та забезпечення цієї категорії населення гідною працею. У межах цього

нормативного акта передбачається підписання не менше 100 партнерських проектів між навчальними закладами та приватними компаніями, а також забезпечення 10 тис. місць для стажування та першого робочого місця молоді.

Серед компаній, які долучилися до програми, слід виокремити «Байєр», «Нестле», «Київ-стар», «Кока-Кола Беверіджиз Україна», «ЕУ» в Україні» та ін. [5].

Активізація державної політики у сфері сприяння зайнятості молоді є недостатньою, про що свідчить комплексний аналіз ринку праці України. У сучасних умовах існує потреба в інтенсифікації державної політики у зазначеній сфері шляхом запровадження дієвих механізмів, які дадуть змогу отримати реальні результати щодо залучення молодих громадян в економіку країни та забезпечення гідних умов праці. Важливо під час реалізації зазначеного підходу активізувати залучення молоді до участі у ключових процесах. Для досягнення цілей у сфері сприяння зайнятості молоді необхідно реалізувати такі заходи, як:

- реформування системи освіти в Україні шляхом її адаптації до потреб ринку праці та налагодження тісних взаємозв'язків між навчальними закладами та компаніями різних форм власності;

- забезпечення сприятливого інвестиційного клімату та стимулювання щодо реалізації інвестиційних проектів зі створенням робочих місць для молоді;

- реалізація активної державної політики щодо сприяння створенню малих та середніх підприємств молодими громадянами;

- забезпечення рівноправності молоді з іншими категоріями працівників на ринку праці під час прийняття на роботу, за умовами праці, заробітною платою та соціальним забезпеченням.

Міністерству освіти і науки України:

1. Розробити рекомендації для вищих навчальних і професійно-технічних закладів щодо створення спеціальних умов для здобуття освіти студентами, які офіційно працевлаштовані за майбутньою спеціальністю, у вигляді поновлення системи індивідуальних графіків навчання.

2. Розробити і затвердити спрощений порядок визнання здобутих в іноземних вищих навчальних закладах наукових ступенів.

3. Зорієнтувати навчальний процес у навчальних закладах на збільшення практичної підготовки молоді та розвиток затребуваних професійних компетенцій та запровадити ефективну систему розподілу молодих людей на практику та стажування під час та після закінчення навчання.

4. Розробити план заходів щодо відновлення професійно-технічної освіти в Україні, що передбачатиме:

а) запровадження прогнозування перспективного (3 – 5 років) розвитку галузей економіки і попиту на робочу силу за конкретними професіями з урахуванням регіональних особливостей;

б) розробку механізму заохочення місцевими територіальними громадами підготовки робітничих кадрів, зокрема через встановлення підвищених стипендій для студентів, які навчаються за робітничими спеціальностями;

в) удосконалення механізмів освітнього відбору для навчання у вищих навчальних закладах шляхом підвищення вимог до якості підготовки абітурієнтів, в тому числі за рахунок посилення ваги оцінки зовнішнього незалежного оцінювання в методиці розрахунку вступного прохідного балу; це сприятиме підвищенню якості вищої освіти, перерозподілу молоді між освітніми закладами різного рівня та підвищенню ефективності використання державних видатків на освіту;

г) формування сприятливого середовища для розвитку держано-приватного та соціального партнерства щодо співфінансування й спільного управління закладами професійної освіти;

д) застосування практики об'єднання фінансових, матеріальних та організаційно-управлінських ресурсів сусідніх територіальних громад на утримання ПТНЗ для підготовки робітничих кадрів для задоволення потреб локальних ринків праці.

Міністерству освіти і науки України спільно з Міністерством соціальної політики України:

Запровадити регулярне аналітичне дослідження професійних компетенцій, яких потребують ринок праці і сучасний роботодавець, та здійснювати регулярне корегування змісту навчальних курсів та дисциплін в закладах освіти та професійної підготовки на основі його результатів.

Державній службі зайнятості створити підрозділ з питань сприяння забезпечення продуктивної зайнятості молоді.

Розв'язати проблеми зайнятості молоді можна лише шляхом реалізації цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення загальної соціальної стабільності та захищеності молоді.

ВИСНОВКИ

Дослідження теоретико-методологічних засад розвитку підприємницького потенціалу молоді дозволило зробити висновок, що аналіз розвитку підприємництва серед молоді показав, що підприємницький потенціал молоді нашої країни в даний час задіяний слабо.

Оцінка стану знань і компетенцій молоді в галузі підприємництва показує, що в даний час даний напрямок розвинений недостатньо. Зокрема, освітні програми вищих і середніх спеціальних навчальних закладів не містять достатню кількість теоретичного і практичного матеріалу для розвитку підприємницьких якостей у молоді, крім того, недостатньою є і державна підтримка молодих підприємців, яка носить формальний характер, нею складно скористатися, є певні обмеження, що не дозволяють молоді, спираючись на підтримку влади, розвивати свій бізнес. Дослідження показало, що у молодих людей є інтерес до відкриття власного бізнесу, але вони часто відчують невпевненість у своїх силах, відчують брак знань, стикаються з проблемою отримання фінансування своїх бізнес-ідей.

При цьому були виділені наступні проблеми розвитку підприємництва серед молоді України:

Макроекономічні: негативні тенденції розвитку світової економіки, політична нестабільність, посилення конкуренції, законодавчі труднощі, складності взаємодії з контролюючими органами, недостатньо ефективні навчальні плани та програми;

Особистісні: невпевненість у завтрашньому дні, психологічна неготовність до труднощів, брак практичних знань про ведення підприємницької діяльності;

Мікроекономічні: нестача грошових коштів, слабкість і нерозвиненість державної фінансової підтримки.

Для вирішення виявлених проблем були розроблені наступні рекомендації щодо розвитку підприємницького потенціалу молоді:

- організація виставок з результатами роботи молодих підприємців,
- проведення тематичних форумів для молоді,
- безповоротне фінансування перспективних бізнес-проектів молоді,
- реалізація програми навчання практичним аспектам ведення бізнесу для молоді.

У цих умовах органи державного управління повинні запровадити дієві механізми щодо сприяння зайнятості молоді, що дасть змогу вирішити питання стосовно працевлаштування зазначеної категорії населення, особливо на перше робоче місце, сприятиме забезпеченню гідних умов та оплати праці, професійному зростанню тощо. Реалізація зазначеної програми повинна починатися з реформування системи освіти шляхом її адаптації до потреб ринку та посилення співпраці навчальних закладів і приватного бізнесу. У процесі реалізації цих заходів доцільно приділяти значну увагу сприянню зайнятості на регіональному рівні, особливо у сільській місцевості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В.С. Васильченко – К. : КНЕУ 2003. – 200 с.
2. Волянська-Савчук Л. В. Зайнятість в ринковій економіці: понятійний апарат, фактори, основні тенденції для України / Л.В. Волянська-Савчук, О.М. Пітик // Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Międzynarodowej NaukowoPraktycznej "Economy. Zarządzanie. Badania podstawowe i stosowane: wyzwania i wyniki" (30.05.2017 - 31.05.2017) - Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017. – с. 35-37.
3. Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення / Л. В. Волянська-Савчук, А.Ю. Конопко // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5 (10). – С. 299-304.
4. Державна служба статистики України – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Жуковська А. Організація професійної орієнтації шкільної молоді : проблеми та шляхи їх вирішення / А. Жуковська, Л. Федунчик // Наука молода, 2013. – №19 – С. 158–165
6. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. Сайт Верховної Ради України URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>).
7. Лісогор С. Інноваційні технології працевлаштування незайнятого населення [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Rpzn/2008-2/08llspnn.pdf
8. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України , 2007. – 367 с.
9. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу : монографія / Ю.М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

10. «Молодь України-2015» - аналіз соціального розвитку молоді України. ІІ «ГФК ЮКРЕЙН». – 2015. – 30 с. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf

11. Надання послуг особам з числа молоді у січні-квітні 2019 року. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>

12. Національна доповідь «ЦСР: ДІТИ УКРАЇНИ». Український центр соціальних реформ.- С.60.-Режим доступу: <https://ucsr.kiev.ua/arhiv/report.pdf>

13. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL:<http://ukrstat.gov.ua/>

14. Офіційний сайт Євростату. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

15. Підписання Українського Пакту заради молоді – 2020 у рамках Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/8121.html>

16. Проект «Міський омнібус» компанії «Active Group». URL:<http://new.activegroup.com.ua/>

17. Раєвнева О.В. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості / О.В. Раєвнева, І.Є. Нос // Глобальні та національні проблеми економіки. – Вип.2. – 2014. – С. 322-327.

18. Федунчик Л.Г. Реалії ринку праці України / Л.Г. Федунчик // Організаційноуправлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей ІV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. – К. : ІПК ДСЗУ, 2015. – С. 126–128.

19. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. / О.В. Чернявська – К. : “Центр учбової літератури”, 2013. – 522 с.

20. Чубукова О.Ю. Складові інноваційної економіки – освіта, технологічні уклади, когнітивні технології / О.Ю. Чубукова, Н.В. Ралле // Науковий вісник Полісся. 2016. № 3 (7). С. 130–133.

21. Штанська О.В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://82-117-235-189.gpon.sta.kh.velton.ua/e-book/db/2008-1/doc/5/08.pdf>

22. Ślusarczyk B., Barwińska-Małajowicz A., Czop T., Rynek pracy młodzieży w regionie podkarpackim. Możliwości i bariery, Wyd.AMELIA, Rzeszów 2016, s. 125.