

*Н.І. Федоренко*  
*Fedorenko, N.I.*

## Молоді фахівці на ринку праці: особливості відбору персоналу

### Young Professionals in the Labour Market: Features of Personnel Selection

*У статті розглядаються особливості молодіжного ринку праці, вивчаються пріоритети сучасного роботодавця при прийомі на роботу випускників ВНЗ, аналізуються позитивні та негативні риси випускників ВНЗ та описуються методики відбору персоналу, які використовуються сучасними роботодавцями.*

**Ключові слова:** соціологія молоді, молодіжний ринок праці, випускники вищих навчальних закладів, роботодавці, методики відбору персоналу.

*This article considers the features of youth labour market, and it studied preferences of modern employers for hiring university and college graduates. The article analyzes the positive and negative traits in university graduates and it also describes methods for personnel selection that are used by modern employers.*

**Keywords:** sociology of youth, youth labour market, graduates university and college graduates, employers, personnel selection methods.

**Постановка проблеми.** Працевлаштування молоді – одна із найскладніших проблем сучасного ринку праці. Соціально-економічні трансформації, які відбуваються в Україні, відображаються в першу чергу на молодому поколінні українців. Неузгодженість рівня вищої професійної освіти з вимогами й пропозиціями з боку ринку праці призвела до девальвації дипломів багатьох спеціальностей й зростання безробіття серед випускників ВНЗ. Збільшення масштабів підготовки дипломованих фахівців і відсутність можливості їхнього працевлаштування призвели до дисбалансу у сфері зайнятості. Роботодавець віддає перевагу професіоналізму, однак професійні знання і досвід – не єдині вимоги до претендентів на працевлаштування. Особливо це стосується молодих випускників вищих навчальних закладів, які мають теоретичні знання, але не мають досвіду вирішення виробничих та управлінських задач. Відсутність такого досвіду знижує переваги молодих фахівців. Окрім того, важливим критерієм проходження конкурсу при прийомі на роботу є також рівень особистісного потенціалу молодого претендента.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Стан молодіжного ринку праці та аналіз умов і перспектив його розвитку розглянуті в роботах О. Абашиної [1],

Н. Скрипник, А. Майковської [12]. Проблеми працевлаштування та специфіку поведінки молоді в новому соціально-економічному середовищі, особливо в контексті здобуття освіти, активно вивчають Д. Дмитрук, О. Балакірєва, О. Яременко [10], С. Оксамитна, О. Виноградов, Л. Малиш, Т. Марценюк [9]. Вимоги і очікування роботодавців щодо випускників ВНЗ описані в роботах О. Аврамової [2], В. Алтухова, А. Серєбрякова [3] та ін. У своїх роботах автори розкривають особливості молодіжного ринку праці, висвітлюють проблеми працевлаштування освіченої молоді та описують, як роботодавці приймають молодих фахівців. Однак практично поза увагою фахівців залишаються питання, пов'язані із вивченням особливостей відбору персоналу та описом сучасних пріоритетних методик у цьому напрямі.

**Метою даної статті** є вивчення вимог роботодавців до професійних та особистісних якостей сучасних молодих фахівців – випускників вищих навчальних закладів, аналіз позитивних та негативних характеристик сучасних випускників ВНЗ та опис методик відбору персоналу, які використовують роботодавці.

**Виклад основного матеріалу.** Статусна позиція молоді на ринку праці визначається переважно рівнем освіти. Проблему взаємодії освіти та зайнятості молоді можна представити у двох основних питаннях: по-перше, на що молодь може претендувати на ринку праці, здобувши чи не здобувши бажану освіту, по-друге, на що молода генерація зорієнтована у сфері освіти і, опосередковано, у сфері зайнятості. Сучасна система освіти змінилася, вона стала самодостатньою. Навчальні заклади орієнтуються не стільки на потреби ринку праці, скільки на платоспроможний попит. Масовими залишаються випуски фахівців за спеціальностями економіста, бухгалтера, менеджера, юриста, тоді як ринок праці перенасичений такими фахівцями. Так, за даними дослідження Інституту демографії та соціальних досліджень

---

Федоренко Наталія Іванівна, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана" (Київ).

Fedorenko, Nataliia Ivanivna, PhD (Sociol.), Docent, Pedagogy and Psychology Department, SHEI "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman" (Kyiv).

© Федоренко Н.І., 2015

© Fedorenko, N.I., 2015

ім. М.В. Птухи, у 2010 р. у 14,5 рази порівняно з 90-ми роками ХХ ст. зросла кількість випускників юридичних ВНЗ, у п'ятеро – економічних, бухгалтерських і комерційних. А от фахівців із техніко-технологічних дисциплін, тобто тих, хто покликаний упроваджувати новітні технології, інноваційну економіку, стало більше лише на 15% [11, с. 154].

Сучасна потреба роботодавців у фахівцях на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) знизилась: у 2013 р. вона складала 7,2 тис. осіб, а у 2014 р. – 4,8 тис. осіб. Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у цілому по країні збільшилося з 65 осіб на кінець червня 2013 р. до 90 осіб на кінець червня 2014 р. Найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (20,1% від загальної кількості заявлених вакансій на кінець червня 2014 р.) і робітників найпростіших професій (15,2%). Упродовж першого півріччя 2014 р. спостерігалось скорочення потреби роботодавців у працівниках усіх професійних груп.

У 2014 р. із загальної кількості безробітних 1,3 млн осіб, або 77,1%, раніше працювали, а решта 0,4 млн шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. До останньої категорії в основному належала молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів. Так, частка осіб віком 15–24 роки серед безробітних без досвіду роботи у 2014 р. складала 61,3%, а питома вага молоді віком 25–29 років – 21,5% [5].

Наявність диспропорції між попитом на роботу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливість молоді на працевлаштування, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Вказані тенденції актуалізують вивчення очікувань сучасних роботодавців від випускників вищих навчальних закладів.

У 2011 р. фонд “Демократичні ініціативи” за сприяння Українського союзу промисловців і підприємців провів опитування експертів-роботодавців. Пріоритети сучасного роботодавця при прийомі на роботу випускників ВНЗ наступні: попередній досвід роботи; особисті враження під час співбесіди – їх важливість як першочерговий критерій оцінки кандидата зазначили дві третини експертів; отримана освіта (до першочергових характеристик її віднесла половина експертів); рекомендації кандидатів – як важливий пріоритет наявність рекомендацій відмітили чверть опитаних. На досвід стажування або знання іноземних мов орієнтуються як на вагомий критерій приблизно половина експертів [7].

У 2012 р. емпіричне дослідження “Випускники українських ВНЗ очима роботодавців” дозволило виявити дві основні групи вимог роботодавців до молодих спеціалістів. Перша група пов'язана зі спеціальними знаннями та професійними навичками, а друга – з особистісними якостями та потенційними можливостями. Основні констатації зводяться до наступного. Більшість українських компаній у першу чергу звертають увагу на розумові навички претендентів – креативність, здатність аналізувати інформацію, системність мислення, здатність до самонавчання (54%), особистісні якості (стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність – 51%), рівень розвитку практичних навичок за фахом (47%) і рівень розвитку загальних комунікативних навичок (спілкування, ведення переговорів, розв'язання конфліктів, робота в команді, робота з клієнтом – 37%). Лише 13% компаній вважають дуже важливими такі фактори, як наявність додаткової освіти (тренінги, курси тощо), 21% – наявність досвіду роботи під час навчання у ВНЗ, 20% –

який ВНЗ закінчив молодий спеціаліст. За даними проведених інтерв'ю, за рівної професійної підготовки претендентів експерти роблять вибір на основі їхніх особистих якостей. Найчастіше компанії цікавлять насамперед мотивація випускників, їхнє бажання і готовність вчитися на робочому місці, вміння творчо підходити до роботи, працювати в команді, правильно розставляти пріоритети. Відповідність корпоративній культурі компанії – ще один важливий аспект при виборі потенційного співробітника. Так, компанії, які вважають себе такими, що розвиваються, активними, агресивними, більш схильні приймати випускників з явними лідерськими якостями [6].

Експерти у сфері управління персоналом, опитані у згаданому дослідженні, найчастіше описують сучасного випускника вищого навчального закладу таким набором визначень: “амбіційні”, “ініціативні”, “активні”, “цілеспрямовані”, “невизначені”. Амбіційність молодих фахівців згадують абсолютно всі експерти. Тут варто зазначити, що саме ця риса сучасних випускників викликає найбільш сильні й далеко не завжди позитивні емоції у роботодавців. Причина такого ставлення криється в тому, що самооцінка випускників (особливо коли мова йде про “престижні” вищі навчальні заклади) буває сильно завищеною. У результаті випускник недостатньо мотивований до навчання на робочому місці, отримання досвіду роботи на стартовій позиції. Йому здається, що він і так знає достатньо, а компанія зобов'язана забезпечити його гарною зарплатою. Невизначеність, яка часто згадується експертами, відноситься до основних недоліків випускників. Під невизначеністю розуміють відсутність у випускників бачення власного майбутнього, чіткого розуміння мети і шляхів його досягнення. У повсякденній роботі невизначеність виражається у невмінні правильно розставляти пріоритети (у першу чергу для себе), спробах “хапатися за кілька справ одразу”, “робити все одночасно”. Невміння в цілому правильно організувати свій час, вірно розставляти пріоритети для себе і команди також згадувалося серед основних недоліків випускників. Серйозною перешкодою в роботі українських молодих випускників вищих навчальних закладів також стає відсутність (або недостатній рівень володіння) комунікативними вміннями (soft skills – “комунікабельність, вміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль”).

Практично рівнозначною вимогою стає професійна підготовка випускників: компанії готові “купувати” гарні знання за фахом. Одним із головних пріоритетів у відборі молодих випускників є їхня готовність працювати незалежно від рівня оплати праці – половина роботодавців вважають саме так, на практиці реалізуючи тактику “хороші компетенції задешево”. Водночас більшість із них не очікують й не вимагають від фахівця готовності перекваліфікуватися на іншу спеціальність – лише 37% відзначили це як важливий критерій оцінки. Хоча цей відсоток усе-таки свідчить про те, що близько третини випускників мають шанс зіштовхнутися з необхідністю перекваліфікуватися при працевлаштуванні й приймати відповідне рішення. Між тим більшість компаній спокійно ставляться до відсутності досвіду роботи в молодих фахівцях – як і раніше, близько 40% відзначають цей критерій. Проте, знову ж, у 40% випадків працевлаштування досвід все-таки краще мати [3].

Із ціллю відбору найкращих молодих спеціалістів сучасні роботодавці застосовують усе складніші методики відбору персоналу, з особливостями яких претенденти на вакантні посади часто не знайомі. Оцінка

персоналу передбачає порівняння професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці претендента з відповідними параметрами, вимогами, еталонами.

Відбір проводиться у кілька етапів. На попередньому відбувається первинне виявлення кандидатів, здатних виконувати необхідні функції. Коло претендентів максимально звужується і формується резерв, з яким і проводиться надалі ретельніша робота (аналіз анкет, резюме, характеристик, рекомендацій). Первинний відбір здійснюється за формально встановленими мінімальними вимогами, що пред'являються підприємством і вакантним робочим місцем до потенційного працівника. Такими вимогами для молодих претендентів можуть бути: досвід, освіта, кваліфікація (наприклад, наявність прав на водіння автотранспортом), навички (володіння ПК і вміння працювати з певними програмами), вік. Попередній відбір здійснюється менеджером з персоналу на основі аналізу резюме, представленого претендентом.

Первинна співбесіда проводиться спеціалістом відділу кадрів. Її мета – детальніше знайомство з претендентом, що дозволяє визначити його придатність до виконання майбутньої роботи. У процесі співбесіди претендент повинен одержати також інформацію про підприємство і майбутню діяльність, що визначить ступінь його зацікавленості у пропонованій роботі. Основною метою відбору у вигляді співбесіди (інтерв'ю) є одержання відповіді на запитання: чи зацікавлений претендент у даній роботі, і чи здатний він її виконувати.

Тести загальних здібностей у даний час отримали широке застосування в різних сферах людської життєдіяльності: за їх допомогою здійснюють відбір персоналу на промислові підприємства, у державні установи, комерційні організації і т.д. При оцінці кандидатів використовують тести для одномірного і багатofакторного дослідження здібностей. Останнім часом до тестів ставляться досить обережно, і їх використання для цілей професійного відбору викликає часто серйозну критику, оскільки в ряді випадків вони не виконують основну функцію – прогноз рівня майбутньої професійної успішності кандидата. Проте тести ефективно вирішують іншу задачу: за їх допомогою є можливість відсіяти тих, хто не відповідає мінімальним вимогам посади.

Деякі роботодавці використовують іспити. Мета – перевірка рівня знань претендента. Для проведення іспитів попередньо розробляється перелік питань, що підбираються з урахуванням спеціалізації і специфіки вакантної посади. Питання можуть носити загальнотеоретичний характер, передбачати знання чинного законодавства, правил, процедур, методів, асортименту певної товарної групи. Такі екзамени використовуються з метою перевірки наявних умінь і навичок – здатності виконання операцій, швидкості та якості їхнього виконання. Наприклад, за допомогою цього методу можна перевірити рівень роботи з певними комп'ютерними програмами; оцінити швидкість і якість роботи із застосуванням певних технічних засобів, устаткування; вміння діагностувати і якісно виконувати ремонтні роботи; встановити рівень володіння конкретними інструментами; вміння працювати з певною інформацією.

Групові методи відбору застосовують тоді, коли є можливість зібрати кандидатів разом, і фахівець, що займається відбором, оцінює їхні переваги і недоліки у процесі використання різних процедур оцінки. Групові методи оцінки широко застосовуються у практиці роботи центрів оцінки. Так, ефективним методом виявлення комунікативних навичок претендентів є рольові ігри. У

такий спосіб, наприклад, можна оцінити уміння працювати з покупцем. У процесі спостереження за претендентом в ході гри можна проаналізувати поведінку кандидата у певних ситуаціях.

Незважаючи на досить ретельні процедури пошуку та відбору, не завжди обраний кандидат задовольняє вимогам. Це пояснюється різними як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. У справі організації відбору претендентів часто допускаються наступні помилки: недолік системності в організації відбору, відсутність надійного переліку потрібних від претендента якостей, помилкова інтерпретація зовнішності кандидата і його відповідей на поставлені питання, уміння красиво говорити, орієнтація на формальні заслуги, думка про людину по одній з якостей, нетерпимість до негативних рис, які є у всіх, зайва довіра до тестів [4].

Серед опитаних компаній в Україні професійна підготовка претендента зазвичай перевіряється у бесіді з керівником відповідного підрозділу, у вирішенні практичних завдань. Лише деякі роботодавці використовують стандартну методику тестування при прийомі на роботу. Такими методами зазвичай користуються компанії при наборі фахівців на спеціальність аудитора та бухгалтера. За рівної професійної підготовки претендентів експерти часто роблять вибір на основі особистісних якостей. Найчастіше компанії у першу чергу цікавлять мотивація випускників, їхнє бажання і готовність вчитися на робочому місці, вміння творчо підходити до роботи, працювати в команді, правильно розставляти пріоритети. Більшу значимість набувають такі характеристики, як загальна ерудиція, мовленнєва грамотність випускника. Соціальна активність – ще один фактор, що останнім часом набуває все більшої ваги [6].

Цікаві програми для випускників ВНЗ пропонує Graduate Recruitment Programs, яка використовує передовий метод залучення молодих фахівців, націлений на відбір "кращих із кращих". Від кандидатів, як правило, не вимагають спеціальної освіти й досвіду роботи, компанія аналізує особистісні й ділові якості випускників, визначає їхній потенціал. Програми набору випускників включають наступне.

### **Перший етап:**

1) *конкурс анкет* (application forms). Така анкета не проста формальність, що повторює розділи резюме. Питання спрямовані на виявлення компетенцій молодого фахівця: мотивації й ініціативи, ентузіазму, навичок комунікації, уміння долати труднощі, працювати в команді, лідирувати, бажання розвиватися у професійному, особистісному плані;

2) *проходження інтерв'ю*. З відібраними (на підставі аналізу анкет) молодими фахівцями спілкуються менеджери з персоналу й менеджери інших відділів компанії з метою оцінити відповідність формальним вимогам і кваліфікації;

3) *асесмент-Центр*. На цьому етапі використовуються тести, ділові ігри. Ціль – виявити й підтвердити особистісні якості здобувача;

4) *фінальний етап*. Співбесіда з представником топ-менеджменту компанії, що дозволяє визначити, наскільки здобувач відповідає корпоративній культурі компанії. Від результатів цієї співбесіди в остаточному підсумку залежить рішення про прийняття на роботу й умови контракту.

**Другий етап** – участь у програмі. Програми набору випускників можуть бути спрямовані на одну з наступних ключових цілей: підготовка для компанії фахівців або підготовка для компанії керівників (кандидатові може бути запропонований індивідуальний план

розвитку з перспективою зайняти позицію менеджера вищої ланки). Залежно від тієї або іншої мети вибудовується програма роботи з випускником. Молода людина протягом двох-трьох років працює у різних відділах компанії, причому найчастіше проходить через усі відділи, доки не знайде ту справу, яка вдається їй найкраще. При підготовці фахівців у компанії здійснюється повне занурення у професію за допомогою різних методів: інтенсивне навчання з одержанням сертифікатів; інтенсивне спілкування з наставником; командні тренінги та інше;

**Третій етап.** Під час цього етапу програми набору випускників відбувається підсумкова оцінка й ухвалюється рішення про прийом на роботу. Важливо відзначити, що у процесі реалізації цієї програми компанія здійснює мотиваційну підтримку кандидатів, наприклад, оплата стипендії на другому етапі програми, оплата переїзду, допомога у пошуку місця проживання.

Усе частіше сучасними роботодавцями використовується метод стажування. Це гарний спосіб познайомитися ближче з майбутнім роботодавцем, набратися досвіду, придивитися. Строк стажування варіюється від місяця до року. Працює стажист найчастіше під наглядом досвідченого фахівця. Окрім того, робота в компанії може стати переддипломною або виробничою практикою. Великі й середні компанії широко використовують літні програми стажувань для поповнення своїх кадрів. У деяких з них після завершення літнього стажування кращим студентам пропонують продовжити працювати в компанії на умовах гнучкого графіка восени. Стажування у великих транснаціональних компаніях звичайно є оплачуваними, у такому випадку студент або випускник має можливість заробити солідну суму. До того ж він здобуває унікальний досвід і шанс продовжити роботу в даній компанії по закінченні навчання [8].

**Висновки.** Роботодавці мають досить чітке уявлення про ті компетенції, які важливі для успішної роботи в їхніх організаціях, і досить чітко відслідковують такі уміння та навички при відборі молодих фахівців. Незалежно від динаміки ринку праці ключові критерії, згідно з якими роботодавці оцінюють молодих фахівців, залишаються досить сталими. Найважливішим критерієм відбору служить оцінка особистісних характеристик і потенціалу молодого співробітника. Це в черговий раз вказує на необхідність формувати при навчанні не

тільки базу професійних знань, а й базу актуальних особистісних компетенцій, які потрібні на ринку праці. Якщо говорити безпосередньо про необхідні ділові компетенції молодих фахівців, то компанії відзначили низку важливих для них особистісних якостей і компетенцій: відповідальність, ініціативність, активність, цілеспрямованість, працездатність, працьовитість, бажання розвиватися, освіченість, лояльність. Від молодих фахівців очікують трудової зрілості й готовності працювати. Проте даний список відображає ті компетенції, на формування яких може бути відведена й певна зона роботи на етапі навчання, що значно підвищить привабливість випускника на ринку праці. Для цього необхідно активно вивчати процеси ефективного впровадження інноваційних технологій навчання, які допомагають формуванню у студентів багатьох необхідних їм практичних умінь та навичок.

Значною проблемою абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, компанії вважають відірваність знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному бізнесі і нерозуміння того, як цей бізнес працює. Тому для молодого спеціаліста дуже важливим є досвід роботи, який молода людина може придбати самостійно під час навчання (студентська зайнятість) і за допомогою ВНЗ – при умові розвитку зв'язків та ефективній співпраці роботодавців з вищими навчальними закладами. До таких заходів можна віднести активне відновлення повноцінної виробничої практики як важливої складової формування професійних умінь майбутніх фахівців. Також необхідно організувати режим постійного співробітництва ВНЗ і роботодавців: розміщення оголошень про вакансії у вищих навчальних закладах; організацію спеціальних акцій, днів відкритих дверей, оголошення конкурсів й стажувань. Це можуть бути тематичні конференції, у рамках яких збирається цільова група випускників, молодих фахівців, зацікавлених у тій або іншій темі обговорення. Роботодавці, таким чином, одержують потенційних адресантів, яким можна запропонувати вакансію в компанії.

Також молодіжні служби зайнятості і служби працевлаштування студентів могли б активно знайомити молодь з тими вимогами, що їх висувають роботодавці до претендентів на вакантні робочі місця і допомагати формувати комунікативні уміння у майбутніх спеціалістів за допомогою різних тренінгових занять.

### Список використаних джерел

1. *Абашина О.В.* Дослідження особливостей регіонального ринку праці молоді / О.В. Абашина / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.pbuv.gov.ua/PORTAL/Soc\\_Gum/en\\_re/.../zbimuk\\_RE\\_1\\_6.pdf](http://www.pbuv.gov.ua/PORTAL/Soc_Gum/en_re/.../zbimuk_RE_1_6.pdf)
2. *Аврамова Е.М.* Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. – №4. – С. 37–46.
3. *Алтухов В.* Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Вузы и работодатели 2009 / В. Алтухов, А. Серебряков / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://teletesting.ru/modules/articles/>
4. *Балабанова Л. В.* Управління персоналом. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак : підруч. – К. : Центр учбової літератури. – 2011. – 468 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/15840720/menedzhment/upravlinnya\\_personalom\\_-\\_balabanova\\_l\\_v](http://pidruchniki.ws/15840720/menedzhment/upravlinnya_personalom_-_balabanova_l_v)
5. *Державна служба статистики України.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www. http://ukrstat.gov.ua](http://ukrstat.gov.ua)
6. *Дослідження "Випускники українських ВНЗ очима роботодавців".* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.yourcompass.org/ua/ratings/compas\\_2012/](http://www.yourcompass.org/ua/ratings/compas_2012/)
7. *Дослідження "Український випускник : погляд роботодавця".* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <file:///D:/Научная%20работа/журнал%20Ринок%20праці/Фонд%20Демократичні%20Ініціативи>
8. *Исследование рынка Graduate Recruitment в 2008/2009 году : краткий отчет* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.egraduate.ru/Analytics.htm>
9. *Молодь України : від освіти до праці* / С. Оксамитна, О. Виноградов, Л. Малиш, Т. Марценюк; за ред. С. Оксамитної. – К. : ВПЦ НАУКМА, 2010. – 202 с.
10. *Молодь на порозі самостійного життя* / [Д.А. Дмитрук (кер. авт. кол.), О.О. Яременко, О.М. Балакірєва та ін.]. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 166 с.
11. *Молодь та молодіжна політика в Україні : соціально-демографічні аспекти* / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
12. *Скрипник Н.Є.* Умови та перспективи розвитку ринку праці молоді в Україні / Н.Є. Скрипник, А.В. Майковська // Вісник Дніпропетровського університету. Серія "Економіка". – 2010. – Вип. 4 (3). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.vestnikdnu.com.ua/archive/201043/27-34.pdf](http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201043/27-34.pdf)

Стаття надійшла 06.04.2015