УДК 331.526

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12\(18\)-235-244](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12(18)-235-244)

Бур'янова Ольга Олександрівна старший викладач кафедри правознавства, інститут ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна академія управління персоналом", 25026, м. Кропивницький, вул. Варшавська, 2, тел.: 0669528601, e-mail: ruban.olya87@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3509-7298>

Дідюк Ірина Леонідівна кандидат юридичних наук, доцент кафедри правознавства, Центральноукраїнський інститут ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна академія управління персоналом", 25026, м. Кропивницький, вул. Варшавська, 2, тел.: 099-443-47-19, e-mail: didiuk_irina@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-0594-4946>

Зеленський Сергій Миколайович, кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри правознавства, Центральноукраїнський інститут ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна академія управління персоналом", 25026, м. Кропивницький, вул. Варшавська, 2, тел.: (0522) 27-50-07, e-mail: sergei_zelenskii65@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-0945-4485>

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДІ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню економіко-правових чинників психологічної адаптації молоді під час працевлаштування. Досліджується проблемне поле працевлаштування молоді в Україні, а також у виробленні пропозицій щодо основних напрямків подолання проблем.

З'ясовано, що фактором, який ускладнює процес адаптації молоді на ринку праці, є недостатня поінформованість та компетентність молодих людей у питаннях його функціонування та перспектив розвитку. Молодь не отримує знань про сучасний ринок праці, про правила поведінки на ньому, складові побудови успішної професійної кар'єри, про свої права та обов'язки у сфері трудових відносин. При первинному виході на ринок праці у молоді переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, трудову та професійну кар'єру, які з перших кроків руйнуються і призводять до виникнення складних соціально-психічних станів, і як наслідок – неможливої адаптації до сучасного ринку.

Встановлено, що зіткнення з трудовою дійсністю призводить до переорієнтації чи деградації трудових цінностей. Це безпосередньо веде до виникнення безробіття, яке негативно впливає на соціально-психологічний розвиток молодих людей і часто призводить до зникнення погляду на працю як

засіб особистої самореалізації, а процес адаптації виявляється порушеним.

Доведено, що безробіття ставить молодь у нестандартні ситуації, вона не тільки деформує економічний уклад, що погіршує фінансове становище, позбавляє можливості вести звичний спосіб життя, а й якісно змінює сприйняття самих себе як особистостей, руйнує необхідний рівень соціальної стабільності. Молодь особливо болісно переживає моральні витрати безробіття і вкрай до них нетерпима. З перших кроків самостійного життя широкі верстви молоді опиняються поза суспільним прогресом і фактично прирікаються на становище знедолених.

Ключові слова: молодий спеціаліст, адаптація, працевлаштування, ринок праці, професійна орієнтація молоді.

Buryanova Olga Oleksandrivna, Senior Lecturer, Department of Law, Central Ukrainian Institute Private Joint-Stock Company Higher Educational Institution "Interregional Academy of Personnel Management", 25026, Kropyvnytskyi, 2 Varshavska Street, tel.: 0669528601, e-mail: ruban.olya87@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3509-7298>

Didyuk Iryna Leonidivna Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Law, Central Ukrainian Institute Private Joint-Stock Company Higher Educational Institution "Interregional Academy of Personnel Management", 25026, Kropyvnytskyi, 2 Varshavska Street, tel. : 099-443-47-19, e-mail: didiuk_irina@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-0594-4946>

Zelensky Serhiy Mykolayovych Candidate of Law, Associate Professor, Head of the Department of Law, Central Ukrainian Institute Private Joint-Stock Company Higher Educational Institution "Interregional Academy of Personnel Management", 25026, Kropyvnytskyi, 2 Varshavska Street, tel. : (0522) 27-50-07, e-mail: sergei_zelenskii65@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-0945-4485>

ECONOMIC AND LEGAL FACTORS OF PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF YOUNG PEOPLE DURING EMPLOYMENT

Abstract. The article is devoted to the study of economic and legal factors of psychological adaptation of young people during employment. The problem field of youth employment in Ukraine is studied, as well as in the development of proposals on the main directions of overcoming problems.

It was found that a factor that complicates the process of adaptation of young people in the labor market is the lack of awareness and competence of young people in matters of its functioning and prospects for development. Young people do not gain knowledge about the modern labor market, the rules of conduct in it, the components of building a successful professional career, their rights and

responsibilities in the field of labor relations. At the initial entry into the labor market, young people are dominated by idealistic ideas about their future profession, labor and professional career, which from the first steps are destroyed and lead to complex socio-mental states, and as a result - impossible adaptation to the modern market.

It is established that the collision with labor reality leads to reorientation or degradation of labor values. This directly leads to unemployment, which negatively affects the socio-psychological development of young people and often leads to the disappearance of the view of work as a means of personal self-realization, and the process of adaptation is disrupted.

It is proved that unemployment puts young people in unusual situations, it not only distorts the economic system, worsens the financial situation, deprives them of the opportunity to lead a normal life, but also qualitatively changes the perception of themselves as individuals, destroys the necessary level of social stability. Young people are particularly painful about the moral costs of unemployment and are extremely intolerant of them. From the first steps of independent life, broad sections of young people find themselves outside of social progress and are in fact doomed to the position of the disadvantaged.

Keywords: young specialist, adaptation, employment, labor market, professional orientation of youth.

Постановка проблеми. Зміни та трансформації, які відбуваються у всіх сферах життєдіяльності сучасного суспільства, найрадикальнішим чином відбиваються на характері трудових відносин. У сучасних соціально-економічних умовах стає актуальним питання оцінки масштабів та відстеження динаміки поведінки молоді на ринку праці. У сучасних умовах розвитку сучасного суспільства саме цей сегмент оцінюється як найбільш соціально та економічно вразливий у питаннях праці та занятості.

Найважливіше значення для суспільства має вивчення питань про роль молоді в житті сучасного суспільства, рівень її освіти та професійної кваліфікації, моральному образі та культурних потребах.

Молодіжний сегмент ринку праці характеризується невідповідністю попиту та пропозиції. Це зумовлено тим, що на нього виходять випускники навчальних закладів, які здійснюють підготовку фахівців з усіх можливих професій. Однак, відсутність попиту на ринку праці, призводить до того, що більшість молодих людей, які шукають роботу, у тому числі недавніх випускників закладів вищої освіти, працевлаштовується за спеціальностями, далекими від базової освіти, для багатьох перепідготовка є єдиною можливістю отримати роботу.

Саме тому конкурентоспроможність на ринку праці випускників закладів освіти є сьогодні однією із актуальних проблем вищої школи, яка змушує під іншим кутом зору дивитися на проблеми професійної освіти і на проблему

сприяння працевлаштуванню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У різні періоди даній проблемі присвятили свої праці такі вчені: О. Коваленко [1], О. Реус, А. Щербанова [2], Ю. Щотова, О. Ярошенко [3], Р.М. Колісніченка [4] Є. Монастирський, Ю. Орловський, М. Перепелиця, А.В. Янішевська [5], О. Лебедєв [6], М. Цумарєв [7] та ін.

Мета дослідження полягає у аналізі основних форм та методів вирішення проблеми адаптації молоді під час працевлаштування, знайти та затвердити оптимальні способи застосування соціальних механізмів адаптації на практиці.

Виклад основного матеріалу. Молоді фахівці потрапляючи до трудового колективу, нових і складних для них життєвих умов, потребують допомоги та підтримки, заходів із соціально-психологічної адаптації. Успішна адаптація для молодшої людини в сучасних умовах означає не лише успішну професійну діяльність, а й вирішення деяких особистісних проблем, вироблення позитивної життєвої орієнтації, актуалізацію власних ресурсів для подолання життєвих перешкод.

На сьогодні в законодавстві України нема чіткого визначення терміну «молодий спеціаліст», проте існують формування інших понять, що опосередковано вказують на його ознаки, а саме: «Випускник вищого навчального закладу, якому присвоєно кваліфікацію спеціаліста з вищою освітою певного професійного спрямування або спеціальності і який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом трьох років з моменту укладення з ним трудового договору з замовником. Випускник професійного навчально-виховного закладу, якому присвоєно робітничу професію певної кваліфікації і який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом двох років із моменту укладення ним трудового договору із замовником» [8];

«Випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівні і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником» [9];

«Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менш трьох років у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України» (ч. 2 ст. 197 КЗпП України)

Сучасне законодавство не дозволяє встановити чітких меж статусу молодого працівника. Спроби сформулювати поняття «молодий спеціаліст» робилися не один рік, але на національному рівні поняття не сформульовано.

Таким чином, сучасний статус молодого спеціаліста – це абстракція. Конвенція МОП «Про мінімальний вік» встановлює граничний вік особи, яку

приймають на роботу, не нижчий за вік при закінченні обов'язкової шкільної освіти, але не менше 15 років [10].

В Україні, згідно із Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молодь – це громадяни віком від 14 до 35 років [11].

Визначення молоді різняться не лише за віковою ознакою, а й за загальним розумінням поняття «молодь». Наприклад, Ю. Щотова визначає молодь як особливу групу суспільства віком від 14 до 28 років, якій з метою залучення до продуктивної суспільної праці в період початкового соціального становлення законодавством передбачаються додаткові порівняно з іншими працівниками пільги та гарантії щодо працевлаштування, професійного навчання та трудової діяльності [12, с. 3-4]. Інші вчені до молоді відносять осіб до 30 років, які не розпочали самостійної трудової діяльності й не створили власної сім'ї [5, с. 106].

Таким чином, молодь відрізняється від інших працівників як за віком, так і за особливостями свого стану у сфері трудових відносин; у правовому аспекті нижня вікова межа молоді збігається з віком, з якого допускається прийняття на роботу (15-16 років), а верхня вікова межа дорівнює 27-30 років. До цього часу закінчується біологічне становлення організму, завершується формування професійних інтересів та початкова професійна підготовка у більшості молоді, яка починає трудовий шлях, а також закінчується термін встановлених додаткових гарантій молодим працівникам [13, с. 91-94].

Сьогодні конкурентоспроможність ринку праці молодого спеціаліста визначається як його професійною компетентністю, а як і навичками спілкування, основами особистісного зростання, самодіагностики та інших властивостей, зокрема здатність до швидкої соціальної адаптації.

За словами Є. Гонтмахер, «відкритість світу, толерантність, вміння залучати до себе і викликати довіру, доброзичливість, здатність увійти в становище іншого та зрозуміти його є важливими штрихами до портрета фахівця, який бажає бути успішним на сучасному ринку праці» [14, с. 65].

Соціально-психологічна адаптація – це багатогранний, багатоаспектний та складний феномен, вивченням якого займаються соціологи, педагоги, психологи, економісти та юристи. Коротко можна визначити, що соціально-психологічна адаптація – це включення початківця у сформовану систему взаємовідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтирами.

Це стан, при якому більшість відносин молодого спеціаліста із колективом, колегами по роботі оцінюється ним позитивно. Більш глибокою і водночас найпоширенішою формою соціально-психологічної адаптації є акомодация. Її суть полягає в тому, що індивід за основу визнає систему ціннісних орієнтацій та поглядів середовища, але разом з тим колектив визнає та оцінює певні принципи, погляди індивіда.

Науці відома ще більш закінчена форма адаптації – асиміляція, що виражається у повному або майже повному внутрішньому прийнятті індивідом нових ціннісних орієнтацій, у повній розбудові психології та поведінки. Насправді існують різні форми соціально-психологічної адаптації, розвиток яких залежить багатьох чинників: рівня освіти, віку та низки особливостей, як самої особистості, так і колективу. Згідно з панівною точкою зору, для молодого фахівця оптимальним типом пристосування є акомодация. У зв'язку з цим переваги молодого фахівця при адаптації визначаються не тільки темпами освоєння професійних ролей, пристосуванням до технічного та соціально-професійного середовища, а й збереженням самостійності, що дає можливість критично оцінювати елементи робочої ситуації та активно проводити їх перетворення.

Таким чином, адаптація особистості є одним з механізмів, що забезпечують її включення в ту чи іншу сферу діяльності, і одночасно особливий її стан.

Професійна діяльність – це явище соціального характеру, і тому необхідно відзначити тісний взаємозв'язок соціальної та професійної адаптації. Професійна адаптація пов'язана із соціально-психологічною, оскільки молода особа, яка адаптується до роботи, засвоює суспільні норми та цінності цієї професії, формує свій соціально-професійний статус.

Сучасний стан проблем соціальної адаптації молодих спеціалістів відображає посилення протиріччя між зростаючими вимогами суспільства до знань та професійних навичок молодих фахівців, їх здатності до інновацій та фактичним (авторитарним) типом адаптивної поведінки трудових колективів. Соціальна практика останніх десятиліть доводить, що традиційна стратегія соціальної адаптації безнадійно застаріла. Вирішення адаптивної кризи можливе лише на шляхах відмови від старої та вироблення нової – гуманістичної, особистісно-орієнтованої – стратегії соціальної адаптації молодих спеціалістів. У вітчизняній соціології вкрай мало робіт, де б підлягали цілісному аналізу із соціологічних позицій проблеми адаптації молодих спеціалістів. Недостатньо досліджено особливості соціалізації молодих спеціалістів, проблеми соціальної адаптації та фактори впливу на соціалізаційні процеси, відсутні комплексні методики соціологічного виміру соціалізації молодих спеціалістів.

Тим часом ця проблема в Україні назріває давно. Процеси, які тривалий час протікають в Україні, вирішальним чином вплинули на духовний світ, цінності та життєві стратегії молодих людей. Істотний відрив, відокремленість (часто негативно-демонстративна) молодіжної субкультури від культурних цінностей старших поколінь, національних традицій та менталітету виявляється головною причиною девальвації культури молодого покоління українського суспільства. Молодь орієнтована на багатство та ділову кар'єру. У більшості молодих людей ідеали та віра значною мірою розмиті, а чимала частина з них

взагалі заявляє про відсутність ідеалів та віри у щось позитивне. Щодо колективних, загальнонаціональних цінностей, то вони все частіше відходять на задній план. Молоді люди значно менше думають про інтереси країни та суспільства. Батьківщина не входить до основних цінностей чималої частини молодого покоління. Розшарування молоді за рівнем життя посилює необхідність диференційованого підходу в реалізації стратегії психосоціальної адаптації молодих спеціалістів.

Сьогодні, при виході на ринок праці, без адаптивності, у молодих випускників переважають наївні очікування від майбутньої трудової діяльності та професійної кар'єри. Пізніше при зустрічі з ринковою ситуацією соціальні очікування не виправдовуються і призводять до розчарування, тривожних та депресивних психологічних станів. Через війну зіткнення із трудовою дійсністю призводить до переорієнтації чи деградації базової системи цінностей.

У чому основні складності соціально-психологічної адаптації молодих спеціалістів?

По-перше, незважаючи на відносно сформовану регуляцію власної поведінки, сучасній молоді властива досить висока особистісна тривожність. Так, за своє майбутнє часто відчують страх 19% молоді, іноді – 60%, не відчуває страху – 21% [15]. Очевидно, у несприятливих життєвих ситуаціях особиста тривожність може бути домінуючим чинником низької соціально-психологічної адаптації соціуму.

Інша група причин пов'язана з їх ідеалістичними уявленнями про життя та роботу, завищеними вимогами до умов праці та початкового розміру зарплати. У багатьох сильний інфантизм, відсутня впевненість у своїх силах. Все це так само заважає їх соціальній адаптації.

Витоки проблем соціальної адаптації молоді у трудовому колективі найчастіше беруть початок задовго до працевлаштування, у момент вибору студентом спеціальності, тобто в системі професійної орієнтації.

Численні дослідження показують, що при виборі професії молоді люди часто не знають її основних характеристик, вимог, які вона пред'являє до фахівця, неясно представляють реальні життєві перспективи, пов'язані з цією професією. Низький ступінь усвідомленості професійного вибору, найчастіше, призводить до небажання працювати за спеціальністю, процес професійного самовизначення набуває тривалого і затяжного характеру, оскільки трудова мотивація тісно пов'язана з професійною орієнтацією.

Проблема адаптації нового працівника в колективі, освоєння нової роботи та досягнення високих результатів праці є важливим моментом у перші дні та місяці роботи. Управління адаптаційними процесами та запобігання дезадаптації молодого спеціаліста є насамперед завданням керівників, які супроводжують молодого спеціаліста на початкових стадіях його соціального та професійного становлення.

Крім того, проблема успішної соціальної адаптації може бути вирішена ще до працевлаштування на стадії навчання. Оскільки для успішної соціально-психологічної адаптації необхідно і важливо правильно та адекватно оцінити свої сильні та слабкі сторони, багато закладів вищої освіти спільно із зацікавленими підприємствами успішно реалізують програми стажувань для випускників. Стажування для випускників розширює можливість працевлаштування та набуття професійних знань, навичок, умінь, а також надає можливість пройти «випробувальний термін» на робочому місці та своїм старанням довести роботодавцю, що він потрібен на підприємстві або в організації. Стажування дозволяє молодому спеціалісту закріпитись на робочому місці.

Висновки. Таким чином, проблема соціально-психологічної та професійної адаптації тісно пов'язані один з одним і однаково важливі для успішної реалізації трудової діяльності молодого спеціаліста. До вирішення цієї проблеми необхідно підходити глобально – у межах співпраці підприємств із закладами освіти, та локально – усвідомлено керуючи процесами адаптації молодих фахівців. Задля успішної адаптації молоді необхідно законодавчо прийняти порядок формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, зважаючи на потреби ринку праці, заохочувати заклади освіти та підприємства до співпраці у сфері профорієнтації, залучати науковців до участі в роботі молодіжних центрів праці та до надання рекомендацій стосовно покращення їх діяльності, а також сформувати державний механізм підтримки молодіжного підприємництва.

Література:

1. Коваленко О. О. Особливості правового регулювання праці молоді: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2005. 195 с.
2. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи. *Советское государство и право*. 1970. № 5. С. 121-125.
3. Ярошенко О. М. Рівність трудових прав працівників – основна засада конституційно-правового регулювання соціально-трудових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26.С. 25-32. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_26_5.
4. Колісниченко Р. М. Глобалістична свідомість в умовах диспропорцій глобального економічного розвитку. *Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник»*, 2016, № 109, с. 305-312
5. Янішевська А. В. Аналіз стану ринку праці та зайнятості молоді в Україні. *Економіка: реалії часу*. 2014. № 3. С. 146-155. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2014_3_23.
6. Лебедев, Олег Павлович. Організаційно-правові засади державного контролю діяльності учасників фінансового ринку України [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Лебедев Олег Павлович ; Київський національний ун-т внутрішніх справ. - К., 2008. - 219 арк.
7. Цумарєв М.І. Роль недержавних закладів освіти у політичній соціалізації молоді та формуванні культури локальної демократії громадянського типу. Проблеми модернізації України: [зб. наук. пр.]. Вип. 8: Актуальні проблеми модернізації недержавного сектору освіти в Україні у контексті світових тенденцій і національної практики. зб. наук. праць і

матеріалів (11 квітня 2019 р.); Редкол.: М.Н. Курко (голова) [та ін.] Київ: МАУП, ДП «Видавничий дім «Персонал», 2019. С. 220 – 222.

8. Про інформацію Кабінету Міністрів України «Про забезпечення працевлаштування молоді, зокрема випускників шкіл, вузів та інших навчальних закладів»: Постанова Верховної Ради України від 6 лип. 1997 р. № 463/97-вр. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/463/97%D0%B2%D1%80>.

9. Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Указ Президента України від 23 січ. 1996 р. № 77/96. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/77/96>.

10. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу». Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054. (дата звернення:)

11. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лют. 1993 р. № 2998-12. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.

12. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право трудового забезпечення». Харків, 2006. С. 19.

13. Василюшина С. О. Особливості державного регулювання ринку праці молоді. *Економіка та держава*. Київ, 2009. № 3. С. 91-94.

14. Гонтмахер Е., Малеева Т. Социальные проблемы России и альтернативные пути их решения. *Вопросы экономики*. 2008. № 2. С. 61-72.

15. Державний комітет статистики України. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

References:

1. Kovalenko O. O. (2005) Osoblyvosti pravovoho rehulyuvannya pratsi molodi [Features of legal regulation of youth work]: *Extended abstract of candidate's thesis* Kharkiv.. [in Ukrainian]

2. Shebanova A. Y. (1970) Dyfferentsyatsyya pravovoho rehulyrovanyya truda molodezhy [Differentiation of legal regulation of youth labor]. *Sovetskoe gosudarstvo y parvo - Soviet state and la.*, 5, 121-125. [in Russian]

3. Yaroshenko O. M. (2013) Rivnist' trudovykh prav pratsivnykiv – osnovna zasada konstytutsiyno-pravovoho rehulyuvannya sotsial'no-trudovykh vidnosyn [Equality of labor rights of workers - the main principle of constitutional and legal regulation of social and labor relations]. *Aktual'ni problemy prava: teoriya i praktyka - Current issues of law: theory and practice*. 26, 25-32. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_26_5. [in Ukrainian]

4. Kolisnichenko R. M. (2016) Hlobalistychna svidomist' v umovakh dysproportsiy hlobal'noho ekonomichnoho rozvytku [Globalist consciousness in the conditions of disproportions of global economic development]. *Zbirnyk naukovykh prats' «Hileya: naukovyy visnyk» - Collection of scientific works "Gileya: scientific bulletin"*, 109, 305-312 [in Ukrainian]

5. Yanishevs'ka A. V. (2014) Analiz stanu rynku pratsi ta zaynyatosti molodi v Ukra ni [Analysis of the labor market and youth employment in Ukraine]. *Ekonomika: reali chasu – Economy: the realities of time*. 3. 146-155. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2014_3_23. [in Ukrainian]

6. Lebedyev O.P. (2008) Orhanizatsiyno-pravovi zasady derzhavnoho kontrolyu diyal'nosti uchastnykiv finansovoho rynku Ukrayiny [Organizational and legal principles of state control over the activities of participants in the financial market of Ukraine] *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv. [in Ukrainian]

7. Tsumaryev M.I. (2019) Rol' nederzhavnykh zakladiv osvity u politychniy sotsializatsiyi molodi ta formuvanni kul'tury lokal'noyi demokratiyi hromadyans'koho typu. [The role of non-governmental educational institutions in political socialization youth and the formation of a culture of local democracy of the civic type.]. M.N. Kurko (Eds.) *Problemy modernizatsiyi Ukrayiny – Problems of modernization of Ukraine*, 8: *Aktual'ni problemy modernizatsiyi nederzhavnoho*

sektoru osvity v Ukrayini u konteksti svitovykh tendentsiy i natsional'noyi praktyky. zb. nauk. prats' i materialiv -- *Current issues modernization of the private education sector in Ukraine in the context of the world trends and national practices*. coll. Science. works and materials; Kyiv: MAUP, DP «Vydavnychyy dim «Personal» [in Ukrainian].

8. Pro informatsiyu Kabinetu Ministriv Ukra ny «Pro zabezpechennya pratsevlashtuvannya molodi, zokrema vypusknnykiv shkil, vuziv ta inshykh navchal'nykh zakladiv»: Postanova Verkhovno Rady Ukra ny vid 6 lyp. 1997 r. № 463/97-vr. – On the information of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On ensuring the employment of young people, in particular graduates of schools, universities and other educational institutions»: Resolution of the Verkhovna Rada of Ukraine of July 6. 1997 № 463/97-vr. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/463/97%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian]

9. Pro zakhody shchodo reformuvannya systemy pidhotovky spetsialistiv ta pratsevlashtuvannya vypusknnykiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv: Ukaz Prezydenta Ukra ny vid 23 sich. 1996 r. № 77/96. [On measures to reform the system of training and employment of graduates of higher educational institutions: Decree of the President of Ukraine of 23 January. 1996 № 77/96.] (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/77/96> [in Ukrainian]

10. Konventsia MOP № 138 «Pro minimal'nyy vik dlya pryynyattya na robotu» [ILO Convention 138 on the Minimum Age for Admission to Employment]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054. [in Ukrainian]

11. Pro spryannya sotsial'nomu stanovlennyu ta rozvytku molodi v Ukra ni: Zakon Ukra ny vid 5 lyut. 1993 r. № 2998-12. [On promoting the social formation and development of youth in Ukraine: Law of Ukraine of 5 February. 1993 № 2998-12]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>. [in Ukrainian]

12. Shchotova Y.U. (2006) M. Pravove rehulyuvannya pratsevlashtuvannya molodi v Ukra ni [Legal regulation of youth employment in Ukraine] *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv. [in Ukrainian]

13. Vasylyshyna S. O. (2009) Osoblyvosti derzhavnoho rehulyuvannya rynku pratsi molodi [Features of state regulation of the youth labor market]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*, 3, 91-94 [in Ukrainian]

14. Hontmakher E., Maleeva T. (2008) Sotsyal'nye problemy Rossyy y al'ternativnye puty ykh reshenyya [Social problems of Russia and alternative ways to solve them]. *Voprosy ékonomyky – Issues of economics* 2, 61-72. [in Russian]

15. Derzhavnyy komitet statystyky Ukra ny [State Statistics Committee of Ukraine]. (n.d.). <http://www.ukrstat.gov.ua>. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua>. [in Ukrainian]