

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**КАБАЧЕНКО Ганна Сергіївна**

УДК 331.5.024.5:331.526 (043.5)

## ДИСЕРТАЦІЯ

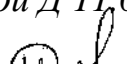
### РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ

08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати  
власних досліджень. Використання  
ідей, результатів і текстів інших  
авторів мають посилання на  
відповідне джерело

  
Г.С. Кабаченко

*Дисертація є ідентичною  
іншим примірникам дисертації  
Вчений секретар спеціалізованої  
вченої ради Д 11.051.03  
к.е.н.  Н. С. Якімова*

Науковий керівник:  
Шаульська Лариса Володимирівна,  
доктор економічних наук, професор

Вінниця – 2017

## АНОТАЦІЯ

**Кабаченко Г. С. Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2017.

Дисертаційну роботу присвячено вдосконаленню науково-методичних положень та розробленню практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості.

Узагальнено теоретичні положення щодо регулювання ринку праці та удосконалено теоретико-методичний підхід до його дослідження на основі групування факторів впливу, виділення методів, цілей та інструментів регулювання ринку праці, визначення системи індикаторів розвитку ринку праці, що дозволить оцінити ступінь його розвитку та напрямки регулювання.

Систематизовано особливості трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості, що характеризується виникненням її нових форм та видів, змінами у колективно-договірному регулюванні. Встановлено, що нові технології та зміни в організації виробництва є ключовими чинниками, які призводять до зрушень в сфері трудових відносин та поширення нових форм зайнятості. Зміни у структурі та формах зайнятості впливають на систему цінностей сучасного працівника, поглиблюють диференціацію на ринку праці.

У роботі уточнено категорійний апарат дослідження на основі розширення змісту поняття «трансформація структури зайнятості», яке, на відміну від існуючих дефініцій, пропонується визначати як соціально-економічний процес якісних перетворень її структурних елементів і взаємозв'язків, що характеризується змінами параметрів зайнятості населення: загострення конкуренції, розширення нових форм зайнятості, зокрема на фоні розвитку ІТ, затребуваність інноваційної зайнятості, збільшення зайнятості у сфері послуг, підвищення мобільності економічно активного населення, нові акценти в системі цінностей та інтересів молоді; обґрунтовано зміст етапів трансформації

зайнятості, які визначаються комбінацією та ступенем прояву перелічених параметрів, тривалість та вектор дії яких залежить від складної взаємодії комплексу екзогенних та ендогенних чинників.

Визначено загальні тенденції та регіональні особливості регулювання ринку праці України, а також стан трансформаційних зрушень в структурі зайнятості. На основі проведеної оцінки встановлено, що проблемою в Україні залишається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Проведені дослідження довели, що основними причинами такого дисбалансу є структурні диспропорції в національній економіці, зміни статево-вікової структури населення, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями. Форми прояву дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці простежуються в існуванні вимушеної неповної зайнятості, значної частки неформальної зайнятості, одночасному поширенні структурного та технологічного безробіття, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення, високих показниках навантаження на вільне робоче місце.

Виявлено потреби молоді, пов'язані зі сферою професійного самовизначення, та рівень їх готовності до активних змін, та узагальнено методику статистичних і соціологічних обстежень їх визначення. Проведено об'єктивне оцінювання тенденцій і змін професійних потреб молоді, проаналізовано рівень розвитку навичок техніки пошуку роботи та самопрезентації роботодавцю, що дозволяє визначити напрямки збалансування професійно-кваліфікаційної структури зайнятості.

Розроблено механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості, який характеризується виділенням інструментів комбінованого впливу державного і ринкового регулювання, систематизацією основних напрямків регулювання, цільовою спрямованістю заходів на охоплення всіх суб'єктів ринку праці та визначення позитивних ефектів від впровадження механізму на макро-, мікро- і нанорівні.

Запропоновано модель розвитку соціального підприємництва як перспективний напрямок державного регулювання ринку праці, що є основою для забезпечення належної нормативно-правової бази та стратегії розвитку соціального підприємництва, державної підтримки й сприяння збільшенню масштабів такої діяльності, впровадження сертифікації діяльності соціальних підприємств, а також застосування практики надання грантів з бюджету, кредитів і фінансування окремих соціально орієнтованих програм.

Обґрунтовано пропозиції щодо інституційного забезпечення системного середньострокового прогнозування потреб економіки і соціальної сфери в кваліфікованих кадрах. Удосконалено систему інформаційного забезпечення прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні, яка буде забезпечувати взаємодію, посередництво і переговори між представниками від освітньої системи і працедавців.

Запропоновано й обґрунтовано науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці, що передбачає комплексний, системний та безперервний моніторинг стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці, формулювання організаційних цілей, узгодження стратегічних рішень, здатних забезпечити зростання продуктивності зайнятості, розширення сегментів інноваційної зайнятості та забезпечення збалансованості ринку праці. Надане методичне забезпечення упорядковує розробку стратегії розвитку на регіональному рівні, що розширює можливості її використання як типової.

*Ключові слова:* регулювання ринку праці, трансформація структури зайнятості, професійне самовизначення молоді, механізм регулювання ринку праці, модель розвитку соціального підприємництва, інституційне забезпечення системного середньострокового прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах, профорієнтаційна робота з внутрішньо переміщеними особами, система інформаційного забезпечення прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні, стратегія ефективного функціонування ринку праці.

## SUMMARY

**Kabachenko G. S. The regulation of the labour market in the conditions of employment structure transformation. – Qualification research work as a manuscript.**

Dissertation on the receipt of the scientific degree of candidate of economic sciences on speciality 08.00.07 – Demography, labor economics, social economics and policy. – Vasyly Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2017.

The dissertation is devoted to the improvement of scientific and methodological principles and development of practical recommendations for labour market regulation in the conditions of employment structure transformation.

In the dissertation, theoretical principles for regulation of the labour market are summarized and the theoretical and methodological approach to its analysis on the basis of grouping of factors of influence, the identification of methods, goals and tools for regulating the labour market, defines the system of labour market indicators, which will assess the degree of its development and regulatory trends, is improved.

The features of transformational shifts in the modern employment structure are systematized, characterized by the emergence of its new forms and species, and changes in collective-contractual regulation. It is established that new technologies and changes in the organization of production are key factors that lead to shifts in the sphere of labor relations and the spread of new forms of employment. Changes in the structure and forms of employment affect the value system of the modern worker, deepen the differentiation in the labor market.

In the work, the category research apparatus is clarified on the basis of the expansion of the concept of «transformation of the employment structure», which, unlike the existing definitions, is proposed to be defined as a socio-economic process of qualitative transformations of its structural elements and interrelations, characterized by changes in the employment parameters of the population: new forms of employment, particularly against the backdrop of IT development, the demand for innovative employment, increased employment in services, the mobility of the economically active population, new accents in the system of values and interests of

young people; the content of the stages of employment transformation is substantiated, which is determined by the combination and degree of manifestation of the listed parameters, the duration and the vector of action of which depends on the complex interaction of the complex of exogenous and endogenous factors.

The general tendencies and regional peculiarities of labour market regulation in Ukraine are determined, as well as the state of transformational changes in the structure of employment. Based on the assessment, it is established that a significant professional and qualitative imbalance in the labor market remains a problem in Ukraine. The conducted researches have shown that the main reasons for this imbalance are structural disproportions in the national economy, changes in the sex and age structure of the population, lack of a mechanism for ensuring the continuity of generations in individual occupations. The forms of the imbalance between supply and demand in the labor market can be traced to the existence of forced part-time employment, a significant part of informal employment, the simultaneous spread of structural and technological unemployment, increased risks of social exclusion in the world of work for vulnerable working-age populations, and high loads for the workplace.

The needs of young people connected with the sphere of professional self-determination and the level of their readiness for active changes are revealed, and the methodology of statistical and sociological surveys of their definition is generalized. An objective assessment of the trends and changes in the professional needs of young people has been carried out, the level of development of skills in the technique of job search and self-presentation to the employer has been analyzed, which makes it possible to determine the directions for balancing the vocational qualification structure of employment.

A mechanism for regulating the labour market in Ukraine has been developed in the context of the transformation of the employment structure, characterized by the separation of instruments of combined effects of state and market regulation, the systematization of the main directions of regulation, the targeted focus of activities on

the coverage of all labour market subjects and the determination of the positive effects of the mechanism on macro-, micro- and nanoscale.

A model for the development of social entrepreneurship as a promising direction of state regulation of the labour market is proposed, which is the basis for ensuring an adequate legal and regulatory framework for the development of social entrepreneurship, state support and assistance in scaling up such activities, introducing certification of social enterprises, and applying grant practice from the budget, loans and financing of certain socially-oriented gram.

Proposals for the institutional provision of systemic medium-term forecasting of the needs of the economy and the social sphere in qualified personnel have been substantiated. The system of information support for forecasting labour market needs at the regional level has been improved, which will ensure interaction, mediation and negotiations between representatives from the educational system and employers.

The scientific and methodological support for the development of the labour market development strategy was proposed, which provides for comprehensive, systematic and continuous monitoring of the state, trends and regional features of labor market regulation, the formation of organizational goals, the coordination of strategic decisions capable of increasing employment productivity, expanding segments of innovative employment and providing balance of the labour market. Provided methodological support streamlines the development strategy development at the regional level, which expands the possibilities of its use as a typical.

*Keywords:* regulation of the labour market, employment structure transformation, the professional self-determination of young people, the labour market regulation mechanism, the model for the development of social entrepreneurship, the institutional provision of systemic medium-term forecasting of the needs of the economy and the social sphere in qualified personnel, professional orientation work with internally displaced persons, the information system for forecasting labour market needs on the regional level, strategy for effective functioning of the labour market.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

1. Рибалко В. М. Формування та способи реалізації комплексної системи кадрового відновлення у Донецькій області / В. М. Рибалко, Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2011. – № 4(49). – Ч.1. – С. 56–59 (0,5 д.а./0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у систематизації чинників проблемного стану формування комплексної системи кадрового відновлення Донецької області.*

2. Рибалко В. М. Розвиток системи професійної орієнтації населення у Донецькій області / В. М. Рибалко, Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Вісник Донецького національного університету. Серія В : економіка і право. – 2013. – № 1. – С. 144–149 (0,92 д.а./ 0,46 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні пріоритетних напрямів удосконалення організаційно-економічного забезпечення розвитку профорієнтаційної діяльності в Донецькій області.*

3. Кабаченко Г. С. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці України / Г. С. Кабаченко // Економіка і організація управління : Збірник наукових праць. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 3 (23). – С. 390-398 (1,13 д.а.).

4. Шаульська Л. В. Розвиток соціального підприємництва як напрям державного регулювання ринку праці / Л. В. Шаульська, Г. С. Кабаченко // Економіка і організація управління : Збірник наукових праць. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 2 (22). – С. 299–308 (1,13 д.а./0,57 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у систематизації національних моделей розвитку соціального підприємництва та розробці механізму розвитку соціального підприємництва.*

5. Кабаченко Г. С. Відновлення підприємницької активності населення в контексті стабілізації ринку праці Донецької області / Г. С. Кабаченко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2015. – Вип. 2(12). Т.2. – С. 88–95 (*Index Copernicus*) (0,75 д.а.).



6. Kabachenko G. Features of formation and development of the youth segment of the regional labour market / G. Kabachenko // *Економічний вісник Донбасу*. – 2015. – № 4 (42). – С. 191–195 (*РИНЦ*) (0,53 д.а.).

7. Kabachenko G. Forced internal displacement in Ukraine: trends and an impact on a labour market / G. Kabachenko // *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. – Vol.3, №3. – 2015. – P. 53–58 (0,5 д.а.).

8. Рыбалко А. С. Проблемы занятости молодежи на рынке труда Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання : праці ІХ Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, 9-11 грудня 2008 р.)*. – Донецьк : ДонНУ, 2008. – Ч. 5. – С. 80–83 (0,25 д.а.).

9. Рыбалко А. С. Анализ миграции населения Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // *Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : матеріали наукової конференції студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2008–2009 г. (м. Донецьк, квітень 2009 р.)*. – Донецьк : ДонНУ, 2009. – Т. 1. – С. 228–230 (0,2 д.а.).

10. Рыбалко А. С. Региональный заказ на подготовку кадров – необходимое условие урегулирования рынка труда Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання : праці Х Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, грудень 2009 р.)*. – Донецьк : ДонНУ, 2009. – Ч. 5. – С. 201–202 (0,13 д.а.).

11. Рыбалко А. С. Приоритетное направление современной государственной политики в решении проблем трудоустройства инвалидов / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // *Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : матеріали наукової конференції студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2009–2010 г. (м. Донецьк, квітень 2010 р.)*. – Донецьк : ДонНУ, 2010. – Т. 4. – С. 73–74 (0,13 д.а.).

12. Рибалко Г. С. Проблеми ринку праці вугледобувної промисловості і перспективи його розвитку / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Актуальные направления развития социально-экономических систем: сб. научн. работ (м. Донецьк, 22–25 вересня 2011 р.). – Донецьк: ДонНУ, 2011. – Т. 2. – С.61–65 (0,38 д.а.).

13. Рибалко Г. С. Антикризовий кадровий менеджмент на прикладі Донецької обласної служби зайнятості / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : праці XI всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, квітень 2011 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2011. – Т. 3. – С. 55–56 (0,13 д.а.).

14. Рибалко Г. С. Інноваційні засади щодо регулювання зайнятості молоді в Україні / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Економіка, менеджмент, маркетинг і логістика: теорія, практика та перспективи: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Львів, 29-30 квітня 2011 р.). – Львів : Львівська економічна фундація, 2011. – С.44–46 (0,13 д.а.).

15. Рибалко Г. С. Інструменти антикризового кадрового менеджменту Донецької обласної служби зайнятості / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : праці XII всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, квітень 2012 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2012. – Т. 1. – С. 155–156 (0,13 д.а.).

16. Рыбалко А. С. Особенности функционирования рынка труда Украины под воздействием глобальных экономических процессов / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Економічні перспективи: Збірник студентських наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Харків: ФОП Павлов М. Ю. – 2011. – №3 (1). – С. 74–78 (0,32 д.а.).

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	12
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ</b>	
<b>РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ .....</b>	<b>20</b>
1.1. Ринок праці в системі розвитку національної економіки.....	20
1.2. Регулювання ринку праці: сутність, чинники, принципи та методи .....	37
1.3. Зміст трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості .....	51
Висновки по розділу 1 .....	68
<b>РОЗДІЛ 2. СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ</b>	
<b>РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ .....</b>	<b>71</b>
2.1. Аналіз стану ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості .....	71
2.2. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці .....	98
2.3. Оцінка розвитку регіональних ринків праці України .....	130
Висновки по розділу 2 .....	146
<b>РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В</b>	
<b>УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ .....</b>	<b>150</b>
3.1. Механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості .....	150
3.2. Рекомендації щодо вдосконалення державної політики регулювання ринку праці .....	167
3.3. Пропозиції щодо впровадження науково-методичного забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці .....	188
Висновки по розділу 3 .....	201
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>204</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>207</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>233</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці. Для України також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов'язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці. Тобто суспільний запит на ефективні рішення в сфері регулювання питань зайнятості є високим, оскільки очікування населення щодо підвищення добробуту та якості життя пов'язані із реалізацією права на гідну працю. Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів і спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту і пропозиції на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності фахівців і розширення кола гідних робочих місць.

Регулювання зайнятості населення є об'єктом дослідження багатьох вчених. Теоретичну основу сучасних досліджень становлять роботи Л. Вальраса, Т. Веблена, Дж. Гелбрейта, Дж. М. Кейнса, П. Р. Кругмана, Т. Мальтуса, А. Маршалла, Дж. Ст. Мілля, Ж.-Б. Сея, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Філіпса, М. Фрідмена. Значний внесок у дослідження ринку праці та зайнятості зробили вітчизняні вчені: В. Антонюк, С. Бандур, Л. Безтелесна, В. Брич, С. Гринкевич, О. Грішнова, М. Долішній, О. Дороніна, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот,

Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська, Л. Щетініна та інші.

Водночас, в умовах нових викликів питання функціонування, регулювання та розвитку ринку праці залишається актуальним та потребує розробки нових інструментів та методів, оцінювання їх дієвості.

Актуальність проблеми регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості зумовили вибір теми дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертацію виконано відповідно до тематики наукових досліджень Донецького національного університету імені Василя Стуса – держбюджетної теми «Регулювання соціально-економічного розвитку України: людський вимір» (номер держреєстрації 0111U008157, 2011–2015 рр.), в межах якої здійснено комплексне системне дослідження стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці України, узагальнено напрями регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є вдосконалення науково-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості.

Відповідно до мети в роботі було поставлено і вирішено такі задачі:

узагальнити теоретичні положення щодо регулювання ринку праці та удосконалити теоретико-методичний підхід до його дослідження;

систематизувати особливості трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості;

визначити загальні тенденції та регіональні особливості регулювання ринку праці України, а також характер трансформаційних зрушень в структурі зайнятості;

проаналізувати потреби молоді, пов'язані із сферою професійного самовизначення та рівень їх готовності до активних змін;

удосконалити механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості;

запропонувати модель розвитку соціального підприємництва як напрям державного регулювання ринку праці;

обґрунтувати інституційне та організаційно-інформаційне забезпечення середньострокового прогнозування професійно-кваліфікаційної структури зайнятості на основі аналізу перспектив розвитку економіки та соціальної сфери на регіональному рівні;

запропонувати науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці.

*Об'єктом дослідження* є процеси функціонування, регулювання та розвитку ринку праці.

*Предмет дослідження* – теоретичні, науково-методичні та практичні аспекти регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості.

**Методи дослідження.** Теоретико-методологічною основою дисертації є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з економічної теорії, економіки праці, менеджменту, управління персоналом. Для вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження економічних явищ і процесів: *теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції* – для визначення сутності та змісту понять «регулювання ринку праці», «трансформація структури зайнятості»; *структурно-логічного аналізу* – для побудови логіки та структури дослідження; *системного аналізу* – для удосконалення напрямів регулювання ринку праці; *монографічний метод* – для визначення показників та індикаторів функціонування, регулювання та розвитку ринку праці; *методи статистичного аналізу* – для оцінки показників, що характеризують сучасний стан ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості; *методи економіко-математичного моделювання* – для моделювання впливу чинників на ринок праці; *методи соціологічного дослідження* (метод анкетування та короткочасних моніторингів) – для поглибленого аналізу та удосконалення змісту профорієнтаційної роботи з молоддю як інструменту забезпечення зайнятості та підвищення їх

конкурентоспроможності на ринку праці; *графічний* – для наочного подання положень дисертації.

*Інформаційною базою* дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, офіційні матеріали та документи міжнародних організацій щодо регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості, офіційні видання Державної служби статистики України, тематичні збірники й довідники, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань, результати власних соціально-економічних досліджень.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та розробленні науково-практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці в контексті трансформації структури зайнятості.

Основні наукові результати полягають у такому:

*вперше:*

запропоновано модель розвитку соціального підприємництва як одного з перспективних напрямів державного регулювання ринку праці, в основу якої покладено принцип адресності – виокремлення груп суб'єктів ринку праці (осіб, що за певних обставин не мають можливостей на рівних умовах конкурувати на ринку праці), принцип раціональності та гнучкості – організація діяльності на умовах адаптивності та соціального характеру підприємства для забезпечення ефективного використання людських ресурсів на ринку праці;

*удосконалено:*

механізм регулювання ринку праці України, в якому, на відміну від існуючих, запропоновано інструментарій інтегрованого державного та ринкового впливу на ринок праці (нормативно-правові, адміністративно-організаційні, фінансово-економічні та мотиваційні інструменти), систематизовано заходи регулювання ринку праці за напрямками регулювання (інноваційні, інституційні та інвестиційні), їх цільовим спрямуванням, а також адресним охопленням суб'єктів ринку праці, що збільшить ймовірність отримання позитивних ефектів від впровадження механізму на макро-, мікро- та

нанорівнях управління, серед яких: досягнення професійно-кваліфікаційного балансу та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці;

науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці, яке містить комплекс систематизованих індикаторів моніторингу ринку праці, враховує особливості регулювання локальних ринків праці, має потенціал для конкретизації організаційних цілей та ухвалення стратегічних рішень, здатних зберегти конкурентні переваги регіонів та забезпечити розвиток національного ринку праці на основі закладеної можливості використання як універсальної для регіонів;

теоретико-методичний підхід до дослідження проблем регулювання ринку праці, специфікою якого є: систематизація особливостей його регулювання на макро-, мезо-, мікро- та нанорівнях; групування чинників впливу, виокремлення методів, цілей та інструментів регулювання ринку праці; визначення системи індикаторів розвитку ринку праці, що дає змогу оцінити ступінь його розвитку та напрями регулювання;

*дістали подальшого розвитку:*

інституційне та організаційно-інформаційне забезпечення середньострокового прогнозування професійно-кваліфікаційної структури зайнятості на основі аналізу перспективних кадрових потреб економіки та соціальної сфери на регіональному рівні шляхом перерозподілу чинних функцій центрів зайнятості та створення в їх апараті відповідного підрозділу, який забезпечуватиме діалог соціальних партнерів з питань збалансування попиту та пропозиції на регіональних ринках праці;

методичні рекомендації щодо проведення на регіональному рівні періодичного моніторингу потреб молоді, пов'язаних із сферою їх професійного самовизначення та побудови власних освітньо-професійних траєкторій на основі статистичних та соціологічних обстежень стану ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості з метою обґрунтування



управлінських рішень щодо збалансування професійно-кваліфікаційної структури зайнятості.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що основні положення і висновки, наведені в дисертації, доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, впровадження яких сприятиме реалізації запропонованих напрямів регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості.

Отримані наукові результати впроваджено на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємств:

*на державному рівні:* у діяльності Державної служби зайнятості (Центрального апарату) при формуванні проекту Концепції моделі державної служби зайнятості, підготовці пропозицій щодо механізмів реалізації політики зайнятості та удосконалення законодавства в сфері зайнятості та соціального захисту населення від безробіття (довідка № ДЦ-13-1783/0/6-16 від 10.11.2016 р.) – пропозиції щодо визначення напрямів оптимізації співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трансформаційних змін, досягнення балансу між захищеністю зайнятості та доходів і гнучкістю ринку праці, посилення дієвості соціального діалогу щодо узгодження інтересів усіх суб'єктів ринку праці;

*на регіональному рівні:* в діяльності Донецького обласного центру зайнятості при формуванні проекту Програми зайнятості Донецької області на 2017 рік та пропозицій до проекту Програми соціального та економічного розвитку Донецької області на 2017 рік (довідка № 6/5019 від 25.11.2016 р.) – визначені напрями врегулювання дисбалансу попиту та пропозиції на робочу силу та запропоновані рекомендації щодо скорочення дефіциту економічно активного населення; Департаменту соціального захисту населення Донецької обласної державної адміністрації для підготовки проекту Регіональної програми інтеграції, соціальної адаптації та захисту внутрішньо переміщених осіб на 2017 рік (довідка № 03/17-2954 від 21.12.2016 р.) – запропоновано використання диференційованого підходу до забезпечення соціальної підтримки внутрішньо

переміщених осіб, забезпечення системності та узгодженості певних кроків для подальшої стратегії співпраці всіх сторін соціального діалогу, здійснення моніторингу результатів спільної діяльності; Управління у справах сім'ї та молоді Донецької обласної державної адміністрації при розробці Регіональної комплексної програми «Молодь і сім'я Донеччини на 2016–2020 рр.» (довідка № 01/17-992 від 23.12.2016 р.) – визначені основні пріоритети державної молодіжної політики, що спрямовані на підтримку ініціатив серед молоді та вирішення проблем її зайнятості; Донецької торгово-промислової палати при розробці пропозицій до проекту розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку малого та середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року» та проекту Регіональної програми розвитку малого та середнього підприємництва в Донецькій області на 2017–2018 роки (довідка № 115/06.04-04 від 30.01.2017 р.) – здійснено обґрунтування особливостей та систематизації перспективних напрямів розвитку соціального підприємництва як одного з напрямів державного регулювання ринку праці;

*на рівні підприємств:* у практичній діяльності ПАТ «НКМЗ» (довідка № 001-077 від 19.12.2016 р.) – рекомендації щодо активізації участі підприємств у регулюванні ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості, вдосконалення заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності фахівців, підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працюючих та участі роботодавців в підготовці кадрів.

Результати досліджень також використовуються в навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні дисципліни «Ринок праці» (довідка № 323/01-08/6.9.0 від 29.12.2016 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторські розробки теоретичних, науково-методичних та практичних положень щодо створення механізму регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості та розробки концептуальних підходів до формування стратегії ефективного функціонування ринку праці. Наукові положення, висновки і рекомендації, які

виносяться на захист, одержані автором особисто. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, в дисертації використані лише ті ідеї та положення, які є результатом власних досліджень здобувача.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки і рекомендації дисертації доповідались і отримали схвалення на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і семінарах: «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Донецьк, 2008, 2009 рр.), «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Донецьк, 2009, 2010, 2011, 2012 рр.), «Економічні перспективи» (м. Харків, 2011 р.), «Актуальные направления развития социально-экономических систем» (м. Донецьк, 2011 р.), «Економіка, менеджмент, маркетинг і логістика: теорія, практика та перспективи» (м. Львів, 2011 р.), «Економіка сталого розвитку: теоретичні підходи та практичні рекомендації» (м. Кошице, 2015 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертаційної роботи знайшли своє відображення у 16 наукових працях загальним обсягом 5,24 ум.-др. арк., з них особисто автору належить 4,21 ум.-др. арк., у тому числі 4 статті у наукових фахових виданнях (із них 3 – у співавторстві), 3 статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз, 1 стаття в інших виданнях, 8 публікацій за матеріалами науково-практичних конференцій.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 247 сторінок. Робота містить 10 таблиць, з них 2 таблиці займають 2 повні сторінки, 45 рисунків, з них 9 рисунків займають 9 повних сторінок, 2 додатки на 15 сторінках, список використаних джерел із 248 найменувань на 26 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 195 сторінок.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1. Ринок праці в системі розвитку національної економіки

Регулювання ринку праці є важливим напрямом розвитку національної економіки та є об'єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення. В сучасних умовах основними факторами, що впливають на процеси, які відбуваються на ринку праці, є: структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг; прискорене економічне зростання; нарощування потенціалу підприємництва; науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Значними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в країні.

Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що спрямовані на забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості; прогнозування та планування розвитку ринку праці; покращення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці та науково-технічного прогресу; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва.

З метою більш ґрунтовного вивчення питань регулювання ринку праці доцільно здійснити аналіз результатів досліджень наукових шкіл з дослідження ринку праці, а саме: класичної, марксистської, неокласичної, кейнсіанської, неокейнсіанської, монетаристської, інституціональної.

У сучасній економічній літературі існує багато концептуальних підходів до дослідження проблем ринку праці. Теоретичні основи досліджень ринку праці були закладені ще на початку XVIII ст. представниками класичної школи – А. Смітом та Д. Рікардо. В основу робіт А. Сміта (1723-1790) були покладені твердження про вільну конкуренцію як передумову оптимального використання матеріальних, фінансових та людських ресурсів [105]. А. Сміт стверджував, що рівень зайнятості населення зумовлений розміром середньої ставки заробітної плати одного працівника. Англійський економіст Д. Рікардо (1772-1823) обґрунтував залежність розмірів заробітної плати в пропозиції праці, яка виражається в тому, що зі збільшенням зарплати вище мінімального рівня, необхідного для відтворення населення, зростає пропозиція праці, що впливає на зниження зарплати [93].

Французький економіст Ж. Б. Сей (1762-1832) стверджував, що пропозиція праці знаходить свій попит в обміні на інший товар [99]. Таким способом на ринку праці легко досягається рівновага між пропозицією та попитом на працю. С. Сисмонді (1773-1842) головною проблемою ринкової економіки вважав проблему реалізації, що залежить від рівня зарплати, яка обмежує обсяг платоспроможного попиту і створює основу для криз надвиробництва [11].

Наприкінці XIX ст. сформувалися різні школи і напрямки у дослідженні ринку праці. Тут можна виділити ряд основних концептуальних підходів до аналізу ринку праці: марксистський, неокласичний, у тому числі монетаристський, кейнсіанський, неокейнсіанський, інституціональний.

К. Маркс стверджував, що з технічним прогресом збільшується маса і вартість засобів виробництва, які припадають на одного працівника, що зумовлює відносне відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу [70]. Це та інші причини призводить до безробіття. У марксистській

теорії ринок праці визначається як ринок товару особливого роду, що відрізняється від інших ринків відмінностями товару «робоча сила» і капіталу. Марксистичні вважають, що ринок робочої сили підпорядковується загальним ринковим закономірностям та має суттєві особливості в силу того, що робоча сила може впливати на співвідношення попиту та пропозиції на неї та на свою ринкову ціну. Марксистська теорія спирається на тезу про рівність ринку робочої сили з іншими ринками ресурсів, про заданість і незмінність ряду параметрів робочої сили на ринку праці. К. Маркс припускав, що технологічні нововведення призводять до скорочення попиту на працю і цим струмують зростання зарплати. Оскільки попит на працю знижується, дедалі більше працівників стають безробітними.

Неокласична концепція дослідження ринку праці з'явилася в останній третині XIX ст., в основі якої лежать положення класичної теорії А. Сміта. Сюди відносять математичну школу (У. Джевонс, Л. Вальрас, В. Парето та інші) [17], американську школу граничної продуктивності (Дж. Б. Кларк та інші). Остаточне оформлення неокласицизму здобув у роботах А. Маршалла (кембриджська школа). Представниками неокласичного напрямку є П. Самуельсон [97], М. Фелдстайн, Р. Хол, Д. Гілдер, А. Лаффер, Дж. Хікс, Ф. Хайек, Р. Солоу та інші.

В основу неокласичних концепцій покладено тезу про вільну конкуренцію та невтручання держави в регулювання економіки. Зазначена теза використовується і при дослідженні ринку праці. Вважалося, що в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції на ринку праці досягається рівновага, що відповідає повній зайнятості. Основні висновки неокласичної теорії: ринкова система автоматично саморегулюється; регулювання здійснюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; в умовах досконалої конкуренції ринкова система спроможна забезпечити повну зайнятість працездатного населення, що відповідає нормальним умовам функціонування ринку праці; тривале безробіття неможливе; держава не повинна втручатися в дію ринку праці [67, с. 43].

Представники неокласичної школи розглядають ринок праці як внутрішньо неоднорідну та динамічну систему зв'язків, що регулюється ринковими законами та діє на основі цінової рівноваги. Саме за допомогою зарплати регулюється попит та пропозиція на ринку праці, підтримується їх рівновага. Тобто, відповідно до неокласичної теорії в умовах досконалої конкуренції повна зайнятість на ринку праці може відновлюватись за допомогою автоматичних регуляторів ринку (гнучкість цін, зарплати та ставки відсотка), що робить тривале безробіття неможливим.

Кейнсіанська теорія розглядає ринок праці в короткостроковому періоді, де ціна робочої сили фіксована. Основними ідеями Дж. М. Кейнса, що викладені в його працях, є такі: при даному рівні інвестицій та зарплати економічна система в короткостроковому періоді може знаходитись в стані рівноваги при неповній зайнятості; основні параметри зайнятості визначаються розміром ефективного попиту на ринку споживчих та інвестиційних товарів і послуг, на ринку праці формується тільки величина пропозиції праці; попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, обсягами інвестицій і виробництва; на зайнятість впливає не тільки сукупний попит, а і його структура; гнучка політика зарплати нереальна в умовах економічної системи, де діють окремі угоди про рівень зарплати [50].

Тобто, з погляду кейнсіанської теорії ринкова економіка не є саморегулюючою системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне систематичне втручання держави в економічне середовище. Розвитком кейнсіанського напрямку стали роботи А. Філіпса, який обґрунтував твердження, що високі темпи інфляції в ринковій економіці повинні супроводжуватися низьким рівнем безробіття і навпаки.

Неокейнсіанська теорія ґрунтується на прагненні виявити причини недосконалості ринків праці, капіталу й товарів і макроекономічні наслідки. Послідовники неокейнсіанського підходу (Дж. Стігліц [108], Г. Менк'ю, Берроу, Грінцолд та інші) приводять різні пояснення твердості заробітної плати і цін, її причини і наслідки. Вони вважають, що рівноважні моделі ринку праці

не можуть пояснити поточні економічні коливання і виступають за підтримку моделей зі стабільними цінами та зарплатою.

У неокейнсіанській теорії існує кілька підходів до аналізу ринку праці, в яких найважливішим питанням є пояснення безробіття, нездатності заробітної плати до адаптації, регулювання ринку праці. Так, згідно з теорією «ефективності зарплати», доцільно стверджувати про те, що зарплата має повільний темп адаптації до змін економічного середовища та існування рівноважного безробіття можливе. Теорія «інсайдерів-аутсайдерів» пояснює, чому на ринку недосконалої конкуренції робітники не продають усю працю, яку вони хотіли б продати за сталою ставкою зарплати. Теорія «зайнятість як інвестиційне рішення» пояснює твердження про те, що, оскільки існують постійні витрати, пов'язані з найманням, навчанням і звільненням працівників, рішення про їх наймання є інвестиційним.

У роботах представників неокейнсіанської школи розширені та доповнені моменти, зумовлені необхідністю дослідження сучасного стану державного регулювання процесу суспільного відтворення. Можна зробити висновок, що неокейнсіанці модифікували і пристосували основні положення ідей Дж. М. Кейнса до особливостей сучасного ринкового господарства, що у багатьох країнах набуло державно-монополістичної форми.

Сучасна консервативна течія в економічній теорії стверджує, що існуюче безробіття є складнішим структурним феноменом, ніж той, з яким можна було боротися тільки розширенням попиту. Виділяється концепція природного рівня безробіття (рівень безробіття, який встановився за певної оцінки, що відповідає рівності попиту та пропозиції на ринку праці).

Так, представники монетаристської школи (М. Фрідмен [115; 116], Е. Фелпс та інші) обґрунтовують положення про те, що ринкова економіка є самоналаштовуваною системою, ціновий механізм якої сам визначає раціональний рівень зайнятості. Основними положеннями монетаристів стосовно ринку праці є наступні: умови функціонування ринку праці задають природний рівень безробіття; тривала та стійка рівновага попиту та пропозиції



на ринку праці досягається при природному рівні безробіття; держава не повинна втручатися у відносини на ринку праці за умови, якщо безробіття не перевищує природний рівень.

Таким чином, монетаристи віддають перевагу грошовим інструментам впливу на економіку, у тому числі регулювання рівня безробіття за рахунок проведення відповідної кредитно-грошової політики. На їх думку, держава зобов'язана знизити вимушене безробіття тільки до природного рівня.

Ще одна школа дослідження функціонування ринку праці – інституціоналізм, в основу якої покладено необхідність враховувати комплекс таких умов, факторів та інститутів, як форма господарської організації, норми поведінки соціальних груп, юридичні закони, звичаї, традиції. Представниками інституціоналізму є Т. Веблен [20], Дж. Данлоп, Дж. Гелбрейт, Л. Ульман та інші.

У теорії інституціоналістів стосовно ринку праці особлива увага приділяється аналізу професійних та галузевих невідповідностей у структурі робочої сили та у рівнях заробітної плати. У рамках зазначеної теорії характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей, професійних, демографічних груп. Тобто, представники інституціоналізму не акцентують увагу на економічному аналізі ринку праці. Вони не здійснюють аналіз попиту та пропозиції, не виокремлюють особливості встановлення рівноважної ціни (заробітної плати), а приділяють більше уваги дослідженню правових та соціальних причин незбалансованості ринку праці.

Цікаву концепцію висуває контрактна теорія зайнятості, що набула поширення у 70-х рр. ХХ ст., що ґрунтується на синтезі неокласичних та кейнсіанських теорій. Представники контрактної теорії (М. Боулі, Д. Гордон, К. Азаріадіс та інші) опираються на положення про те, що підприємці та робітники укладають довгострокові договірні відносини. Тобто, між працівниками та підприємцями виникає угода, якої вони дотримуються тому, що це економічно обопільно вигідно.

Наприкінці 70-х рр. ХХ ст. в умовах структурної перебудови економіки набула поширення концепція гнучкого ринку (Р. Буає, Г. Стендінг), в основу

якої покладено твердження про необхідність дерегламентації ринку праці, переходу до більш гнучких та нестандартних форм зайнятості, що має забезпечити зменшення витрат структурної перебудови економіки та досягається за рахунок різноманіття гнучкості форм зайнятості, гнучкості регулювання робочого часу, встановлення гнучкого режиму роботи з ненормованим робочим днем, гнучкості в регулюванні зарплати, гнучкості методів та форм соціального захисту населення, а також врегулювання обсягу, структури, якості та ціни робочої сили у відповідності до коливань попиту та пропозиції на ринку праці.

Проаналізована концепція приділяє увагу дослідженню різноманітних аспектів формування відносин підприємців та працівників, має направленість на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості та підтримку високого динамізму ринку праці.

Подальший розвиток теорія ринку праці здобула в сучасній концепції неокласичного синтезу, що представляє симбіоз сучасних неокейнсіанських та неоліберальних, неокласичних та класичних теорій. Представниками теорії неокласичного синтезу є П Самуельсон [97], В. Леонт'єв, Д. Хікс. В рамках неокласичного синтезу приділяється увага проблемам дослідження функціонального зв'язку між ціною, попитом і пропозицією, з одного боку, і приватною індивідуальною та загальною економічною рівновагою – з іншого.

Неокласичний синтез поєднує підходи та позиції, сполучає розв'язання короткострокових завдань із вимогами довгострокової стратегії економічного зростання, погоджує проблему стимулювання попиту з політикою доходів та зайнятості. В результаті досліджень з використанням мікро- і макроекономічного інструментарію, створюється загальна модель економічного розвитку. В рамках теорії неокласичного синтезу розроблено новий концептуальний підхід до реформування економіки з урахуванням сукупності суспільних відносин.

Основні характеристики, засновники та представники проаналізованих наукових економічних шкіл з дослідження ринку праці представлені на рис. 1.1.

Назва економічних шкіл	Основні характеристики теорії	Засновники та представники
Класична	Автоматичне регулювання попиту та пропозиції праці механізмами ринкової економіки, залежність розмірів заробітної плати від пропозиції праці, безробіття є тимчасовим явищем.	А.Сміт, Д.Рікардо
Марксистська	Ринок робочої сили підпорядковується загальним ринковим закономірностям та має суттєві особливості в силу того, що робоча сила може впливати на співвідношення попиту та пропозиції на неї та на свою ринкову ціну; у зв'язку з технічним прогресом росте маса і вартість засобів виробництва на одного працівника, що призводить до відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу.	К.Маркс, Ф.Енгельс
Неокласична	Ринкова система автоматично саморегулюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; в умовах досконалої конкуренції ринкова система спроможна забезпечити повну зайнятість працездатного населення, що відповідає нормальним умовам функціонування ринку праці; тривале безробіття неможливе; держава не повинна втручатися в дію ринку праці.	П.Самуельсон, А.Лаффер, Дж.Пері, Р.Холл, М.Фелдстайн
Кейнсіанська	Ринкова економіка не є саморегулюючою системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне систематичне втручання держави в економічне середовище. Держава може впливати на рівень зайнятості, підвищуючи ефективний попит, знижуючи позичковий відсоток, збільшуючи інвестиції.	Дж.М.Кейнс, Р.Гордон
Неокейнсіанська	Рівноважні моделі ринку праці не можуть пояснити поточні економічні коливання і виступають за підтримку моделей зі стабільними цінами та зарплатою. Існує кілька підходів до аналізу ринку праці, в яких найважливішим питанням є пояснення безробіття, нездатності заробітної плати до адаптації, регулювання ринку праці.	Дж. Стігліц, Г. Менк'ю, Берроу, Грінцолд
Монетаристська	Умови функціонування ринку праці задають природний рівень безробіття; тривала та стійка рівновага попиту та пропозиції на ринку праці досягається при природному рівні безробіття; держава не повинна втручатися у відносини на ринку праці за умови, якщо безробіття не перевищує природний рівень. Для боротьби з безробіттям пропонують інструменти грошово-кредитної політики.	М.Фрідмен, Е. Фелпс
Інституціональна	Певний характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей, професійних, демографічних груп та відповідних рівнів зарплати. Приділяється більше уваги дослідженню правових та соціальних причин незбалансованості ринку праці.	Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гелбрейт, Л.Ульман

Рис. 1.1. Наукові школи з дослідження ринку праці [4; 7; 9; 11; 17; 20; 26; 46; 50; 69; 70; 75; 77; 84; 87; 93; 97; 99; 105; 108; 113; 115; 116; 125; 132; 135; 136]

Традиційно в науковій літературі виокремлюють три основні моделі ринку праці: ліберальну, патерналістську та соціал-демократичну [64; 75; 106] (рис. 1.2).

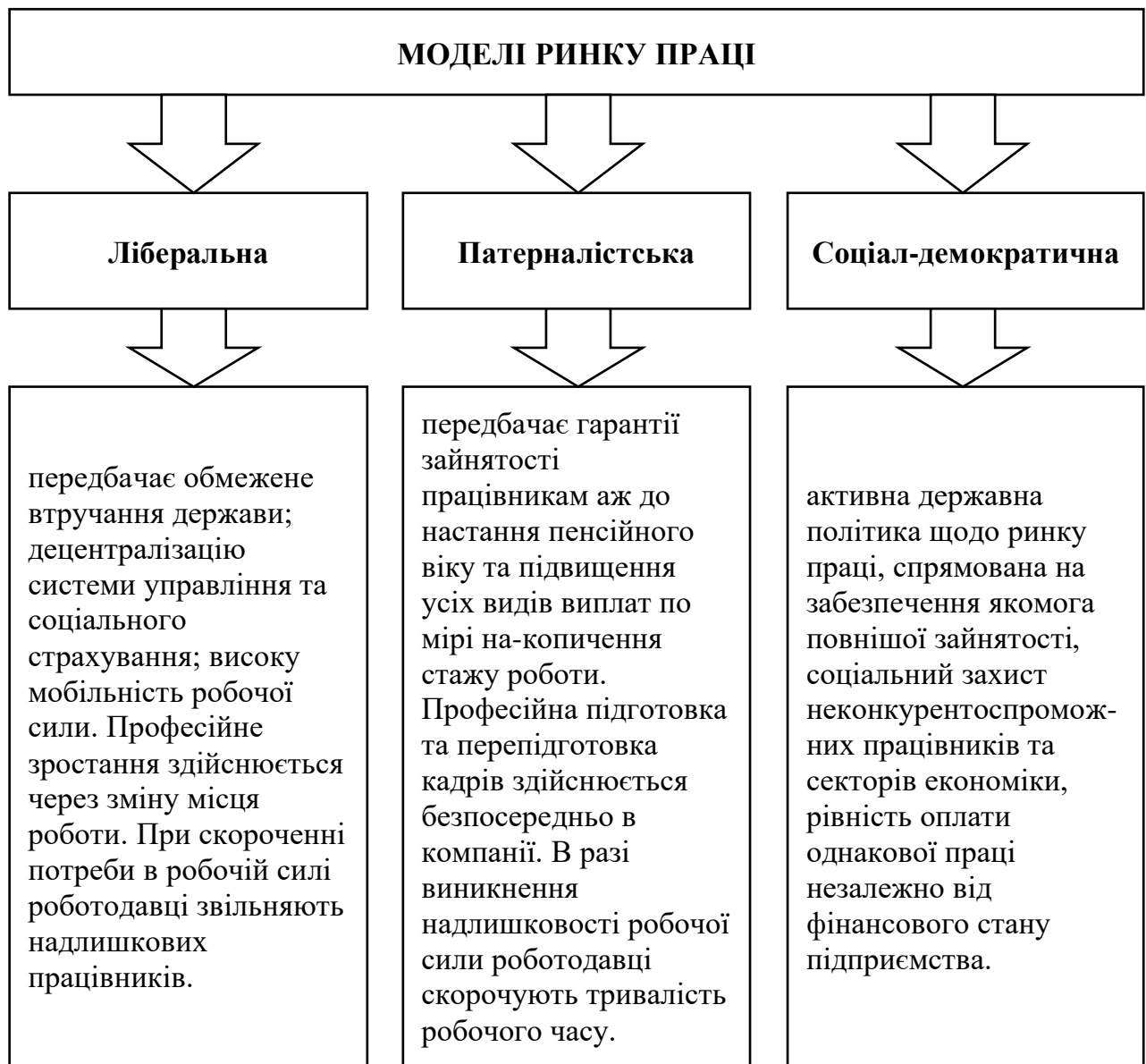


Рис. 1.2. Основні моделі ринку праці

Ліберальна (американська) модель вирізняється обмеженим втручанням держави, децентралізацією системи управління та соціального страхування, високою мобільністю економічно активного населення. Професійне зростання здійснюється через зміну місця роботи, а при скороченні потреби в робочій силі роботодавці звільняють надлишкових працівників.

Патерналістська (японська) модель заснована на системі так званого «найму на все життя», що передбачає гарантії зайнятості працюючому населенню до пенсійного віку та підвищення усіх видів виплат по мірі накопичення стажу роботи. Професійна підготовка та перепідготовка кадрів здійснюється безпосередньо в самій компанії. В разі виникнення більшої за необхідну чисельності персоналу роботодавці скорочують тривалість робочого часу.

Соціал-демократичній (шведській) моделі притаманна активна державна політика щодо ринку праці, спрямована на забезпечення якомога повнішої зайнятості, соціальний захист неконкурентоспроможних працівників та секторів економіки, рівність оплати однакової праці незалежно від фінансового стану підприємства.

Кожна з цих моделей сформувалася в конкретних історико-економічних умовах, відображає національні особливості і традиції. Вони різняться за роллю та механізмами державного регулювання, принципами побудови взаємовідносин між роботодавцями та працівниками. Для України дуже важливо визначити власний шлях розвитку ринку праці, який водночас відповідав би звичним високим соціальним стандартам (гарантії щодо зайнятості, охорони та оплати праці, освіти) і загальній динаміці науково-технологічного та економічного розвитку.

Формування, функціонування та розвиток ринку праці як невід'ємного структурного елементу загальноекономічного ринкового механізму, підпорядковані загальним законам і тенденціям розвитку ринкової економіки. При цьому специфіка форм та механізмів його функціонування, що формується під впливом розвитку системи суспільних відносин, диференціюється в залежності від ступеня ринкової трансформації суспільства [65, с. 9].

Ринок праці часто визначають як частину будь-якої системи [59; 60; 124], як підсистему відносин власності [99] і навіть як елемент, складову системи зайнятості [4]. Ряд дослідників визначають ринок праці як цілісну систему [70]. Є підходи, в яких ринок праці трактують як систему відносин між найманими

робітниками та роботодавцями, які виникають у процесі відтворення ресурсів праці, як сферу формування попиту і пропозиції економічно активного населення, як середовище накопичення, відтворення, «реновації», використання людського капіталу, як механізм чи «інститут взаємодії споживачів праці та її постачальників, тобто юридичних або фізичних, з одного боку, і конкретних фізичних осіб, які мають фізичні і розумові здібності, професійні знання та навички – з іншого» [65]. Найчастіше ж ринок праці визначають через систему відносин.

У сучасній економічній літературі дослідженню проблем ринку праці приділяється достатньо уваги, хоча єдиного підходу до трактування поняття «ринок праці» досі не існує. Найбільш дискусійними залишаються питання співвідношення понять ринок робочої сили та ринок праці. Існування дуального підходу до визначення ринку праці обумовлено специфікою економічного ресурсу, що реалізується на ринку праці, в якості якого виступає здатність до праці та підприємницької діяльності. Індивіди на ринку праці виступають як носії робочої сили (здатності до праці), які пропонують свої послуги праці на конкретно визначений проміжок часу на певних умовах використання. Це відбувається, оскільки, на думку засновника неокласицизму А. Маршалла, за умов ринкової економічної свободи «робітник продає свою працю, але сам він залишається власником самого себе» [75, с. 260]. Здатність людини до праці переважно визначається як фізичним станом здоров'я (працездатність), так і професійно-кваліфікаційним рівнем (дієздатність). Обидва ці елементи формують продуктивну здібність суспільно необхідного рівня робочої сили на ринку праці. Однак рівень реалізації продуктивної здібності до праці має суб'єктивну природу, залежить від волі, мотивації, інтересів власника робочої сили [28, с. 10].

І. Л. Петрова відзначає, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» збігаються у тому випадку, коли робоча сила розглядається в процесі її споживання, тобто реалізується в послугах праці [82, с. 14]. Підтверджує можливість рівнозначного використання цих понять Г. І. Купалова, яка вважає, що

ринок праці та ринок робочої сили органічно поєднанні, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [60, с. 14]. На наш погляд, саме реалізація потенційної здатності до праці в процесі трудової діяльності забезпечує можливість трансформації одного виду ринку в інший.

На основі критичного огляду та узагальнення існуючої категоріальної бази виявлено, що нині відсутнє єдине визначення поняття ринку праці, що пов'язано з існуванням економічного, соціального, правового трактування цього поняття. Наукові підходи до визначення поняття ринку праці представлені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

### Наукові підходи до визначення поняття ринку праці

Визначення поняття ринку праці	Науковці
1	2
Ринок праці – сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх працівників і роботодавців (підприємців), пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманою праці [106].	Л.С. Шевченко
Ринок праці – сукупність способів включення, координації та оцінки праці. Автор відзначає, що спосіб включення робочої сили в процес праці утворюється відносинами поєднання основних факторів виробництва, яке відбувається або через купівлю-продаж на ринку (в умовах ринкової економіки), або через плановий розподіл робочої сили та засобів виробництва (в умовах планово-централізованої економіки) [82].	І.Л. Петрова
Ринок праці – як система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються [64].	Е.М. Лібанова
Ринок праці – категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили, всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями. З іншого боку, це – системи механізмів купівлі-продажу робочої сили; формування зайнятості найманою працею; соціального захисту найманих працівників; формування та розвитку робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили [86].	В.М. Петюх

1	2
Ринок праці – система суспільних відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; як економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями та найманими працівниками, та регулює попит та пропозицію праці [140].	Д.П. Богиня, О.А. Грішнова
Ринок праці – складова системи відносин щодо 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 обігу [49].	А.В. Кашепов
Ринок праці – метод управління зайнятістю, виконує функцію основного регулятора руху робочої сили, що фіксує вивільнення і перерозподіл праці між галузями і секторами економіки та формує резерв робочої сили [126].	В. Щербаков

Л.С. Шевченко характеризує ринок праці як «сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх працівників і роботодавців (підприємців), пов’язаних з організацією, використанням і оплатою найманою праці» [106, с. 31].

Цікавим є підхід І.Л. Петрової до визначення ринку праці з точки зору його суті, як «сукупності способів включення, координації та оцінки праці» [82, с.16]. при цьому автор відзначає, що спосіб включення робочої сили в процес праці утворюється відносинами поєднання основних факторів виробництва, яке відбувається або через купівлю-продаж на ринку (в умовах ринкової економіки), або через плановий розподіл робочої сили та засобів виробництва (в умовах планово-централізованої економіки).

Обґрунтованим вважається трактування ринку праці Е.М. Лібановою, згідно з яким останній визначається як система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються [64, с. 12]. В цьому випадку ринок праці розглядається



як конкретний прояв системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин.

Спробу показати ринок праці як систему суспільних відносин, економічного простору та механізм узгодження інтересів, зробили Д.П. Богиня та О.А. Грішнова. Ринок праці, з їх точки зору, представляє собою систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; як економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями та найманими працівниками, та регулює попит та пропозицію праці [140, с. 307].

В.М Петюх, аналізуючи регульований ринок праці як частину ринкового господарства країни, визначає його «... як категорію, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили, всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями. З іншого боку, це – системи механізмів купівлі-продажу робочої сили; формування зайнятості найманою працею; соціального захисту найманих працівників; формування та розвитку робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили» [86, с. 14].

Однак, у даному випадку з сфери впливу ринку праці виключаються умови забезпечення життєдіяльності та зайнятості самозайнятих, інших категорій населення, не зайнятих на умовах найму.

Представники російської економічної науки, зокрема, А.В. Кашепов, притримуються точки зору на ринок праці як складову систему відносин щодо 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 обігу [49, с. 21]. Пріоритетною, у цьому випадку, виступає орієнтація на забезпечення

нормального процесу відтворення і використання праці за рахунок отримання адекватної винагороди.

Разом з тим, В. Щербаков, визначаючи ринок праці як метод управління зайнятістю, підкреслює його функцію основного регулятора руху робочої сили, що фіксує вивільнення і перерозподіл праці між галузями і секторами економіки та формує резерв робочої сили [126, с.6].

Звичайно, регульований ринок праці можна розглядати як специфічний метод управління трудовими ресурсами за допомогою ринкових механізмів та правових норм, що регулюють систему соціально-економічних відносин не лише щодо найму й оплати робочої сили, але і її відтворення. Однак, в більшій мірі даним критеріям відповідає поняття зайнятості, визначення якої вважається необхідним в контексті досліджень ринку праці.

Визначаючи сутність зайнятості, В.В. Онікієнко та Н.І. Коваленко трактують її як систему суспільно-економічних відносин, які регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями, форми його участі у суспільному виробництві, а також відтворення, розподіл та перерозподіл трудоактивних громадян і визначають якість життя населення [80].

Дослідник С. В. Мочерний визначає зайнятість як сукупність соціально-економічних відносин щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями з метою розширеного відтворення ресурсів праці та їх участі у суспільно корисній праці.

У Законі України «Про зайнятість населення» поняття зайнятість визначається як «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [40].

Досить поширеним є визначення зайнятості як ступеня участі дієздатного населення в діяльності, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних

потреб і таких, що приносять дохід у грошовій або іншій формі у вигляді заробітної плати, утримування, додаткової допомоги і виплати натурою.

Зайнятість, згідно визначення Л.І. Рофе, трактується як діяльність населення, що має приносити їм дохід та вимагає відповідності встановленому в країні законодавству [96, с. 125]. Підхід до визначення зайнятості В.С. Васильченка [18, с. 16], Б.Н. Крижанівського, В.В. Онікієнка [81, с. 92] схожі з трактуванням Л.І. Рофе, але це визначення акцентує увагу на деталізації форм прибутку індивіда від зайнятості.

При визначення зайнятості В.М. Петюх та О.М. Кузнєцова враховують як результати на макрорівні, так і ступінь результативності зайнятості для кожного індивіда [85, с.59]. Таким чином, доцільно зробити висновок, що зайнятість є складною економічною категорією, що визначає соціально-економічні відносини, та різниться за формами, видами та показниками.

При цьому структура зайнятості може бути визначена як регіональний та галузевий розподіл економічно активного населення, що відображає рівень розвитку продуктивних сил і суспільного розподілу праці в даній економічній системі. Аналіз зайнятості з цих позицій передбачає виділення в якості пріоритетного напрямку розвитку ринку праці досягнення повної та продуктивної зайнятості.

Повна зайнятість, згідно з Законом України «Про зайнятість населення», визначається як зайнятість найманого працівника за передбаченою законодавством нормою робочого часу [40]. Повна зайнятість в умовах ринкової економіки характеризується не максимально можливим залученням населення у працездатному віці, а наявністю робочих місць для всіх, хто хоче працювати на засадах добровільності. Повна зайнятість є важливим елементом соціального захисту населення у сфері праці. Проте, сама по собі, повна зайнятість не означає раціональне використання ресурсів [28, с. 84].

При визначенні повної зайнятості акцентується увага на врегулюванні попиту на економічно ефективні робочі місця та пропозиції трудових ресурсів. Цей баланс забезпечує високу продуктивність у всіх галузях економіки, що

заснована на науково-технічному розвитку, високій продуктивності. Безперервне вдосконалення та створення нових робочих місць у відповідності з сучасними стандартами сприяє узгодженню інтересів суспільства і кожної людини.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» продуктивна зайнятість – це «зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій» [40].

Продуктивна (повноцінна) зайнятість – зайнятість населення, завдяки якій за допомогою продуктивної праці в сприятливих та здорових умовах створюються суспільно корисні ресурси і блага, а сам працівник отримує доходи, які дають йому можливість відтворювати і розвивати необхідні для праці якості та мати життєвий рівень, достатній для себе і своєї сім'ї [21, с.22; 28, с.32].

Саме досягнення продуктивної зайнятості виступає стратегічною метою побудови соціально орієнтованого ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки України, специфічними аспектами формування якого виступають: активізація інноваційно-інвестиційної діяльності, удосконалення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів, підвищення дієвості заходів активної політики зайнятості, удосконалення системи соціально-трудова відносин [65].

Однак в умовах структурних трансформацій в економіці України, можливості посилення дієвості процесів, що відбуваються на ринку праці, значно обмежені. Саме тому необхідним є створення умов для формування конкурентного середовища на ринку праці шляхом стимулювання попиту на працю, проведення обґрунтованої політики щодо створення нових ефективних робочих місць, залучення інвестицій в розвиток перспективних сфер економіки, оптимізація професійно-кваліфікаційної структури економічно активного населення, підвищення якості людського капіталу, сприяння розвитку самозайнятості та підприємництва, забезпечення ефективного соціального захисту населення.

## 1.2. Регулювання ринку праці: сутність, чинники, принципи та методи

Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці. Для України також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов'язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці. Тобто суспільний запит на ефективні рішення в сфері регулювання питань зайнятості є високим, оскільки очікування населення щодо підвищення добробуту та якості життя пов'язані із реалізацією права на гідну працю.

Складність розв'язання завдань з ефективного регулювання ринку праці пов'язано з низкою проблем, зокрема, з відсутністю досконалої конкуренції на ринку праці, неефективністю дії в сфері мотивації праці цінових механізмів, неприпустимими розривами у рівнях оплати праці та вартістю робочої сили, зі слабкою адаптивністю класичних моделей саморегулювання ринку праці до українських умов.

В економічній літературі «регулювання» розуміють по-різному. В публікаціях західних вчених його трактують і як процес втручання держави в економіку загалом, і як адміністративно-правову регламентацію розвитку бізнесу. В довідкових економічних джерелах цей термін подають як вплив з метою впорядкування, встановлення правильної взаємодії окремих частин економічного механізму, розрізняючи при цьому регулювання державне та ринкове. Розрізняють такі форми регулювання суспільно-економічних відносин стосовно ринку праці: директивне планування, стимуляційне регулювання, ринкове саморегулювання. Якщо в централізованій економіці регулювання

здійснюється переважно за допомогою директивних, розпоряджувальних методів держави, то в ринковій – за допомогою ринкових регуляторів. Залежно від переважання у механізмі впливу на економічну підсистему (ринок праці) тих чи інших важелів (економічних, адміністративних та правових форм та методів, регулювання може бути пряме, жорстке, часткове, м'яке [143].

Для України, яка розвивається за соціально-орієнтованою ринковою моделлю, властиве часткове, м'яке державне регулювання ринку праці. Основними напрямками, в розрізі яких здійснюється реалізація положень державної політики в сфері регулювання ринку праці (загальнонаціонального та регіональних), є: стратегічне та індикативне планування; правове та адміністративне регулювання; бюджетно-фінансове, грошово-кредитне а цінове регулювання; державне та соціальне підприємництво; структурно-інвестиційна, галузева, науково-технічна, соціальна політика; цільові комплексні програми.

Узагальнення визначених теоретичних положень та методів дозволяє запропонувати теоретико-методичний підхід до дослідження проблем регулювання ринку праці (рис. 1.3).

Державне регулювання ринку праці повинно сприяти вирішенню наступних проблем: підвищення рівня зайнятості та зниження рівня безробіття населення; узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг; створення нових робочих місць; підвищення можливостей для професійного розвитку індивіда; стимулювання самозайнятості населення; надання додаткових пільг соціально вразливим верствам населення.

Сучасними складовими державної політики регулювання ринку праці є: сприяння збалансуванню попиту і пропозиції на ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; підвищення рівня конкурентоспроможності населення; нормативно-правове забезпечення малого та середнього бізнесу; сприяння самозайнятості безробітного населення [111, с. 79].



Рис. 1.3. Теоретико-методичний підхід до дослідження проблем регулювання ринку праці

На основі узагальнення досліджень [5; 12; 16; 29; 35; 65; 74; 85; 102; 110; 118; 126] встановлено, що державна політика регулювання ринку праці України ґрунтується на наступних принципах: забезпечення продуктивної зайнятості, скорочення рівня безробіття, створення додаткових робочих місць, сприяння розвитку підприємницької діяльності, міжнародне співробітництво у сфері зайнятості, співпраця держави з профспілками, роботодавцями при розробці програм та заходів щодо забезпечення зайнятості населення.

Суб'єктами, що впливають на регулювання ринку праці, є державні установи та організації, які здійснюють регулювання процесів у сфері ринку праці та трудових відносин.

Об'єктами регулювання ринку праці виступають соціально-трудова відносина між робітником та працедавцем; збалансування попиту і пропозиції на ринку праці; соціальний захист населення [112, с.349]. До соціальних інститутів, що впливають на регулювання ринку праці, належать: Міністерство соціальної політики України; Міністерство освіти і науки; інші міністерства та центральні органи виконавчої влади; Державна служба зайнятості, обласні та місцеві центри зайнятості; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Сучасними інструментами регулювання ринку праці є державні та регіональні програми зайнятості населення, державні статистичні обстеження домогосподарств і суб'єктів економічної діяльності, державні освітні стандарти та програми тощо.

Пріоритетними напрямками державного регулювання ринку праці є:

сприяння у працевлаштування безробітного населення, забезпечення його максимального охоплення профорієнтаційними заходами, професійною підготовкою та перепідготовкою;

розвиток нестандартних, інноваційних видів та форм зайнятості на ринку праці;

сприяння максимальній захищеності соціально вразливих категорій населення;



створення дієвої нормативно-правової бази з питань регулювання трудових відносин на ринку праці;

проведення економічної політики в інтересах зайнятості; регулювання безробіття;

сприяння участі роботодавців у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів, формування зацікавленості у співпраці з навчальними закладами;

підвищення ефективності існуючих та розробка нових активних заходів сприяння зайнятості населення;

модернізація існуючих робочих місць шляхом підвищення їх техніко-технологічного рівня;

сприяння відшкодуванню роботодавцям страхових внесків у разі працевлаштуванням безробітних;

удосконалення державною службою зайнятості існуючих технологій роботи з надання послуг безробітному населенню;

здійснення постійного моніторингу ринку праці, професійно-кваліфікаційної структури зайнятого населення та загальної (додаткової) потреби підприємств у висококваліфікованих працівниках.

Впровадження та реалізація запропонованих напрямів державного регулювання ринку праці є важливим інструментом, що сприяє забезпеченню продуктивності зайнятості, а саме: підвищенню конкурентоспроможності як працівників, так і економіки; удосконаленню державного стратегічного соціально-економічного планування; створенню сприятливих умов та стимулів для повернення працівників-мігрантів до України; підвищенню соціальних стандартів, рівня оплати праці, мотивації праці, рівня охорони здоров'я, ефективності та оперативності діяльності центрів зайнятості тощо.

З метою більш ґрунтовного дослідження регулювання ринку праці варто запропонувати заходи державної політики в аспекті реалізації основних напрямів регулювання ринку праці:

в рамках промислової політики: пріоритетне створення і стимулювання розвитку нових технологій, виробництв, створення технопарків, формування інноваційних і технологічних лідерів; перепідготовка кадрів для потреб пріоритетного розвитку передових технологій;

в рамках інвестиційної політики: стимулювання інвестиційних проектів, що забезпечують розвиток національного виробництва, інвестування наукомістких виробництв, поживлення виробництва у високоприбуткових галузях; вдосконалення структури та якості перепідготовки за професіями, які користуються попитом на ринку праці;

в рамках політики розвитку підприємництва: кредитні та податкові пільги для підприємств, що збільшують чисельність працюючих і зберігають їх на умовах роботи повний робочий день; створення додаткових робочих місць відповідно до програм розвитку малого та середнього підприємництва; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів малого підприємництва та самозайнятості; фінансова, кредитна та інвестиційна підтримка суб'єктів малого підприємництва, мікрокредитування малого підприємництва та самозайнятості [65];

в рамках екологічної політики: соціальна експертиза рівня екологічної безпеки діючих та новостворених робочих місць; запровадження пріоритетного фінансування територій з екологічно небезпечними умовами життєдіяльності;

в рамках демографічної політики: прогнозування чисельності та професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів; перспективний аналіз статевої та вікової структури населення працездатного віку; проведення моніторингу руху кадрів; формування моніторингу виявлення потенційних мігрантів;

в рамках соціальної політики: удосконалення механізму надання послуг системи страхування за умов тимчасової втрати роботи; відшкодування витрат, пов'язаних з професійною підготовкою, перепідготовкою, профорієнтацією;

в рамках освітньої політики: забезпечення якості підготовки спеціалістів та кваліфікованих робітників для обслуговування сучасних технологій;

розширення практики соціального партнерства між закладами освіти, службою зайнятості, органами територіального управління, роботодавцями для працевлаштування випускників навчальних закладів; професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів для потреб регіону та малого підприємництва; спеціальна підготовка мігрантів для полегшення їх адаптації за кордоном.

Важливим методологічним завданням є визначення чинників впливу на регулювання ринку праці та їх класифікація за такими групами: соціально-економічні, науково-технологічні, політико-правові, виробничі та інституційні.

Соціально-економічні чинники впливу на регулювання ринку праці тісно пов'язані зі структурними змінами у економіці, особливістю яких є кількісні зміни структури споживчого попиту: попит на послуги збільшується в умовах скорочення попиту на промислові товари, відбувається зростання частки зайнятих у сфері послуг за рахунок скорочення частки зайнятих у промисловості та сільському господарстві.

Соціально-економічні чинники впливу на регулювання ринку праці виявляються в економічній активності населення, що забезпечує високу пропозицію ресурсів праці на ринку праці. Ринок праці впливає на рівень життя та якість життя (рівень оплати праці, наявність робочих місць зі шкідливими умовами, рівень травматизму, рівень матеріальної допомоги, підвищення якості трудового життя, рівень задоволеності працею, рівень соціальних виплат, рівень зайнятості). До групи соціально-економічних чинників відносяться: загальні соціально-економічні умови, якість життя, умови праці, матеріальні умови та рівень соціальної захищеності тощо [130].

Науково-технологічні чинники впливу на регулювання ринку праці виявляються у прискоренні науково-технічного прогресу та інформатизації економіки. У сучасних економічних умовах змінюються технології виробництва, зростає частка інформаційних ресурсів у загальній структурі зайнятості, з'являються нові альтернативні форми зайнятості. Науково-технологічні чинники також проявляються у якості трудового потенціалу населення, культурі

праці та трудовій поведінці. Готовність до інновацій, ініціативної, творчої праці, бажання підвищувати професійно-освітній рівень повинні характеризувати сучасного працівника.

Політико-правові чинники впливу на регулювання ринку праці підтверджують залежність процесів, що відбуваються на ринку праці від політики держави у всіх напрямках суспільного життя. Політико-правові чинники впливають на рівень зайнятості, регулюють законодавчі аспекти зайнятості та використання ресурсів праці, заохочують підприємців до створення нових робочих місць. До політико-правові чинників належать: глобальне регулювання функціонування ринку праці; його інституційне забезпечення; нормотворча підтримка міжнародних інтеграційних процесів; взаємодія законодавчої і виконавчої гілок влади; державне управління і соціально-трудова права та гарантії, що характеризують рівень додержання встановлених законодавством прав і гарантій; фінансова, кредитна, податкова, антимонопольна, зовнішньоекономічна та соціальна політики держави тощо.

Виробничий чинник впливає на регулювання ринку праці через виробничу структуру економіки, її зміну та розвиток, а також через інноваційні процеси на підприємствах. Виражається в рівні технічного і технологічного розвитку, технічному рівні виробництва, ступені впровадження нових технологій, формуванні попиту на працівників певної кваліфікації, потребі у додатковій робочій силі, потребі в кадрах з новими знаннями, потребі в працівниках для заміщення і омолодження кадрів.

Інституційні чинники впливають на умови, права та гарантії зайнятості населення на ринку праці, механізм працевлаштування, соціальний захист населення через регулювання діяльності соціальних інститутів та систему правового забезпечення питання зайнятості.

На основі дослідження наукових праць [16; 18; 29; 30; 34; 64; 73; 82; 85; 102; 110; 118] доцільно систематизувати фактори впливу на регулювання ринку праці:

за характером впливу: об'єктивні (вплив об'єктивних економічних законів суспільного розвитку – неухильного зростання продуктивності суспільної праці, планомірної організації та розвитку суспільного виробництва, зростання суспільних потреб, економії часу, приведення у дію зростаючої маси засобів виробництва з дедалі меншою затратою робочої сили, усупільнення виробництва і праці, зміни праці, вартості, попиту і пропозиції) та суб'єктивні (методи свідомого управління процесом регулювання ринку праці та зайнятості населення – переважно адміністративні важелі управління з використанням елементів ринкового механізму господарювання – попиту, пропозиції, ціни, конкуренції);

за сферою впливу: екзогенні (поєднуються фактори зовнішнього впливу на ринок праці, а саме: розміщення продуктивних сил, ефективність господарського механізму, техніко-організаційний рівень виробництва, продуктивність капіталу, продуктивність використання фінансових та матеріальних ресурсів, спрямованість соціальної політики) та ендогенні (функціонують в межах ринку праці: раціональність суспільного поділу праці, продуктивність праці, її ефективність та трудомісткість, кількісна та якісна відповідність працівників робочим місцям, організація праці, рівень територіальної та професійної мобільності робочої сили, ефективність процесу відтворення робочої сили, рівень заробітної плати тощо) [233];

за рівнем управління (державний, регіональний, галузевий, рівень підприємства та індивіда). З метою досягнення ефективного регулювання ринку праці необхідно забезпечити:

на державному рівні: підвищення гнучкості ринку праці, перерозподіл видатків на проведення пасивних та активних заходів соціального захисту населення на ринку праці з наданням переваги останнім, сприяння скороченню нерегламентованої зайнятості населення, законодавче обмеження тривалості вимушених відпусток за ініціативою адміністрації, зростання реальної заробітної плати, активізацію діяльності установ, що сприяють працевлаштуванню населення, підготовці та перепідготовці кадрів;

на регіональному рівні: формування регіональних самовідтворюваних соціально-економічних систем з ознаками самозабезпечення, самофінансування, самоуправління і одночасно із підпорядкуванням загальнодержавним цілям; комплексну оцінку природно-ресурсного і соціально-економічного потенціалу території, розробку економічної стратегії розвитку останньої і побудову відповідно до отриманих даних, програми забезпечення продуктивної зайнятості в аспекті ефективного регулювання ринку праці; посилення механізмів орієнтації населення на розвиток малого та середнього підприємництва, на самозайнятість;

на галузевому рівні: ліквідацію чи реорганізацію економічно нерентабельних виробництв, існування яких призводить до надлишкової зайнятості та прихованого безробіття і стимулювання зайнятості на тих, які відповідають стратегічним напрямкам структурної та технологічної перебудови економіки України та її національним інтересам [233];

на рівні підприємства: узгодження вивільнення працівників з регіональними та державними програмами зайнятості населення; скорочення чисельності, по можливості, лише низькокваліфікованих працівників та тих, хто працює в сфері важкої ручної праці чи на застарілому обладнанні, зберігаючи висококваліфікований персонал підприємства; проведення профперепідготовки чи підвищення кваліфікації працівників без припинення з ними трудових угод; орієнтацію працівників на підвищення рівня освіти і кваліфікації; створення працівникам умов, які б сприяли зростанню продуктивності праці (поліпшення форм та методів організації виробництва, удосконалення технічного забезпечення трудового процесу, ефективного застосування трудової мотивації);

на індивідуальному рівні: створення ефективної системи мотивації кожного окремого працівника до трудової мобільності, збільшення продуктивності праці, підвищення рівня його конкурентоспроможності на ринку праці та постійного розвитку професійних вмінь та навичок; підтримка стану свого здоров'я та працездатності на належному рівні; удосконалення особистих ділових і моральних якостей.

На основі дослідження наукових праць [5; 12; 16; 18; 29; 35; 65; 68; 73; 82; 102; 118; 126] нами визначено методи регулювання ринку праці (правовий, організаційний та економічний), для кожного з яких виокремлено відповідні цілі та інструменти впливу.

Методи правового регулювання ринку праці включають засоби нормативно-правового впливу держави на суспільні та трудові процеси в сфері зайнятості. Основними інструментами регулювання виступають Конституція України, постанови, укази й розпорядження Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, міністерств та відомств, облдержадміністрацій та місцевих рад тощо.

Так, правові методи передбачають: пряме стимулювання зайнятості (розширення виробництва товарів і послуг, створення робочих місць для соціально вразливих категорій населення, законодавче закріплення обов'язкового працевлаштування випускників, що навчались за бюджетні кошти, надання пільгових умов для ведення бізнесу з метою створення нових робочих місць); опосередкований вплив на зростання зайнятості через залучення фінансово-кредитних важелів; стимулювання самозайнятості та сприяння розвитку підприємництва; скорочення ринкової пропозиції, стимулювання відпливу та перерозподілу робочого часу та робочих місць; сприяння поширенню нестандартних та інноваційних видів та форм зайнятості на ринку праці [130].

Організаційний метод регулювання ринку праці сприяє реалізації заходів щодо організації, регулювання та управління в інтересах державної влади, які стимулюють діяльність державних органів у напрямі дотримання балансу інтересів між працівниками, роботодавцями, посередниками і державою в напрямі підтримки балансу попиту та пропозиції на ринку праці. Основними інструментами є: державні програми, стандарти, статистичні норми і показники, ліцензування та сертифікація, квотування.

Економічні методи регулювання ринку праці представляють собою комплекс економічних заходів прямого і непрямого впливу держави на суспільні

та трудові процеси в сфері зайнятості, що сприяють досягненню значних економічних результатів [158, с.72-73]. Найсуттєвішими є заходи фінансового регулювання, куди входять дві основні групи: інструменти податкового механізму (податкові пільги, пов'язані зі звільненням від виплат у соціальні фонди, з прийняттям на роботу неконкурентоспроможних верств населення, з професійним навчанням тощо); кредитні інструменти (преференції на виконання державних програм, фінансові штрафи при порушенні порядку квотування робочих місць для неконкурентоспроможних верств населення, державні субсидії непрацюючих громадянам тощо).

Основними економічними інструментами виступають: пільгове оподаткування та кредитування; заробітна плата; допомога по безробіттю; дотації; державні контракти; інвестиції в людський капітал; важелі кредитно-грошової, валютної, зовнішньоекономічної політики; макроекономічне планування.

На основі теоретичного узагальнення результатів наукових досліджень проблем регулювання ринку праці систематизовано особливості його регулювання на макро-, мезо-, мікро- та нанорівнях.

Так, макрорівень регулювання ринку праці охоплює чинники впливу, що зумовлюють структурні зміни у демографічній ситуації, інноваційні зрушення в економіці, прискорення науково-технічного прогресу, зменшення частки матеріального виробництва, розвиток сфери послуг та інформації, поява нових типів ресурсів, конкурентоспроможність економіки тощо.

На мезо- та мікрорівнях регулювання ринку праці оцінюються чинники, що зумовлюють професійно-кваліфікаційні зміни попиту та пропозиції на ринку праці за регіонами та галузями економіки, що мають вплив на регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці та сприяють змінам в його інфраструктурі.

На нанорівні регулювання ринку праці оцінюються чинники, що сприяють змінам індивідуального попиту та пропозиції праці, ціннісних трудових



орієнтації окремої людини, умов та оплати праці, становленню соціально-трудова відносин локального рівня тощо.

У роботі запропоновано систему індикаторів розвитку ринку праці та показників оцінювання ефективності його регулювання (рис. 1.4), які можна проаналізувати на основі статистичних даних, що сприятиме проведенню якісної оцінки стану, тенденцій та регіональних особливостей ринку праці та визначенню напрямів його регулювання.

Для оцінювання ефективності регулювання та розвитку ринку праці запропоновано наступні групи індикаторів та показників:

дослідження економічно активного населення (чисельність економічно активного населення; рівень економічної активності населення; чисельність економічно неактивного населення);

дослідження попиту і пропозиції на ринку праці (пропозиція економічно активного населення та її диференціація; попит на робочі місця та його диференціація; попит на економічне активне населення та його диференціація; навантаження на одне вільне робоче місце);

дослідження оплати праці (номінальна заробітна плата; реальна заробітна плата; питома вага нарахованої заробітної плати до вартості прожиткового кошику; рівень заборгованості по заробітній платі; розмір допомоги у випадку безробіття);

дослідження незайнятого населення (чисельність та структура офіційно незайнятого населення; чисельність та структура зареєстрованих безробітних; рівень безробіття; тривалість працевлаштування; рівень працевлаштування та середня тривалість працевлаштування; масштаби прихованого безробіття);

дослідження зайнятості населення (чисельність формально зайнятого населення та його диференціація; рівень зайнятості; зайнятість у неформальному секторі; продуктивність праці; плинність, рух та оборот робочої сили; рівень надзайнятості; використання робочого часу);

дослідження соціального стану населення (рівень бідності; глибина бідності; коефіцієнт Джині) [233].



Рис. 1.4. Система індикаторів розвитку ринку праці та показників оцінювання ефективності його регулювання

В сучасних умовах з метою створення необхідних умов для функціонування, регулювання та розвитку ринку праці відповідно до сучасних вимог інноваційного розвитку економіки держави доцільно розробити та впровадити ефективний механізм регулювання ринку праці, розробити рекомендації щодо вдосконалення державної політики регулювання ринку праці, обґрунтувати науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці. Державна політика повинна бути зорієнтована на поширення соціального партнерства між державою, роботодавцями та найманими працівниками. Також особливу увагу слід приділити дослідженню змісту трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості, які мають значний вплив на кон'юнктуру, ефективність функціонування, стан та розвиток національного та регіональних ринків праці.

### **1.3. Зміст трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості**

Глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення ролі людського фактору у підвищенні конкурентних можливостей національної економіки. В умовах сьогодення місце країни в світовому рейтингу конкуренції визначається освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технічного укладу та інформаційного середовища, появою новітніх інформаційних технологій в умовах посилення глобалізаційних процесів, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності [64, с. 148].

Науковці виділяють наступні моделі розвитку економіки: індустріальна, постіндустріальна та інформаційна (сервісна). Особливості трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості в умовах функціонування кожної із зазначених моделей розвитку глобальних економічних систем представлено на рис. 1.5.



Рис. 1.5. Особливості трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості в умовах функціонування моделей розвитку економіки

Індустріальна модель економіки характеризується такими структурними зрушеннями на ринку праці та в сучасній структурі зайнятості: підвищенням

попиту на кваліфікованих робітників з інструментом в умовах посилення автоматизації виробництва, спеціалізації; посиленням трудової мобільності населення; підвищенням ролі освіти та кваліфікації; урбанізацією; формуванням інституцій та культурних цінностей (освіти); регулюванням відносин за допомогою контракту найму; збереженням значної частки низькокваліфікованої праці; неефективною структурою економіки; низькою інноваційною активністю підприємств та населення; надмірною диференціацією населення за доходами; слабкою мотивацією до праці; тінізацією доходів [98].

Але й індустріальна модель виявилася недосконалою. Недоліками, що мотивували до подальшої трансформації структури зайнятості та зміни моделі економіки, є: надмірна диференціація населення за доходами; слабка мотивація до праці; тінізація доходів; незахищеність неформально зайнятих; нерозвиненість соціальної відповідальності бізнесу; невідповідність знань та умінь випускників до вимог роботодавців; незацікавленість у підвищенні кваліфікації; збереження значної частки низькокваліфікованої праці; неефективна структура економіки; низька інноваційна активність підприємств та населення.

На зміну індустріальної моделі економіки прийшла постіндустріальна модель, якій притаманні наступні риси: підвищення попиту на професіоналів та фахівців; посилення інтелектуалізації виробництва та інформатизації суспільства; звуження демографічного базису; посилення ролі інтелектуальної праці; потреба в оновленні знань; розвиток інформаційної інфраструктури; взаємодія між державними та приватними інституціями; розвиток соціального партнерства; посилення індивідуалізації [8].

Постіндустріальна модель характеризується підвищенням попиту на професіоналів та фахівців; посиленням інтелектуалізації виробництва та інформатизації суспільства; звуженням демографічного базису; посиленням ролі інтелектуальної праці; зростаючою потребою в оновленні знань; розвитком інформаційної інфраструктури; взаємодією між державними та приватними інституціями; розвитком соціального партнерства; посиленням індивідуалізації;

підвищенням рівня адаптованості кадрів до інноваційних змін (особливо в ІТ-секторі, науці); поширенням інформаційних технологій в умовах глобалізації. Саме ці зміни впливають на зміни стратегічних секторів національних економік на сучасному етапі розвитку, а також є основними причинами трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості на ринку праці.

Сучасну модель розвитку економіки – інформаційна (сервісна) – характеризують такі ознаки: збільшення попиту на висококваліфіковані кадри з високим рівнем адаптивності, інноваційності, мобільності в контексті постійного розвитку інформаційних технологій; посилення ролі безперервної освіти; впровадження інноваційних технологій надання освітніх послуг; здійснення соціальних реформ для розвитку високотехнологічних інституцій та культури; активізація процесу ефективного перерозподілу функцій між державними та недержавними інституціями; розвиток публічно-приватного партнерства; поширення соціальної відповідальності бізнесу; розвиток інноваційних засад соціально-трудових відносин [9].

Слід зазначити, що в різних країнах світу тільки починається трансформаційний перехід від індустріальної моделі до постіндустріальної моделі економіки, від постіндустріальної моделі до інформаційної, що обумовлено різним рівнем готовності до трансформаційних змін - людським розвитком, розвитком соціального капіталу, підвищенням глобалізаційних процесів, збільшенням інновацій, забезпеченням високого рівня економічної свободи, стимулюванням підприємницької активності. Що стосується України, то сучасна система зайнятості зберігає характерні риси індустріальної системи і, незважаючи на спроби активізувати процес її трансформації, досі неможливо говорити про остаточний перехід країни до постіндустріальної системи зайнятості. Проблеми безробіття, неформальної зайнятості, незадоволеність умовами та якістю праці, неузгодженість інтересів учасників соціально-трудових відносин, відсутність прямого зв'язку між продуктивністю праці й винагородою унеможливають перехід індустріальної системи зайнятості до постіндустріальної системи [61, с. 93].

В сучасних умовах посилюється необхідність переходу від рекреаційної до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці), оскільки поступово звужується демографічний базис функціонування ринку праці; відбуваються технологічні зміни, пов'язані з глобалізацією світового економічного та інформаційного простору; поширюються нестандартні форми зайнятості; збільшується зайнятість у сфері послуг.

Розвиток малого підприємництва, якому останніми роками відводять провідну роль у розв'язанні проблем зайнятості, забезпечує створення значної кількості нових робочих місць. Мотиви вибору між найманою працею в державному і недержавному секторах, між найманою працею і самостійними формами зайнятості, між роботою і відмовою від неї суттєво залежать від належності до галузевих, фахових і статево-вікових груп населення [48].

Неможливо навіть приблизно оцінити дієвість такого стимулу до зміни праці, як фахова й особистісна самореалізація, потреба у праці як у творчості. В сучасних умовах переходу країн від індустріальної моделі розвитку до постіндустріальної, від постіндустріальної моделі до сервісної для значної частини економічно активного населення вирішальним мотивом поведінки на ринку праці вже не є заробітна плата.

Багато в чому саме через зниження рівня життя внаслідок зростаючого попиту на робочі місця складається особлива галузева структура пропозиції праці серед тих, хто шукає роботу. Більшість молодих людей, які лише вступають у трудове життя, і колишніх домогосподарок, а також спеціалістів, що добровільно або вимушено змінюють роботу, переходять до недержавного сектору, віддаючи перевагу торгівлі й сфері послуг. Утім, перехід кваліфікованих працівників з державного до недержавного сектору (через не виправданий розрив у рівнях оплати праці) у багатьох випадках означає зміну більш технічно оснащеного виробництва на менш оснащене або зміну професії за умови кризи та несприятливих структурних зсувів [76].

Наявна системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів не забезпечує перепідготовки працівників, які вивільнюються, за перспективними напрямками. Здебільшого перепідготовку кадрів здійснюють стосовно професій, які не потребують високої кваліфікації.

Отже, хоча невпинний спад виробництва в Україні поки не викликає адекватного скорочення зайнятості, процеси, які відбуваються в соціально-економічній сфері, призводять до поглиблення структурних диспропорцій між попитом на працю та її пропозицією. У зрушеннях, що сталися на ринку праці, важко виокремити вплив різних чинників: глибоких кризових процесів в економіці, політиці, духовній сфері, на тлі яких здійснюються реформи; заходів економічної політики уряду тощо. Цілком обґрунтовано можна лише вказати на посилення взаємозв'язку і взаємозалежності економічних, демографічних і соціальних процесів, яке виявляється зокрема в тому, що в сучасних умовах економічні процеси дедалі чіткіше набувають соціальної та демографічної форми. Взаємодія різних чинників впливу на ринок праці значною мірою пояснює ірраціональні, з погляду теорії ринку, мотиви, які формують пропозицію праці та попит на неї.

Забезпечити суттєве зростання конкурентоспроможності української економіки має перехід до моделі інноваційного розвитку, проголошений на рівні державної стратегії [89]. Джерелом економічного зростання повинні стати наукові знання, технологічні інновації та інформація, що забезпечить утвердження України як високорозвинутої держави, здатної гідно інтегруватися в європейський та світовий простір.

У сучасній літературі інноваційний тип розвитку економіки пов'язують із створенням та використанням інформаційних ресурсів з метою створення нових продуктів, впровадження нових та вдосконалення існуючих технологій. Однією з основних відмітних рис інноваційної економіки є спрямованість системи державних витрат безпосередньо на розвиток освітнього та творчого потенціалу особистості [32]. У широкому розумінні інноваційну діяльність визначають як процес накопичення та реалізації наукових знань та випереджаючого зростання



наукового, професійно-кваліфікаційного і культурно-технічного рівня населення.

Інноваційний розвиток – це неперервний процес якісних змін у структурі виробництва та соціальної сфери, що обумовлені створенням та розповсюдженням нових знань, технологій, підвищенням рівня освіти та кваліфікації працівників, основною метою якого є досягнення ефективності розвитку економіки та підвищення рівня та якості життя населення. Тобто, це трансформація нових знань у високі життєві стандарти. Інноваційний розвиток характеризується новаторськими цілями, інноваційними засобами їх досягнення та інноваційними результатами. Інновація в соціально-економічній системі є способом більш якісного та ефективного використання ресурсів.

Інноваційним фактором економічного розвитку стає формування нового типу працівника, який має достатній рівень освіти, кваліфікації, здібностей, трудових навичок та вмінь і здатний забезпечити функціонування та подальший його розвиток на основі досягнень науки і техніки. Таким чином, необхідною передумовою і складовою розбудови в Україні інноваційної моделі розвитку є висока конкурентоспроможність та ефективне використання наявного трудового потенціалу [120].

Формування інноваційної моделі зайнятості передбачає підвищення інтелектуалізації праці, збільшення її творчої складової, нарощення багатопрофільності праці, а також збільшення кількості праці, витраченої на створення та обробку інформації й виникнення нового виду праці – інформаційної. Результати праці стають все більш невідчужуваними від її власника. І саме ця риса, з точки зору суспільних відносин, є ключовою відмінністю соціально-трудова відносин інноваційного суспільства від усіх попередніх, які були накопичені за тисячоліття розвитку суспільства [121, с.51].

Інноваційний розвиток економіки нерозривно пов'язаний з інформатизацією економіки. Інформатизація більшості сфер суспільного життя та діяльності проявляється у подоланні кордонів для обміну інформацією у глобальному просторі; зростанні можливостей збору, обробки, зберігання,

передачі інформації та доступу до неї; розширенні доступу до інформації для різних сфер людської діяльності; загостренні проблеми інформаційної нерівності й бідності, як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях; появі нових форм зайнятості населення та збільшенні попиту на людські ресурси, що володіють компетенціями виконувати інформаційні та інтелектуальноємні види робіт. До таких видів робіт належать робота у сфері управління, фінансів, юриспруденції, маркетингу, наукової та освітньої діяльності, ЗМІ, охороні здоров'я, культури тощо. Саме масштаби інтелектуальної діяльності у розвинутих країнах свідчать про формування інноваційної економіки та відповідної моделі зайнятості. У цьому контексті зростає значення інтелектуальної праці як невід'ємної частини інноваційної економіки.

Розвиток інноваційної моделі розвитку національної економіки може бути забезпечений на основі розширення спектру дії інноваційно орієнтованих форм підприємницької діяльності, запровадження відповідної інноваційної інфраструктури, посилення матеріальної та нематеріальної мотивації до складної, креативної праці. Інноваційною виступає така модель розвитку країни, яка безпосередньо ґрунтується на отриманні нових наукових результатів та їх технологічному впровадженні у виробництво, забезпечуючи приріст ВВП за рахунок виробництва та реалізації наукоємної продукції та послуг, якій притаманні наступні риси [103]:

направленість державної політики та нормативно-правового забезпечення на стимулювання інноваційної діяльності;

пріоритетний розвиток таких сфер, як електронна промисловість, виробництво комп'ютерів та програмного забезпечення, інформаційних послуг, нано- та біотехнологій;

перехід до інтелектуального характеру праці;

пріоритетність державної підтримки освіти, науки та саморозвитку.

На сучасному етапі альтернативи інноваційному розвитку в Україні немає. В умовах вичерпності можливостей традиційних способів економічного розвитку, що виявляється в досягненні граничних факторних продуктивностей,

посилюється роль інноваційних факторів, зокрема високих технологій, здатних забезпечити мультиплікаційний ефект як щодо підвищення продуктивності праці, так і щодо покращення умов праці та якості життя. Лише інноваційна економіка спроможна забезпечити гідні умови для нормальної життєдіяльності всіх громадян країни. Тому інновації в усіх сферах життя мають стати частиною національної ідеї.

Особливо важливою є інноваційна роль трудового потенціалу, оскільки його кількісні та якісні елементи мають різну швидкість обороту в процесі життєвого циклу людини. Так, якщо якісні характеристики можуть поліпшуватися чи погіршуватися, не порушуючи стабільності фізичної маси трудового потенціалу, то кількісні параметри, як правило, змінюють його фізичний обсяг. Це дозволяє стверджувати, що трудовий потенціал може збільшуватися в умовах росту, стабілізації та навіть певного скорочення чисельності населення [91, с.20].

Водночас слід зазначити, що в сучасних умовах зайнятість передбачає використання більш гнучких форм включення та використання робочої сили за допомогою використання нестандартних організаційно-правових умов зайнятості, застосування яких позначається на структурі зайнятості, видозмінює її характер і призводить до поширення нестандартних форм зайнятості. Розглянемо основні мотиваційні чинники, що сприяють поширенню нестандартних форм зайнятості з боку роботодавців та найманих працівників.

З позицій найманих працівників стимулами до пошуку нестандартних типів зайнятості є:

1) неможливість влаштуватися на постійну роботу та необхідність пошуку джерел доходу. Нестача робочих місць, яка раніше була властива переважно провінційним регіонам України, з поглибленням кризи внаслідок зниження економічної активності підприємств охопила сьогодні і великі міста; опинившись без роботи або в умовах поступового зниження доходів, люди прагнуть реалізації власних підприємницьких здібностей, або винаходять нові

засоби отримання доходів та форм взаємодії з роботодавцем. Як результат, розвиток знаходять такі форми зайнятості як, наприклад, фрілансинг, коли спеціаліст самостійно шукає окремі замовлення, базуючись на власній компетенції та не обмежуючись взаємодією з одним замовником (роботодавцем).

2) пошук джерел додаткового заробітку. В умовах постійного зростання цін на товари народного споживання, комунальні послуги, паливо на фоні порівняно невисокого рівня заробітної платні більшість сімей мають потребу у отриманні додаткових доходів задля того, щоб забезпечити родині певний рівень життя. Нові форми зайнятості дають змогу отримувати додаткові доходи, сполучаючи додаткову діяльність із основною; займаючись нею у особистий час або отримуючи дохід від хобі, розваг тощо. Прикладами такої діяльності можуть бути: отримання доходу від блогу в Інтернет або участі у конкурсах у соціальних мережах; заробіток на спільних покупках одягу; надання інформаційних та консультаційних послуг; продаж результатів своєї творчості (художні вироби) тощо.

3) небажання витратити час на дорогу до офісу. Проблема витрати часу на те, щоб дістатися офісу підприємства, є більш притаманною для мешканців великих міст та міст-супутників: враховуючи великі відстані та зростаючі затори, час, що витрачається на дорогу, досягає вельми високих значень, і призводить до підвищення незадоволення робітника умовами праці та загального зниження продуктивності його роботи. Якщо ж специфіка роботи працівника є такою, що знаходження на території підприємства не впливає на ефективність його роботи, то надання робітнику можливості працювати дистанційно може бути вигідним і для підприємства, та сприятиме підвищенню мотивації до праці та загальної ефективності робітника.

4) можливість вільного вибору місця роботи. Даний пункт є продовженням попереднього, із тією відмінністю, що місцем роботи працівника може не обов'язково бути його дім або взагалі Україна. Сьогодні існує певний прошарок спеціалістів (серед яких багато і фрілансерів), що на певний проміжок часу

можуть виїжджати з країни (наприклад, до країни з більш комфортним кліматом та дешевим життям), та зберігати трудову активність завдяки Інтернет. Дистанційна оплата праці таких робітників також стає реальною завдяки розвитку банківських послуг та безготівкових розрахунків.

5) можливість працювати за вільним графіком. Наявність гнучкого вільного графіку є важливою перевагою для багатьох сучасних людей: вільний графік дає можливість людині самостійно обирати періоди своєї трудової активності, залежно від фізіологічних особливостей (притаманна особі ранкова чи вечірня продуктивність праці); ритму життя родини; родинних обов'язків, стану здоров'я тощо. Це призводить до підвищення рівня задоволеності робітника умовами праці, що опосередковано позитивно впливає на продуктивність праці та підвищення загального рівня задоволеності людини життям. Проте вміння самостійно організувати роботу в умовах, коли час роботи не є формалізованим та не контролюється керівництвом, притаманне не всім робітникам; така форма зайнятості вимагає від робітника високої самодисципліни та орієнтації на результат. Як правило, роботодавці вирішують це питання, пропонуючи робітнику оплату за результат його роботи [80].

б) можливість творчої реалізації та уникнення небажаних частин трудової діяльності. Кожна професія має кілька складових, серед яких є як такі, що несуть професійне задоволення певній особі, так і ті, які є небажаними та некомфортними. Як правило, до небажаних робітники відносять завдання, пов'язані з рутиною, нецікаві професійно; такі, що викликають внутрішній супротив; пов'язані з дотриманням ієрархії, виконання рішень, з якими особа не згодна. Здебільшого ця ситуація стосується робітників творчих професій. Під час роботи на підприємстві такий робітник вимушений адаптуватися до усіх вищезазначених особливостей своєї професії, тоді як працюючи як фрілансер, він матиме нагоду обирати цікаві йому замовлення та відхиляти ті, які вбачаються йому нецікавими або небажаними.

7) небажання віддавати велику частину вартості своїх послуг роботодавцю. Існують певні сфери діяльності, економічний результат яких у значній мірі

залежить від кваліфікації та знань окремого спеціаліста. Така ситуація притаманна найчастіше сфері послуг: юридичні, бухгалтерські, дизайнерські, консультаційні та інші послуги можуть здійснюватися особою персонально, без залучення інших спеціалістів. Працюючи як найманий працівник на підприємстві, що спеціалізується на таких послугах, робітник отримує заробітну платню, розмір якої часто є значно меншим, ніж сума, що отримує роботодавець, продаючи робочий час цього спеціаліста клієнтові. Розуміючи це, спеціаліст згодом може виявити бажання працювати самостійно поза межами компанії як приватний спеціаліст, отримуючи весь обсяг винагороди особисто. Проте така самозайнятість має ознаки підприємницької діяльності із притаманними їй рисами: необхідність самостійного пошуку клієнтів, ведення бухгалтерії, несення ризиків тимчасової відсутності доходу через відсутність клієнтів або відпустку тощо. А отже кожен з працівників такої сфери робить вибір: менші, але гарантовані доходи, які забезпечує роботодавець, або потенційно більші доходи, проте пов'язані з ризиками підприємницької діяльності. Існують і комбіновані форми такої зайнятості, коли працівник має постійне місце роботи та додатково надає схожі послуги в приватному порядку.

8) бажання зберегти особисту свободу та не робити роботу основною життєвою цінністю. У радянські часи необхідність і пріоритетність праці у життєвих цінностях громадянина формувалася ідеологічно і навіть законодавчо (покарання за «дармоїдство»). У наш час прагнення до праці для більшості населення породжується необхідністю отримати кошти для підтримки певного рівня життя. Проте дедалі більше людей розчаровуються у житті заради роботи, яка лише забезпечує зростаючі споживчі потреби, що у свою чергу формуються виробниками товарів та послуг через рекламу та формування суспільства споживання. Економічна криза призвела багатьох висококваліфікованих робітників і підприємців, що віддавали більшість свого життя та сил роботі, до ситуації, коли результати їх багаторічної праці зникали водночас, що спричинило розчарування, втрату мотивації та нерозуміння сенсу наполегливої праці. Непропорційність вкладених зусиль та отриманого фінансового

результату призводила до перегляду такими людьми своїх життєвих пріоритетів та надало поширення такому явищу як «даун-шифтінг» (англ. – зсув донизу) – це свідоме зниження фінансових, посадових і професійних амбіцій заради підвищення нематеріальної якості свого життя. Нові форми зайнятості, що їх шукають такі люди, характеризуються меншим часом, що витрачається на роботу, та більшим часом на родину, відпочинок, хобі тощо.

З іншого боку, генерація молоді, що виросла в епоху сучасних комунікацій, Інтернет і підприємництва, за своєю мотивацією та професійними планами суттєво відрізняється від більш старших вікових груп. Формуючись як особистість у той час, коли ані держава, ані засоби масової інформації чи культура не формують переконань про необхідність прагнення до праці, та знаючись на можливостях сучасних комунікацій та Інтернет, вони мають бажання та знання для того, аби заробляти гроші за рахунок можливостей Інтернет, отримуючи суми, достатні для життя, і не витрачаючи на роботу більшість свого часу. Для багатьох з них цариною є онлайн-зайнятість, заробіток на просуванні веб-сторінок; блогах; Інтернет-торгівлі [78].

З позицій роботодавців, стимулами до виникнення нестандартних форм зайнятості є:

1) скорочення витрат на утримання робочого місця. Робота працівника у офісі має як позитивні, так і негативні риси. До позитивних слід віднести спрощення та підвищення ефективності комунікацій із співробітниками свого та інших підрозділів, залучених до виконання спільного проекту, що сприяє підвищенню загальної ефективності праці та зміцненню командної роботи; наявність контролю за виконанням співробітником своїх обов'язків; можливість проведення зустріч із клієнтами та партнерами тощо. До негативних же боків належать: необхідність витрат на забезпечення робітника засобами праці (техніка, меблі, витрати на електроенергію, комунікації тощо); можливість непродуктивних витрат часу робітників на невиробниче спілкування та інше. Дозвіл для робітників певних спеціальностей на роботу поза межами офісу допомагає скоротити ці витрати, за умов збереження ефективного контролю над

роботою працівників (дистанційна робота штатного працівника) або оплати за результат (фріланс) [34].

2) скорочення навантаження на фонд оплати праці, соціальних виплат та інші можливості оптимізації оподаткування. Значне навантаження на фонд оплати праці іноді спонукає підприємців до пошуку нових форм співпраці з робітниками. Зокрема, способом оптимізації витрат на персонал може бути переведення деяких функцій на аутсорсинг або зміна юридичного характеру взаємодії зі спеціалістом, перехід на роботу за господарським договором. Такий підхід може стати особливо ефективним у сфері послуг, де вартість праці складає велику частку у загальній собівартості послуги.

3) залучення рідких спеціалістів або таких, для яких не може бути забезпечена постійна зайнятість. Досить розповсюдженою є ситуація, коли на певному етапі розвитку підприємство має потребу у специфічних послугах, що потребують високої компетенції вузького спеціаліста – наприклад, аналіз та розробка бізнес-процесів; розробка веб-сайту тощо. Хоча таке завдання потребує від спеціаліста доволі глибокого знання специфіки компанії та інтеграції його у її структуру, проте потреба у цьому висококваліфікованому спеціалісті є обмеженою у часі, і утримувати його постійно є нерентабельним для підприємства. Для вирішення такого завдання можуть стати у нагоді такі форми взаємодії як проектна зайнятість, підряд, фріланс.

4) скорочення витрат на виконання певних функцій. Підтримання деяких функцій потребує від підприємства доволі високих витрат на створення додаткових неспецифічних для підприємства служб: наприклад, контакт-центр, кур'єрська доставка, підтримка роботи ІТ-інфраструктури. Це потребує залучення висококваліфікованих спеціалістів, створення технічної інфраструктури, забезпечення адміністрування персоналу тощо. У той же час, при здійсненні цих функцій може бути досягнуто значної економії на масштабі, якщо ведеться обслуговування декількох компаній. Наприклад, кур'єрська служба, що виконує замовлення кількох клієнтів, досягає економії на персоналі та вартості палива через те, що доставляє відразу кілька замовлень в один район;



а утримання контакт-центру може обходитися дешево, якщо кілька команд буде розташовано в одному приміщенні з єдиною ІТ- інфраструктурою, системою навчання та адміністрування тощо, або навіть на території іншої країни з меншою вартістю робочої сили та інших ресурсів. А отже, підприємствам іноді вигідніше передати виконання цілих функцій на аутсорсинг, аніж самотійно створювати та підтримувати роботу таких служб.

Разом з тим, слід зазначити, що сучасна інноваційна зайнятість характеризується такими типовими ознаками [52]:

скорочення зайнятості в обробній промисловості і зростанням зайнятості в сфері соціальних послуг («сервісна» зайнятість);

створення, поширення та використання інновацій (технологічних, управлінських, організаційних, інформаційних, соціальних); інформатизація та інтелектуалізація праці;

поява нового типу працівника на ринку праці (якому притаманні креативність, швидкість отримання нових знань, інновацій, швидкість адаптації до нових вимог економіки), лідерство за показниками освіченості населення і зайнятих, розвиток нових форм зайнятості (фрілансерство, агентська зайнятість, тимчасова зайнятість, «мережева» зайнятість).

Загалом, інноваційна зайнятість є складним поняттям, що інтегрує декілька різних векторів та шарів інноваційних трансформацій: інновацій у сфері техніки та матеріалів, технологічних та інформаційних інновацій, економічних інновацій – у частині нових форм та способів підприємництва, соціальних та культурних інновацій – у частині нових форм індивідуальної та групової взаємодії, ідей та естетики особистісного та колективного самовираження.

Водночас слід враховувати, що інноваційна зайнятість передбачає необхідність отримання працівником нових знань, тобто розвиток творчих здібностей для застосування інновацій; появу нових форм зайнятості, особливо у галузях, які використовують інновації, а саме – у сфері послуг (фінансових, інформаційних і ін.); сприяє людському розвитку та навчанню упродовж усього

життя і отриманню навичок; забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу та гідний людський розвиток [47].

Виходячи з вищезазначеного, доцільно поняття «трансформація структури зайнятості» визначати як соціально-економічний процес якісних перетворень її структурних елементів і взаємозв'язків, що характеризується змінами параметрів зайнятості населення: загострення конкуренції, розширення нових форм зайнятості, зокрема на фоні розвитку ІТ, затребуваність інноваційної зайнятості, збільшення зайнятості у сфері послуг, підвищення мобільності економічно активного населення, нові акценти в системі цінностей та інтересів молоді; обґрунтовано зміст етапів трансформації зайнятості, які визначаються комбінацією та ступенем прояву перелічених параметрів, тривалість та вектор дії яких залежить від складної взаємодії комплексу екзогенних та ендогенних чинників [45].

Проведений аналіз змісту трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості дав змогу їх систематизувати та виокремити найбільш типові риси, що характеризують сучасну сферу зайнятості: посилення глобальної конкуренції; зниження частки виробничого сектора й зростання сектора послуг; структурні зрушення в процесі переходу від сфери матеріального виробництва у сферу виробництва нематеріального знання; збільшення частки високотехнологічних виробництв, виникнення нових технологій та зміни в організації виробництва; збільшення попиту на високоосвічених, висококваліфікованих працівників, що мають високий інноваційний потенціал; поширення нестандартних форм зайнятості.

Таким чином, в рамках трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості виникають нові та нестандартні форми зайнятості, що є необхідним процесом, який сприятиме створенню додаткових конкурентних переваг для роботодавців, підвищенню якості трудового життя для працівників. За таких умов необхідно окреслити позитивні результати від поширення нових та нестандартних форм зайнятості:

на державному рівні результати від поширення нових та нестандартних форм зайнятості реалізуються у: макроекономічній стабільності; стабілізації сукупного попиту; розробці заходів для ефективного реагування на структурні зрушення; розвитку та поширенні соціального підприємництва; забезпеченні ефективної зайнятості; підвищенні продуктивності праці та якості трудового життя; забезпеченні економічного розвитку країни; сприяння розвитку високого освітнього рівня [120];

на рівні роботодавців позитивні результати полягають у: якісно новому розвитку трудового потенціалу підприємства; збільшенні прибутковості підприємства; підвищенні рівня мобільності та інноваційності кадрового потенціалу підприємства; підвищенні якості трудового життя працівників та продуктивності їх праці; формуванні у робітників необхідного рівня компетенцій, професійних знань, вмінь та навичок для роботи з новими технологіями виробництва; підвищенні рівня соціальної відповідальності підприємств;

на рівні індивідів результати від поширення нових та нестандартних форм зайнятості виражаються у: підвищенні їх професійного та освітнього рівнів, а також конкурентоспроможності на ринку праці; можливості розвитку та накопичення особистого інтелектуального та творчого капіталу; зростанні рівня та якості трудового життя; забезпеченні професійного та кар'єрного росту в умовах більш ефективного використання отриманих знань, умінь та навичок; підвищенні рівня задоволеності кожного окремого індивіда своєю професійною діяльністю, успішністю, оплатою та умовами праці; підвищенні рівня соціальної відповідальності кожного окремого індивіда.

Таким чином, є підстави говорити про необхідність формування інноваційної моделі ринку праці, особливість якої полягає у відкритості та гнучкості до реалізації нових ідей, новітніх технологій, які на перше місце виносять якісні, а не кількісні характеристики економічно активного населення. Інноваційна модель розвитку ринку праці дозволяє поєднати економічну конкуренцію та соціальні гарантії в рамках концепції людського розвитку, що

реалізується через забезпечення розвитку кожного індивіда в його інтересах людини та власними силами. Наслідком такого розвитку є розширення можливостей людини через збільшення поля варіантів вибору, завдяки чому життя стає більш повноцінним та креативним [63, с.149]. Тому людський розвиток визнаний стратегічним напрямом світової динаміки, а людський капітал – пріоритетним об'єктом інвестування.

Отже, ринок праці є самостійним об'єктом інновацій, розвиток якого є однією із стратегічних цілей реалізації інноваційної моделі розвитку економіки. Тобто ринок праці є важливим суб'єктом інноваційного розвитку, який відіграє ключову роль у забезпеченні стабільної конкурентоспроможності економічної системи та є основою життєзабезпечення всіх верств і груп суспільства.

## **Висновки по розділу 1**

Теоретичний аналіз та узагальнення результатів наукових досліджень проблем регулювання ринку праці дозволяє зробити наступні висновки:

1. На основі теоретичного узагальнення результатів наукових досліджень проблем регулювання ринку праці систематизовано особливості його регулювання на макро-, мезо-, мікро- та нанорівнях. У роботі запропоновано систему індикаторів розвитку ринку праці та показників оцінювання ефективності його регулювання (дослідження економічно активного населення, попиту і пропозиції на ринку праці, оплати праці, незайнятого населення, зайнятості та соціального стану населення), які можна проаналізувати на основі статистичних даних, що сприятиме проведенню якісної оцінки стану, тенденцій та регіональних особливостей ринку праці та визначенню напрямів його регулювання.

2. Аналіз сучасних визначень та характеристик ринку праці є підставою для виокремлення основних чинників впливу на його регулювання, які

класифіковані за такими групами: соціальні, економічні, політико-правові, виробничі та інституційні. Систематизовано фактори впливу на регулювання ринку праці: за характером впливу (об'єктивні та суб'єктивні); за сферою впливу (екзогенні та ендогенні); за рівнем управління (державний, регіональний, галузевий, рівень підприємства та індивіда). Визначено методи регулювання ринку праці (правовий, організаційний та економічний), для кожного з яких виокремлено відповідні цілі та інструменти впливу. Узагальнення визначених теоретичних положень та методів є змістом запропонованого теоретико-методичного підходу до дослідження проблем регулювання ринку праці.

3. У роботі уточнено категорійний апарат дослідження на основі розширення змісту поняття «трансформація структури зайнятості», яке, на відміну від існуючих дефініцій, пропонується визначати як соціально-економічний процес якісних перетворень її структурних елементів і взаємозв'язків, що характеризується змінами параметрів зайнятості населення: загострення конкуренції, розширення нових форм зайнятості, зокрема на фоні розвитку ІТ, затребуваність інноваційної зайнятості, збільшення зайнятості у сфері послуг, підвищення мобільності економічно активного населення, нові акценти в системі цінностей та інтересів молоді; обґрунтовано зміст етапів трансформації зайнятості, які визначаються комбінацією та ступенем прояву перелічених параметрів, тривалість та вектор дії яких залежить від складної взаємодії комплексу екзогенних та ендогенних чинників.

4. Проведений аналіз змісту трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості дав змогу їх систематизувати та виокремити найбільш типові риси, що характеризують сучасну сферу зайнятості: посилення глобальної конкуренції; зниження частки виробничого сектора й зростання сектора послуг; структурні зрушення в процесі переходу від сфери матеріального виробництва у сферу виробництва нематеріального знання; збільшення частки високотехнологічних виробництв, виникнення нових технологій та зміни в організації виробництва; збільшення попиту на високоосвічених,

висококваліфікованих працівників, що мають високий інноваційний потенціал; поширення нестандартних форм зайнятості.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [48; 91; 92; 94; 95].

## РОЗДІЛ 2

### СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

#### 2.1. Аналіз стану ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості

Сучасний стан в Україні характеризується переважно негативними тенденціями: скорочується чисельність зайнятих осіб, триває процес закриття підприємств, зокрема через звуження сфери підприємницької діяльності, прогресує міграція найбільш активної частини населення за кордон, значно збільшується рівень внутрішньої, в тому числі вимушеної міграції населення. У країні спостерігається погіршення економічної ситуації, загострення фінансової кризи, скорочення доходів та видатків державного бюджету, загострення соціальної нерівності, дискредитація права.

Для України в сучасних умовах розвитку характерними є наступні тенденції: високий рівень смертності працездатного населення, особливо чоловіків; низький рівень якості соціальних послуг; невисокий рівень достатку населення. Якщо аналізувати сучасну демографічну ситуацію в країні, то необхідно зазначити, що протягом періоду з 1990 по 2016 роки, чисельність населення скоротилась на 9,1 млн. осіб (21,2%), що є результатом зниження загального рівня народжуваності, збільшення рівня смертності та посилення міграційної активності населення. Також на чисельність населення країни суттєво вплинула анексія АР Крим та військові дії на території Донецької та Луганської областей. За останні роки найбільші демографічні зміни відбулись у Донецькій та Луганській областях (за рахунок механічного руху населення. Також найбільше скоротилось населення у Закарпатській, Кіровоградській, Рівненській та Чернівецькій областях.

За таких умов відбулося різке скорочення населення працездатного віку. Зокрема, загальний показник скорочення населення у віці від 15 до 64 років склав 13,06%. Найбільше скорочення відбулось у Чернігівській, Донецькій, Дніпропетровській та Житомирській областях. У деяких регіонах відбулось збільшення чисельності населення працездатної групи (зокрема, у Волинській, Закарпатській, Івано-Франківській, Рівненській, Чернівецькій областях, а також м. Києві).

З метою дослідження стану ринку праці та зрушень в структурі зайнятості доцільно проаналізувати наступні показники: рівень ВВП, зайнятість населення, рівень безробіття, чисельність економічно активного населення, рівень середньої заробітної плати, індекс інфляції, індекс споживчих цін на товари та послуги, а також індекс реальної заробітної плати (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Показники ринку праці України<sup>1</sup> за 2010-2016 рр. [142]

Основні показники	Одиниця виміру	Роки						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Чисельність економічно активного населення	тис. осіб	20 894,1	20 893,0	20 851,2	20 824,6	19 920,9	18 097,9	17 955,1
Номинальний ВВП у фактичних цінах	млн. грн.	1079346	1299991	1404669	1465198	1586915	1988544	2383182
Індекс інфляції	% за рік	109,1	104,6	99,8	100,5	124,9	143,3	112,4
Рівень безробіття населення (за методологією МОП)	у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	9,3
Рівень зайнятості населення		58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3
Середня заробітна плата	грн.	2 250	2 648	3 041	3 282	3 480	4 195	5 183
Індекс споживчих цін на товари та послуги	у % до відповідного періоду попереднього року	99,9	100,4	100,1	100,3	102,7	100,7	100,8
Індекс реальної заробітної плати		110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	79,8	109,0

<sup>1</sup> Дані за 2010-2015 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2016 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції.



За період 2010-2016 рр. спостерігається тенденція до поступового зменшення економічно активного населення в умовах підвищеного рівня міграції населення за кордон, що обумовлено більш високим рівнем оплати праці та соціальної захищеності, а також воєнно-політичною ситуацією в країні. Динаміку росту ВВП можна пояснити високим індексом інфляції, який за останні півроку виріс на 15,8%, що говорить про швидке знецінення національної валюти, втрату купівельної спроможності грошей.

В Україні існує тенденція до скорочення кількості зайнятого населення. У 2016 році кількість економічно активного населення віком 15-70 років, порівняно з 2015 роком, в цілому по країні зменшилася на 142,8 тис. осіб. Рівень економічної активності населення віком 15-70 років зменшився, у порівнянні з 2015 роком, та становив 62,2% населення відповідної вікової групи. Найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб віком 30-49 років, найнижчий – для молоді віком 15-24 років та осіб віком 60-70 років. У 2016 р. показник зменшився на 0,7% відповідно до 2015 р. Це пов'язано із закриттям великої кількості підприємств, в результаті анексії АР Крим та проведення бойових дій на території Донецької та Луганської областей. Також гостро постає питання внутрішнього міграційного руху населення, що призводить до додаткового навантаження на ринок праці окремих регіонів України.

За даними Державної служби статистики України, у 2016 році рівень зайнятості населення становить 56,3%, працездатного населення – 64,2%, населення у віці 25-29 років становить 69,8%, населення у віці 15-24 роки – 27,0% (рис. 2.1). Найбільший рівень зайнятості населення спостерігається у вікової групи 40-49 років (78,2%) та 30-39 років (76,6%), найменший – у населення вікової групи 60-70 років (14,3%). Низький рівень зайнятості населення у віці 15-24 роки та 60-70 років зумовлений невисоким рівнем конкурентоспроможності на ринку праці. Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років, у порівнянні з 2015 роком, зменшилася на 166,3 тис. осіб та становила 16,3 млн. осіб [142].

Показник рівня зайнятості населення у віці 15-70 років за останні 5 років знизився на 1,7% (з 58,4% у 2010 році до 56,7% у 2015 році). Рівень зайнятості

серед працездатних осіб становив 65,5% (17451,0 тис. осіб – у 2010 році), а у 2015 році – 64,7% (15742,0 тис. осіб).

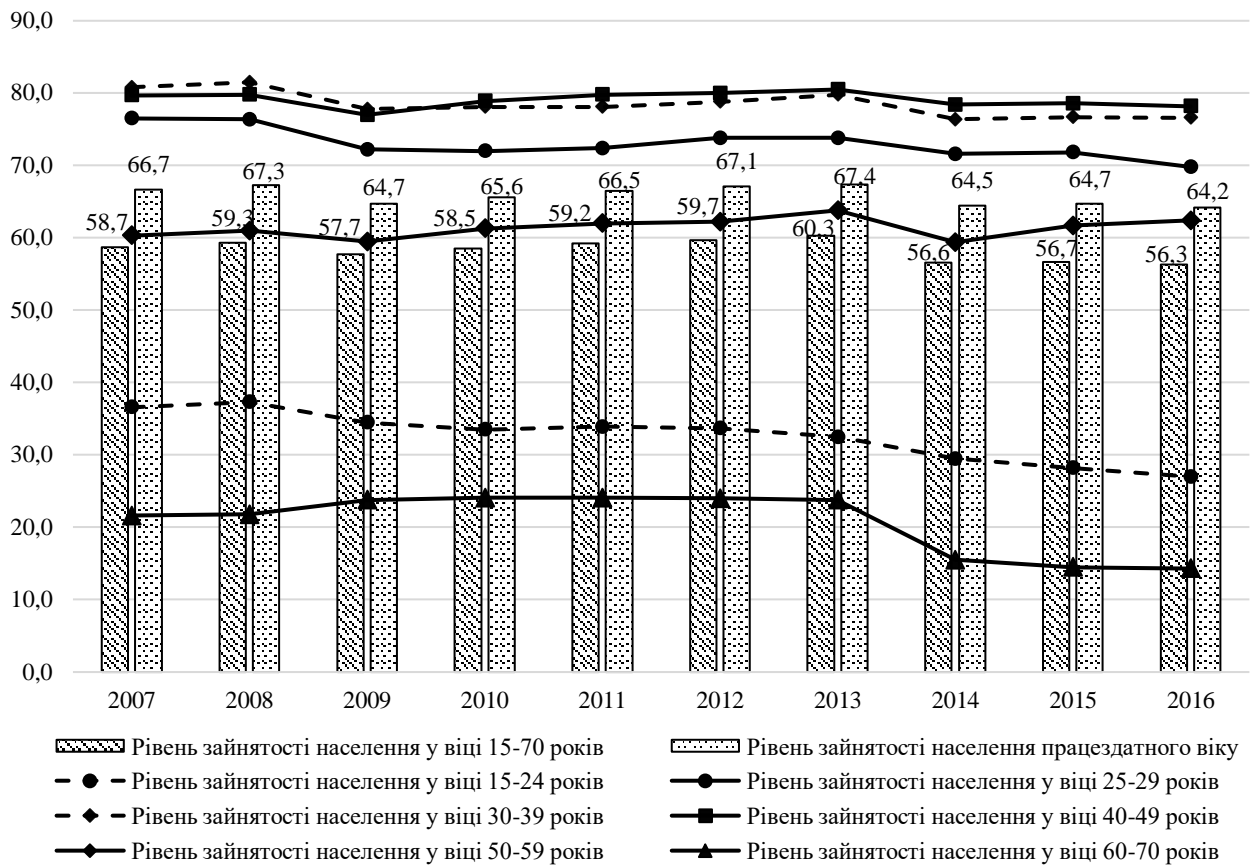


Рис. 2.1. Рівень зайнятості населення за віковими групами у 2007-2016 рр. (в середньому за період), у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Аналіз галузевого розподілу професійної структури зайнятих в економіці України свідчить про існування значної диференціації зайнятості за професіями залежно від виду економічної діяльності (табл. 2.2).

Найбільш високою концентрацією професіоналів характеризуються такі види економічної діяльності як професійна, наукова та технічна діяльність (62,9% від загальної чисельності зайнятих), освіта (53,8%), інформація та телекомунікації (47,6%), фінансова та страхова діяльність (41,5%), державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування (37,8%). Характер праці зайнятих професіоналів відзначається превалюванням частки інформаційної та інтелектуальної компонентів.

**Галузевий розподіл професійної структури зайнятих  
в економіці України у 2015 році, % [142]**

	Усього	Законодавці, вищі держслужбовці, керівники	Професіонали	Фахівці	Техслужбовці	Робітники сфери обслуговування та торгівлі	Кваліфіковані робітники с/г, приборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Оператори та складальники устаткування і машин	Найпростіші професії
<b>Усього</b>	100	7,9	17,7	12,0	3,2	16,4	0,9	12,3	11,2	18,4
Сільське, лісове та рибне господарство	100	2,1	2,9	2,9	0,6	2,5	5,5	2,3	11,7	69,5
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	100	9,0	8,0	9,0	1,5	3,9	1,0	33,3	26,5	8,0
Переробна промисловість	100	7,1	12,6	8,9	2,0	3,3	0,2	27,8	23,9	13,9
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	100	8,2	19,4	13,2	2,0	3,7	0,0	32,8	13,0	7,7
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	100	7,3	9,1	8,2	0,9	3,6	0,9	20,0	23,6	26,4
Будівництво	100	5,6	7,3	5,2	0,5	1,5	0,1	57,4	4,9	17,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	100	13,7	6,5	8,9	3,0	50,7	0,0	4,9	5,0	7,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	100	6,7	6,3	10,8	10,5	6,1	0,1	9,6	43,7	6,3
Тимчасове розміщування й організація харчування	100	8,1	4,0	5,8	7,2	61,4	0,0	2,6	2,0	8,9
Інформація та телекомунікації	100	14,1	47,6	12,1	9,0	0,7	0,0	8,3	6,2	2,1
Фінансова та страхова діяльність	100	14,6	41,5	11,0	22,4	5,8	0,0	0,8	1,6	2,3
Операції з нерухомим майном	100	15,4	15,4	20,5	3,8	5,1	0,0	11,5	3,8	24,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	100	13,3	62,9	10,7	1,7	1,2	0,0	3,8	2,0	4,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	100	13,3	8,4	9,6	4,4	26,5	0,4	15,7	4,4	17,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	100	13,1	37,8	24,0	3,8	12,3	0,1	1,2	4,6	3,1
Освіта	100	4,7	53,8	14,0	1,2	10,0	0,1	1,2	3,0	12,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	100	2,1	23,6	44,7	2,1	18,4	0,0	1,1	4,1	3,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100	20,5	30,4	21,1	8,8	5,8	0,6	2,3	1,8	8,8
Надання інших видів послуг	100	5,3	12,8	8,2	2,3	46,4	0,3	16,4	2,6	5,6

Джерело: ILOSTAT. Employment by occupation and activity. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org>

Разом з тим, достатньо високою залишається частка фахівців у структурі зайнятих у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (44,7% від загальної чисельності зайнятих), державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (24,0%), мистецтві, спорті, розвагам та відпочинку (21,1%). Найвищою залишається частка технічних службовців (22,4%) у структурі зайнятих у фінансовій та страховій діяльності, праця яких характеризується значним внеском регламентних операцій.

Традиційно високою залишається частка кваліфікованих робітників з інструментом у будівництві (57,4%), добувній промисловості та розробленні кар'єрів (33,3%), постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (32,8%). Характер праці не має ознак креативності, тобто не створює передумов для розвитку інноваційних видів зайнятості у цій сфері.

Частка операторів та складальників устаткування і машин залишається найвищою у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (43,7%), добувній промисловості і розробленні кар'єрів (26,5%), переробній промисловості (23,9%), водопостачанні; каналізації, поводження з відходами (23,6%). Стосовно представників найпростіших професій, що не потребують високого рівня освіти та кваліфікації, слід зазначити, що найбільший рівень концентрації зафіксований у сільському, лісовому та рибному господарстві (69,5%), водопостачанні; каналізації, поводженні з відходами (26,4%), операціях з нерухомим майном (24,4%), будівництві (17,5%).

Для України властиве стрімке зростання неформального сектора економіки та відповідно неформальної зайнятості – її чисельність зросла з 3,0 млн. осіб у 2000 р. до 4,3 млн. осіб у 2015 р., тобто у 1,4 рази. Самостійно організована трудова діяльність здебільшого ґрунтується на примітивній техніко-технологічній основі, не сумісній з інноваційними засадами, і характеризує низьку місткість офіційного ринку праці та нестачу робочих місць для їх пошукувачів [142].

У цьому контексті необхідно зазначити, що за останні роки спостерігається така залежність – області з найнижчими показниками неформальної зайнятості у

різних секторах економіки вирізняються найвищою концентрацією професійної, наукової та науково-технічної діяльності. Звертає увага така обставина – в окремих західних областях України (Івано-Франківській, Чернівецькій, Закарпатській, Рівненській) з найнижчою концентрацією інноваційно орієнтованої зайнятості, частка неформально зайнятих становить близько половини (рис. 2.2).

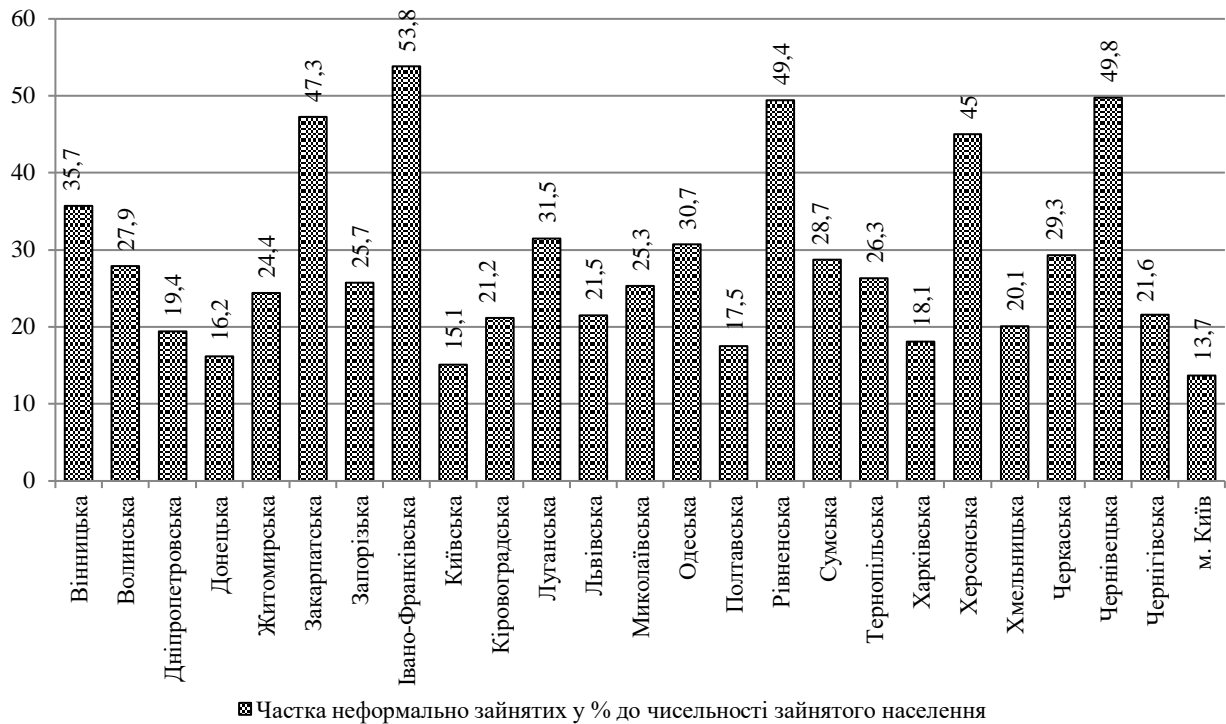


Рис. 2.2. Неформальна зайнятість за регіонами України у 2015 році [155]

Поширеність неформальної зайнятості в Україні слід оцінювати як вагому перешкоду на шляху її інноватизації, в першу чергу в сферах економічної діяльності, в яких спостерігається її основний приріст – у сільському господарстві, будівництві та сфері послуг.

Наразі, на жаль, неформальний сектор економіки по суті формує місткість сфери зайнятості для сільських жителів. У містах ситуація протилежна – кон'юнктура ринку праці та вакантні робочі місця можуть забезпечити зайнятість переважно в офіційному секторі економіки. Безумовно, саме наявність робочих місць і прийнятних умов праці визначають головні пропорції розподілу працівників між цими сферами. У цьому контексті важливо

підкреслити, що нерідко спрацьовують інші чинники, зокрема мотиваційні – низький рівень оплати праці, її необґрунтовані міжкваліфікаційні співвідношення формують активні настанови до зайнятості поза межами офіційного сектора економіки з вищим рівнем оплати.

Важливим напрямом аналізу є дослідження причин та рівня безробіття населення, що значно різняться за його віковими групами. Безробіття населення пов'язано з якісною незбалансованістю робочої сили з робочими місцями, слабким регулюванням ринку, недостатньою сферою прикладання праці (рис. 2.3). Слід відзначити, що з 2010 року спостерігається тенденція підвищення чисельності працюючих на сезонних роботах (з 6,3% у 2009 році до 9,7% у 2016 році). Зменшується частка непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів (з 18,1% у 2011 році до 15,6% у 2016 році).

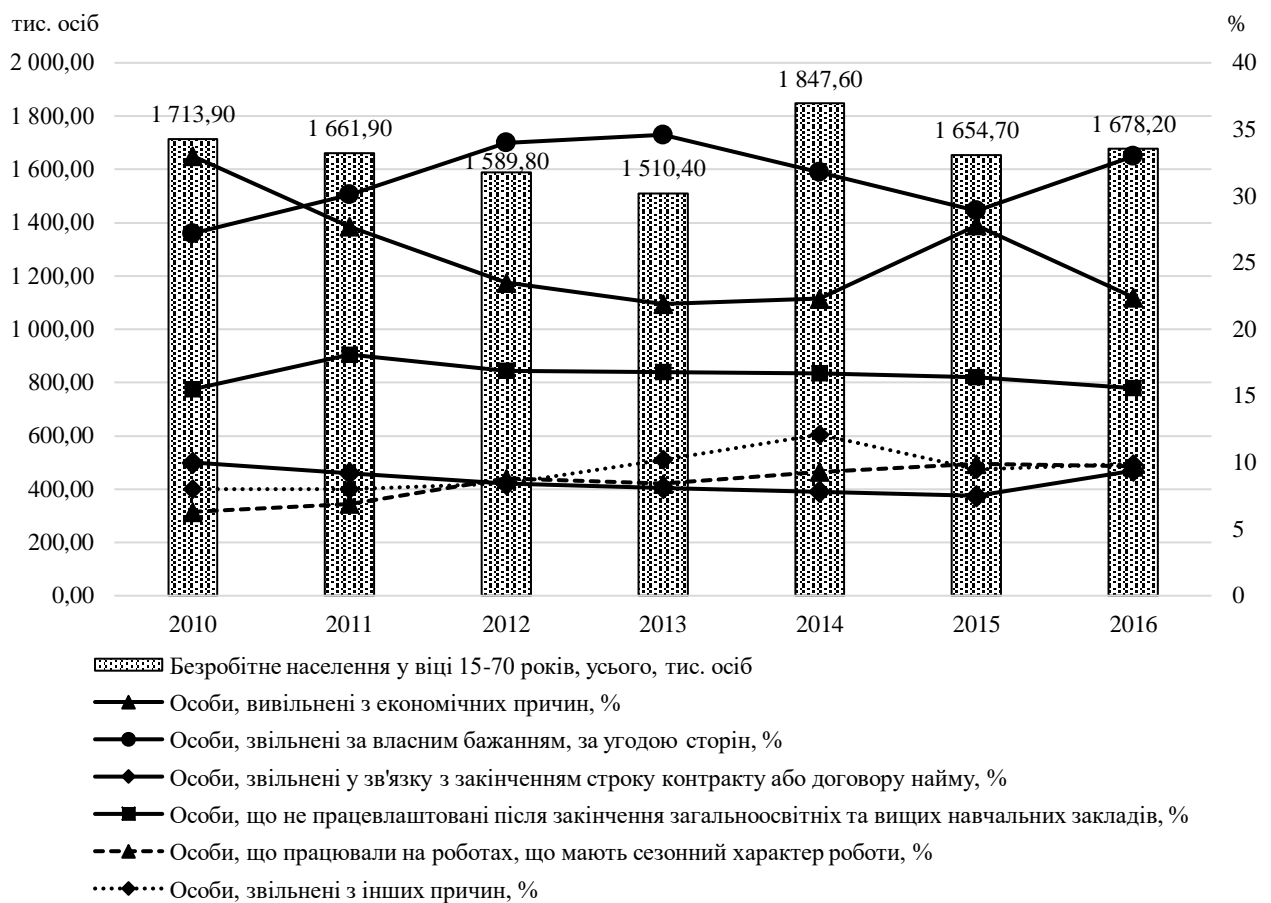


Рис. 2.3. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2016 рр., % [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Чисельність безробітних в середньому у 2016 році збільшилася на 23,5 тис. осіб і становила 1,7 млн. осіб [142]. Останніми роками спостерігається суттєве скорочення осіб, що вивільнені з економічних причин – з 33,0% у 2010 році до 22,4% у 2016 році. Значно підвищилася чисельність осіб, звільнених за угодою сторін або за власним бажанням – з 27,2% у 2010 році до 33,0% у 2016 році. Практично на одному рівні залишається чисельність осіб, звільнених у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму. У сучасних умовах причинами безробіття економічно активного населення є: падіння обсягів виробництва і надання соціальних послуг, низький рівень знань і кваліфікації, недостатній виробничий досвід, падіння престижності робітничих професій. Також негативно впливає деградація соціальної інфраструктури – зменшення кількості шкіл, закладів культури та охорони здоров'я.

Рівень безробіття населення підвищується, що призводить збільшення державних витрат на соціальний захист незайнятого населення. Рівень безробітного населення у віці 15-70 років зріс з 6,4% у 2007 році до 9,3% у 2016 році (рис. 2.4).

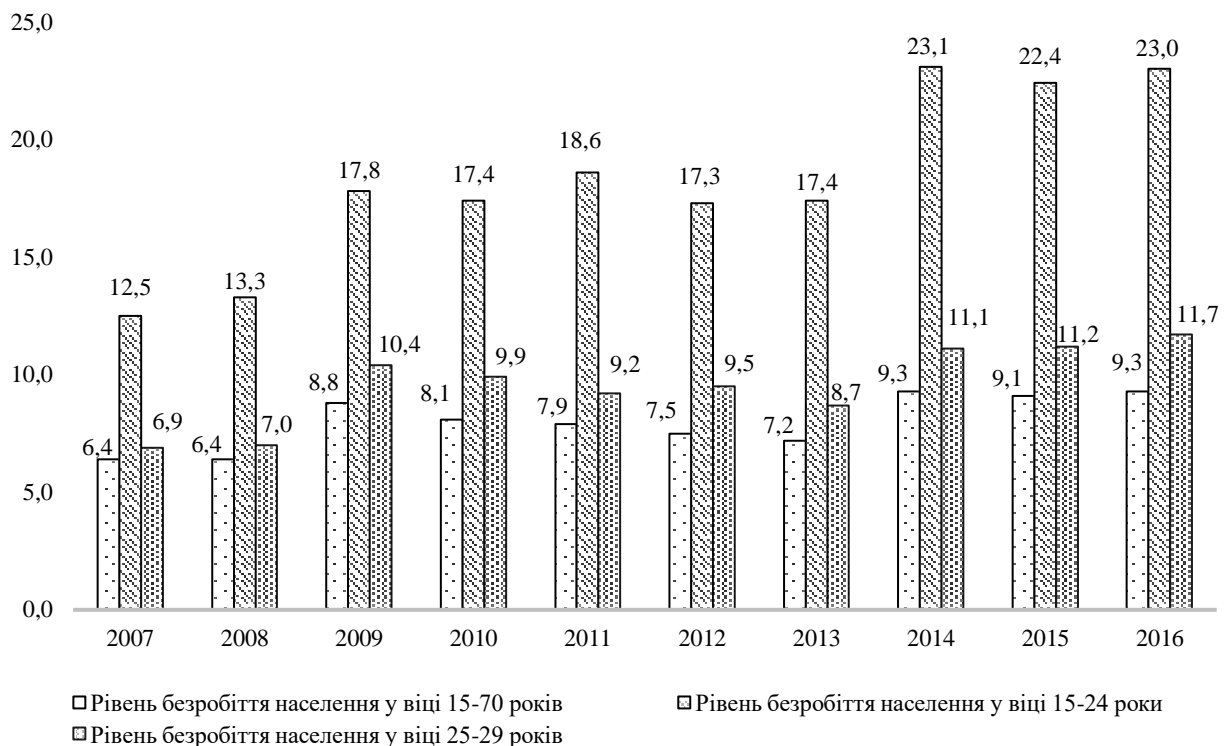


Рис. 2.4. Рівень безробіття населення у віці 15-70, 15-24 та 25-29 років, у середньому за 2007-2016 рр. [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Рівень безробіття населення у віці 15-70 років збільшився з 9,1% у 2015 році до 9,3% економічно активного населення у 2016 році. В Україні найбільше від безробіття страждає молодь у віці 15-24 роки. Рівень безробіття серед таких осіб збільшився з 17,4% у 2013 році до 23,0% у 2016 році, та є найвищим серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений відсутністю у молодих людей необхідних професійних навиків та досвіду роботи, що значно знижує рівень їх конкурентоспроможності на ринку праці. У віці 25-29 років рівень безробіття також має високі показники. За період з 2007 року по 2016 рік зазначений показник зріс з 6,9% до 11,7%. У віці 30-39 років рівень безробіття складає 7,6%, а у віці 40-49 років – 6,8% економічно активного населення. Рівень безробіття серед населення у віці 50-59 років становить 5,5%, а у віці 60-70 років – 0,07%.

Рівень безробіття населення працездатного віку у 2016 році становив 9,7%, у тому числі у чоловіків – 11,2%, серед жінок – 8,0%, у сільській місцевості – 10,2%, у міських поселеннях – 9,5% [142].

Серед безробітного населення більше 97,0% намагалися організувати власну справу. Середня тривалість пошуку роботи в Україні у 2010-2016 роках склала 7 місяців. У 2016 році найбільшу частку серед безробітних склали особи, що шукали роботу від 1 до 3 місяців – 26,2%, 12 місяців і більше – 25,3%, від 3 до 6 місяців – 21,6%, до 1 місяця – 10,5%, від 6 до 9 місяців – 10,0%, від 9 до 12 місяців – 6,4%. Тобто, можна зробити висновок, що в Україні спостерігається тенденція до довготривалого безробіття.

Негативними сторонами довготривалого безробіття є те, що у безробітних, що довгий проміжок часу не працювали, знижується мотивація до праці, втрачається трудова дисципліна, знижується рівень їх кваліфікації, професійних вмінь та навичок, що призводить до зниження їх затребуваності на ринку праці та ускладнює процес переходу безробітного у статус працевлаштованого.

У 2016 році рівень безробіття серед чоловіків був вищим, ніж серед жінок – 10,8% проти 7,7%. Рівень безробіття у сільській місцевості також був вищим, ніж у міських поселеннях – 9,7% проти 9,2%. Найбільший рівень безробіття



спостерігався у чоловіків у віковій групі 15-24 роки – 24,0% та у віковій групі 15-24 роки, що територіально знаходяться у міських поселеннях – 23,7% та у сільській місцевості – 22,0%.

Високий рівень безробіття серед молоді є актуальною проблемою не тільки для України, але й для більшості країн Європейського Союзу (рис.2.5). Саме на молодь припадає майже 40% світового безробіття. За статистикою Євросоюзу, безробіття серед молодих людей в 2,4 рази вище, ніж серед дорослих категорій населення. З одного боку, молодь має досить великі та суттєві переваги порівняно з іншими віковими категоріями працездатного населення: більш тривалий період працездатності, кращий стан здоров'я, високий рівень освіти та мобільності. З іншого боку, молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб почувати себе конкурентоспроможною на сучасному ринку праці.

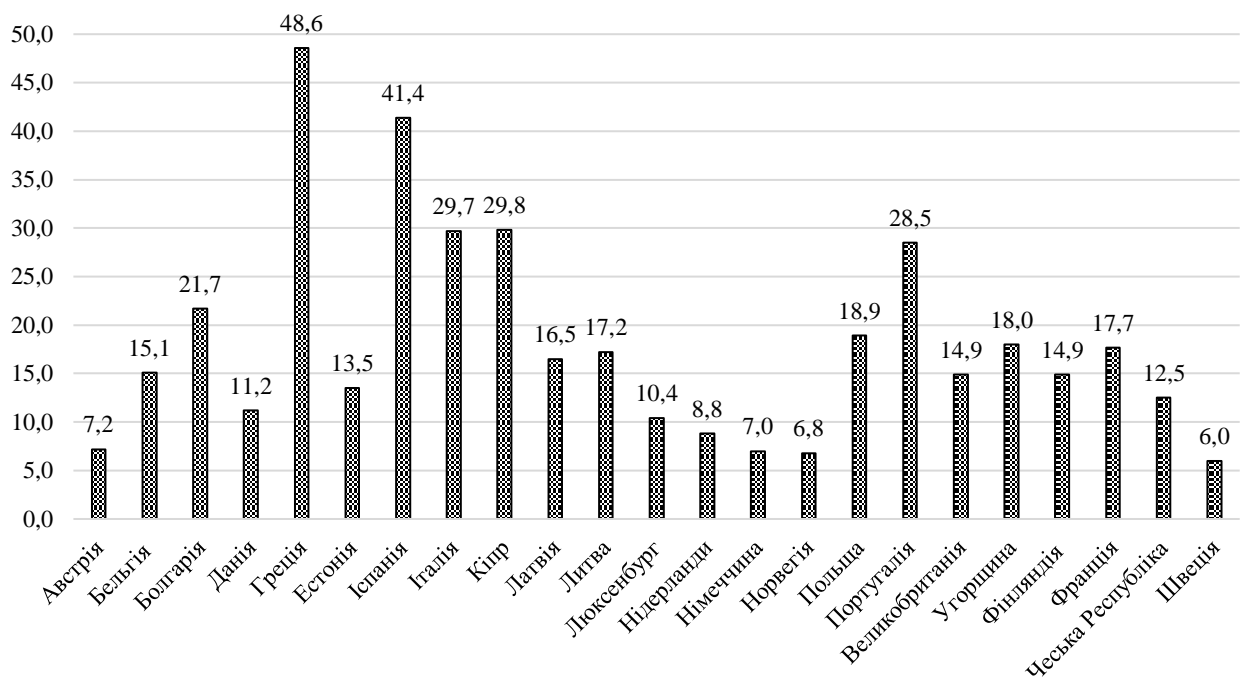


Рис. 2.5. Рівень безробіття молоді віком 15-29 років в країнах-членах ЄС у 2016 рр. (у % до економічно активного населення відповідного віку) [194]

Однією з головних причин безробіття молоді у віці до 25 років є те, що більшість з них є випускниками навчальних закладів, які вперше працевлаштовуються та практично не мають досвіду роботи. Зазначена проблема посилюється тим фактом, що в Україні не існує належного правового механізму,

який би регулював умови виходу молоді на ринок праці, стимулював роботодавців працевлаштовувати молодь без досвіду роботи. Це все призводить до підвищення рівня молодіжного безробіття, зниження трудової мотивації молоді, розвиває невпевненість молоді у своїх здібностях та отриманих протягом навчання знаннях. Безробіття у більш старшому молодому віці зумовлено з проблемами більш якісної реалізації власного потенціалу та задоволення існуючих амбіцій – завищеними вимогами до оплати та умов праці, їх трудової мотивації [156].

За даними Державної служби зайнятості статус безробітних у 2016 році мали 669,1 тис. осіб віком до 35 років або 46% загальної кількості безробітних усіх вікових груп. 20,4% серед зареєстрованих безробітних у віці до 35 років працювали у сфері оптової та роздрібної торгівлі, 19,3% - у сільському, лісовому та рибному господарстві, 16,5% молодих людей працювало в переробній промисловості, 8,5% – у сфері державного управління та оборони та 7,1% – у фінансовій та страховій діяльності (рис. 2.6).

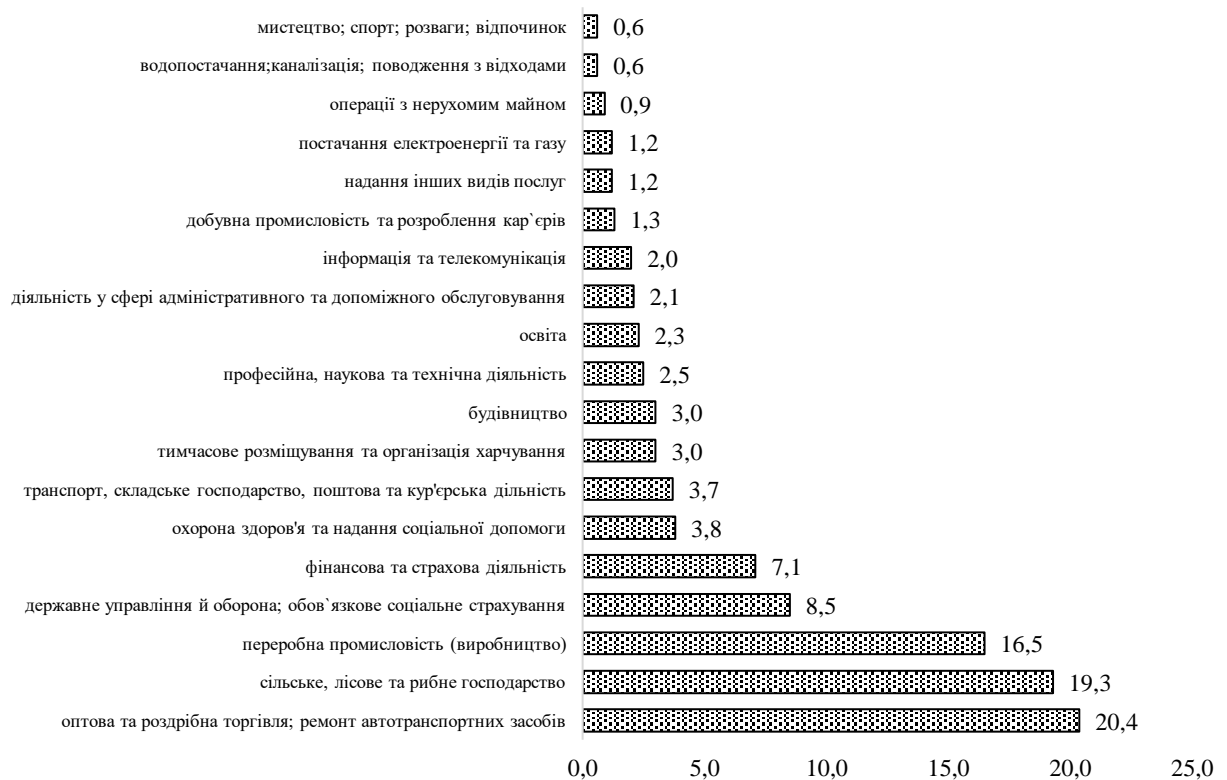


Рис. 2.6. Структура чисельності зареєстрованих безробітних у віці до 35 років, на кінець 2016 року за видами економічної діяльності, % [142]

Що стосується попиту та пропозиції на робочу силу, слід зазначити, що на ринку праці України спостерігається кількісний дисбаланс (рис. 2.7). Протягом 2016 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями становила 919,3 тис. од., що на 43,5 тис. вакансій більше, ніж у 2015 році, з яких з початку року було зареєстровано 875,8 тис. од. У 2016 році у базі даних служби зайнятості налічувалося 36,0 тис. вакансій, на 39% більше, ніж у 2015 році. Навантаження на зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце у 2016 році становило 11 осіб, а у 2015 році – 19 осіб. У 2015 році було зареєстроване найбільше навантаження на 1 вакантне місце, а найменше навантаження спостерігалось у 2007 році – 4 особи на 1 вільне робоче місце.



Рис. 2.7. Динаміка кількісного дисбалансу на ринку праці України [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Протягом 2016 року послугами державної служби зайнятості скористалися 1 270,4 тис. осіб безробітних громадян, що на 164,7 тис. осіб менше, ніж у 2015 року. Станом на 1 січня 2017 року кількість зареєстрованих безробітних становила 390,8 тис. осіб (станом на 1 січня 2016 р. – 490,8 тис. осіб), з них отримували допомогу по безробіттю 317,1 тис. осіб. Найбільша кількість

zareєстрованих безробітних сконцентрована у Дніпропетровській, Вінницькій, Полтавській, Харківській, Запорізькій та Черкаській областях, а найменша – у Закарпатській та Чернівецькій областях. У загальній кількості зареєстрованих безробітних чоловіки становили 49,7%, жінки – 50,3%. В цілому по Україні серед зареєстрованих безробітних 46% становлять мешканці сільської місцевості.

Серед безробітних, кожен п'ятий раніше працював у сільському, лісовому та рибному господарстві; кожен четвертий у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування, 13,3% – у переробній промисловості; 13,1% – у оптовій та роздрібній торгівлі. За професійними групами серед зареєстрованих безробітних найбільше робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин законодавців – 18%, вищих державних службовців, керівників – 16,5%, працівників сфери торгівлі та послуг -14%.

Станом на 1 січня 2017 року на одну вакансію в середньому по Україні претендувало 11 безробітних (станом на 1 січня 2016 року – 19 осіб). Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сільському, лісовому та рибному господарствах (59 осіб), у фінансовій та страховій діяльності (26 осіб), у державному управлінні й обороні ( 23 особи), а найменше – в транспорті, складському господарстві (3 особи). Найбільше претендентів на одну вакансію – серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства (55 осіб), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом (5 осіб).

Чисельність економічно неактивного населення у 2016 році становила 10,9 млн. осіб, а у 2015 році – 10,9 млн. осіб (рис. 2.8). Традиційно, серед економічно неактивного населення у 2016 році найбільше було пенсіонерів – 52,8%, учнів, студентів денної форми навчання – 21,4%, тих, хто виконує домашні, сімейні обов'язки або перебувають на утриманні – 20,8%. Зазначена структура економічно неактивного населення є незмінною більше 10 років. Близько 60% чисельності економічно неактивного населення – жінки, майже 65% - проживають в містах. Починаючи з 2010 року спостерігається постійне зниження кількості економічно неактивного населення, тільки у 2014 році було збільшення їх чисельності, що зумовлено подіями, що відбуваються в країні.

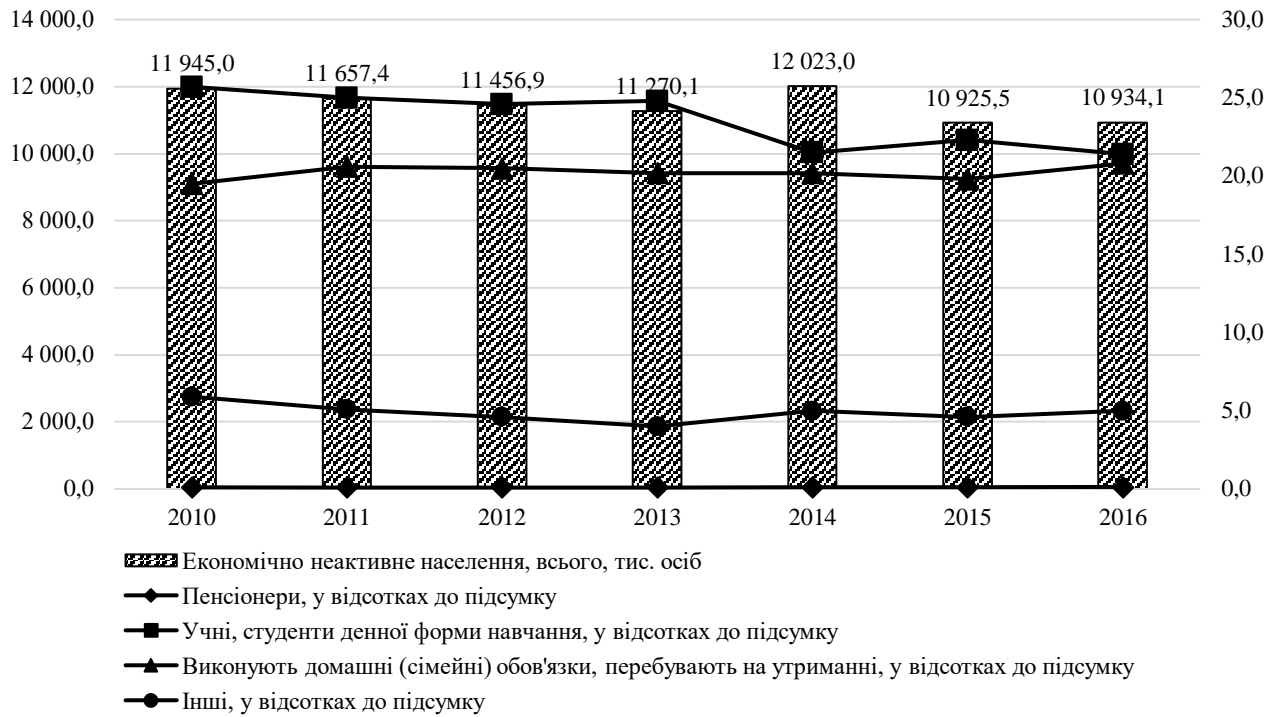


Рис. 2.8. Склад економічно неактивного населення у 2010-2016 рр. [142]

Рівень середньої заробітної плати протягом останнього десятиріччя зростає. У 2016 році вона становила 5183 грн., що на 19% вище, ніж у попередньому 2015 році (рис. 2.9).

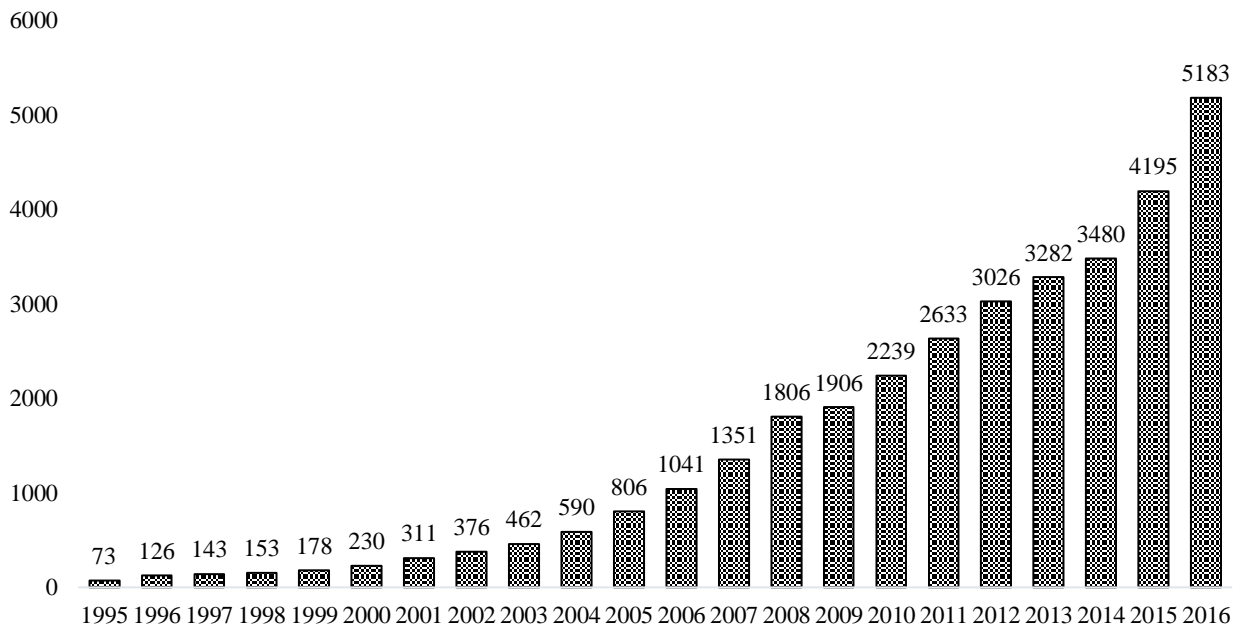


Рис. 2.9. Динаміка середньомісячної заробітної плати у 1995-2016 рр., (в розрахунку на одного штатного працівника, грн. [172; 173; 174; 175; 176; 177; 178; 179; 180; 181]

Серед лідерів за темпами росту заробітної плати слід відмітити такі види економічної діяльності як інформація та телекомунікації й переробна промисловість, підприємства яких демонструють також і високий рівень інноваційної активності (табл. 2.3) [199; 200; 201; 202; 203; 204].

Таблиця 2.3

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2015 рр., грн**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 р. до 2010 р., %
<b>Усього</b>	<b>2 250</b>	<b>2 648</b>	<b>3 041</b>	<b>3 282</b>	<b>3 480</b>	<b>4 195</b>	<b>186,4</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1 467	1 852	2 094	2 344	2 556	3 309	225,6
Добувна промисловість і	3 570	4 417	4 923	5 289	5 445	6 164	172,7
Переробна промисловість	2 288	2 771	3 097	3 311	3 570	4 477	195,7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого	3 043	3 609	4 134	4 524	4 885	5 462	179,5
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1 971	2 285	2 525	2 770	2 967	3 498	177,5
Будівництво	1 777	2 294	2 543	2 727	2 860	3 551	199,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1 898	2 371	2 739	3 049	3 439	4 692	247,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2 648	3 061	3 405	3 582	3 768	4 653	175,7
Тимчасове розміщування й організація харчування	1 424	1 750	2 020	2 195	2 261	2 786	195,6
Інформація та телекомунікації	3 185	3 705	4 360	4 659	5 176	7 111	223,3
Фінансова та страхова діяльність	4 695	5 433	6 077	6 326	7 020	8 603	183,2
Операції з нерухомим майном	1 864	2 184	2 384	2 786	3 090	3 659	196,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	2 914	3 575	4 287	4 505	5 290	6 736	231,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1 826	2 162	2 298	2 546	2 601	3 114	170,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2 735	3 049	3 432	3 719	3 817	4 381	160,2
Освіта	1 884	2 077	2 532	2 696	2 745	3 132	166,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1 616	1 762	2 186	2 351	2 441	2 829	175,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2 129	2 394	3 017	3 343	3 626	4 134	194,2
Надання інших видів послуг	1 742	2 062	2 601	2 738	3 361	3 634	208,6

Однак, незважаючи на постійне підвищення рівня середньомісячної заробітної плати, залишаються значними розбіжності між життєвими стандартами та реальним рівнем життя, що зумовлено застарілими стандартами оплати праці, які в сучасних умовах не можуть адекватно реагувати на швидкі зміни в економіці, постійне зростання цін на товари першої необхідності, підвищення тарифів на житлово-комунальні послуги, перехід від безкоштовної до платної освіти та медицини.

У сучасних умовах досить великими темпами розвивається інноваційна зайнятість. Для оцінки регіональних передумов розвитку інноваційної зайнятості необхідно більш детально розглянути ті можливості, які надає інтелектуальний капітал, його територіальна концентрація і потужність. У регіонах України в 2015 р. частка зайнятого населення з вищою освітою коливалася в межах від 20,8% в Херсонській області до 61,2 % в м. Києві (рис. 2.10). Для інноваційної моделі зайнятості інтелектуалізація та інформатизація праці є необхідною передумовою для трансформації творчої діяльності – в новаторську.

На жаль, дається взнаки особливість вітчизняного ринку праці країни, в якому високоінтелектуальний потенціал не знаходить можливостей для якомога повної реалізації власного потенціалу через істотний брак високопродуктивних робочих місць. Натомість ефективність використання наявного інтелектуального потенціалу певної адміністративно-територіальної структури значною мірою визначає у подальшому перспективи розвитку сфери інноваційної зайнятості [145].

Регіони з найвищою концентрацією інтелектуального потенціалу (м. Київ з часткою фахівців вищої кваліфікації на рівні 49,8% від всіх в країні, Харківська область (17,1 %), Дніпропетровська (8,4 %), Львівська (4,9 %), Одеська (3,2 %), Донецька (3,2 %) (рис. 2.10) характеризуються наразі різними соціально-економічними передумовами для розвитку інноваційної зайнятості. Найкращими вони є в м. Києві та Харківській області, найгіршими – у Донецькій області внаслідок військового конфлікту. За умов успішного здійснення проектів із залучення нових інвестицій, участі держави як посередника у реалізації

інноваційних запитів від приватних підприємців можна розраховувати на те, що в цих областях створюватимуться нові технопарки і технополіси, активізуватиметься наукова і науко-технічна діяльність.

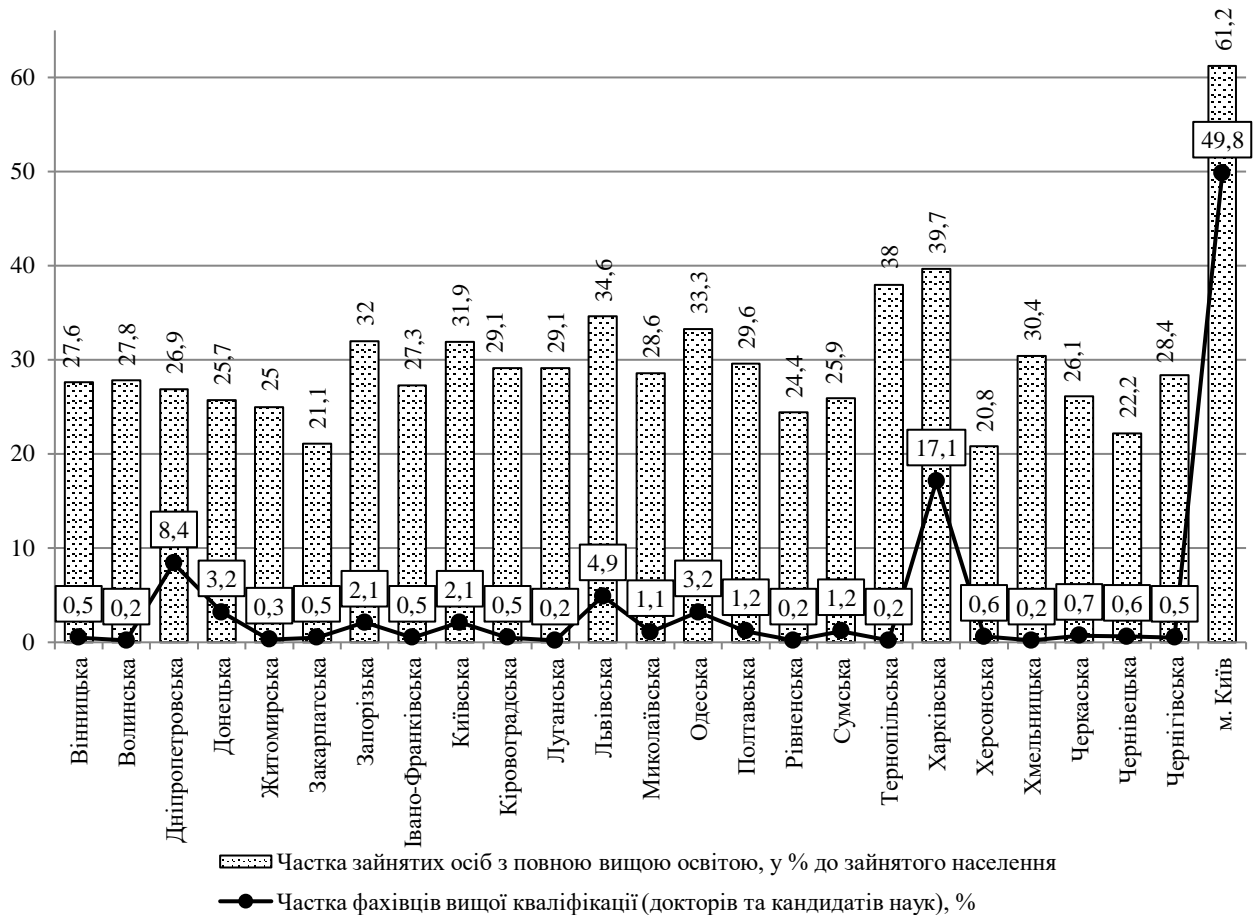


Рис. 2.10. Вища освіта зайнятого населення та фахівці наукової та технічної діяльності за регіонами України у 2015 р. [142]

На сьогодні в Україні склалася досить складна ситуація на ринку праці, яка знаходиться під впливом подій, що відбуваються на сході країни: демографічні втрати, зруйнована інфраструктура, погіршення психологічного та фізичного стану населення, масштабні внутрішні та зовнішні міграційні переміщення, економічний спад та загострення ризиків безробіття. Тому за таких умов соціально-економічного розвитку ринку праці України актуальним є вивчення сучасних тенденцій та наслідків вимушеного внутрішнього переміщення в Україні, а також розробка та впровадження заходів, що спрямовані на підтримку зайнятості внутрішньо переміщених осіб, використання їх наявного трудового



потенціалу (високої соціальної та територіальної мобільності, економічної активності, інтелектуального та демографічного потенціалу) [210].

Ситуація, що склалася на Сході України, призвела до появи такого негативного явища як вимушені внутрішні переміщення – масової примусової або за власним бажанням міграції громадян України, що постійно проживали на території країни, у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [182].

В умовах активізації процесу вимушеного внутрішнього переміщення регіональні ринки праці стикаються з проблемою появи нової категорії громадян, які потребують працевлаштування – вимушені переселенці, з якими Державна служба зайнятості зіткнулася вперше. Статистичні дані свідчать про постійне збільшення кількості вимушених переселенців (за I півріччя 2015 року – 1195,0 тис. осіб). З них, 272 тис. осіб становили особи працездатного віку, 722 тис. осіб – пенсіонери, майже 150 тис. осіб – діти, 50 тис. осіб – інваліди.

Інтенсивність потоку переселенців зростає за умови консервації конфлікту на Донбасі та під впливом низки соціально-економічних та політичних чинників. Саме тому в сучасних умовах актуалізуються проблеми захисту та створення належних умов життєдіяльності вимушених переселенців, гостро постають питання їх працевлаштування. Через це перед державою постає важливе завдання створення належного нормативно-правового забезпечення ВПО, тобто перед державою постає цілий ряд проблем, що зумовлені масштабним внутрішнім переміщенням населення (рис. 2.11). Однією з нагальних проблем є відсутність підтверджених даних щодо чисельності внутрішньо переміщених осіб, що унеможлиблює точне визначення масштабів внутрішніх переселень. Також невизначеними залишається інформація щодо професійного, освітнього складу переселенців та їх працевлаштування. На сьогоднішній день інформація збирається лише центрами зайнятості та управліннями праці та соціального захисту населення [162].



Рис. 2.11. Систематизація проблем, що зумовлені масштабним внутрішнім переміщенням населення [210]

Переселенці є вразливою категорією населення у сфері зайнятості, саме тому пріоритетними завданнями держави в сучасних умовах є сприяння їх працевлаштування та забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці. В

сучасних умовах поширеними є наступні напрями вирішення проблем вимушених переселенців: поширення активних форм стимулювання зайнятості; надання допомоги у зв'язку з безробіттям; надання пільгових умов оподаткування для підприємств, які створюють робочі місця для переселенців.

На жаль, сучасна українська нормативно-правова база не пристосована до вирішення першочергових проблем зайнятості вимушених переселенців. Дослідження світових практик свідчать, що більшість країн акцентувало увагу при проведенні політики зайнятості ВПО на збереженні існуючих форм стимулювання зайнятості та стандартів надання соціальної допомоги, відновленні стажу осіб, які були незаконно звільнені, а також спрощенні процедур працевлаштування, що дозволяло влаштовуватись на нову роботу за відсутності трудової книжки [141].

Враховуючи вищезазначене, проаналізуємо сучасні тенденції та визначимо перешкоди, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи на ринку праці. Що стосується працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, слід зазначити, що з початку 2014 року до Державної служби зайнятості звернулися за допомогою у працевлаштуванні 79,5 тис. мешканців АР Крим, Донецької та Луганської областей, зокрема 67,6 тис. громадян, які отримали довідку про взяття на облік (у відповідності з Постановою КМУ від 01.10.2014 року №509) (табл. 2.4). Внутрішньо переміщені особи зверталися за послугами в центри зайнятості в усіх регіонах країни. Найбільша їх кількість зосереджена у Донецькій, Дніпропетровській, Харківській, Запорізькій, Полтавській областях та м. Києві.

Аналіз статистики свідчить про низьку трудову активність вимушених переселенців – лише 5% внутрішньо переміщених осіб звернулися до центрів зайнятості за сприянням у працевлаштуванні в інших регіонах України. Слід зазначити, що проблеми, які виникають при працевлаштуванні висококваліфікованих фахівців з вищою та середньою спеціальною освітою з

числа ВПО, є об'єктивними та обумовлені сучасним кризовим станом економіки і соціальної сфери.

Таблиця 2.4

**Надання послуг Державною службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам за 2014-2017 рр., тис. осіб [167]**

	<b>Загальна кількість внутрішньо переміщених осіб (за період з 01.03.2014 р. по 28.02.2017 р.)</b>	<b>з них громадяни, що отримали довідку про взяття на облік (за період з 01.10.2014 р. по 28.02.2017 р.)</b>
<b>Отримували послуги служби зайнятості</b>	<b>79,5</b>	67,6
<i>з них, мали статус безробітного</i>	61,8	55,9
<b>Отримували допомогу по безробіттю</b>	<b>46,2</b>	42,5
<b>Працевлаштовані усього, у т.ч. за договорами ЦПХ та самостійно</b>	<b>25,0</b>	21,6
<b>Проходили професійне навчання</b>	<b>6,1</b>	5,8
<b>Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру</b>	<b>8,3</b>	7,8

Державна служба зайнятості сприяла працевлаштуванню 25,0 тис. таких громадян, зокрема, 21,6 тис. осіб, які мали відповідну довідку. За направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 6,1 тис. безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь понад 8,3 тис. переселенців. Станом на 01.01.2017 року продовжували отримувати послуги служби зайнятості 4,8 тис. осіб, що отримали довідку про взяття на облік, з них 4,1 тис. осіб мали статус безробітного. Отримані дані свідчать про низький рівень довіри до роботи центрів зайнятості, що підтверджує загальну думку про те, що у населення сформувалась впевненість у тому, що центри зайнятості пропонують винятково неперестижні та низькооплачувані робочі місця.

Наявною є тенденція, яка свідчить про те, що профорієнтаційна робота проводиться однобоко – тільки з безробітними та учнівською молоддю, а робота з роботодавцями проводиться в недостатній мірі. Так, Державною службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам надаються лише інформаційно-консультаційні та профорієнтаційні послуги, що здійснюються як у центрах зайнятості (22,7 тис. осіб), так і у виїзному режимі (23,9 тис. осіб) (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Надання інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних послуг Державною службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам за I півріччя 2015 р. [167]**

	Кількість осіб	Кількість заходів
<b>Надання інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних послуг:</b>		
<b>У центрах зайнятості</b>	<b>22 733</b>	<b>15 109</b>
<b>У виїзному режимі</b>	<b>23 938</b>	<b>3 425</b>
<i>з них:</i>		
мобільними групами	13 418	1 321
з використанням мобільних засобів інформування	2 294	121
в органах влади	9 208	2 119
на маршрутах слідування та транспортних вузлах	1 783	324
<b>Під час спільних заходів</b>	<b>16 246</b>	<b>1 985</b>
<i>з них:</i>		
з волонтерськими та громадськими організаціями	10 494	809
з роботодавцями	6 315	1 058
<b>Проведення ярмарок та міні-ярмарок вакансій</b>	<b>4 246</b>	<b>866</b>

Що стосується статевовікової структури внутрішньо переміщених осіб, слід зазначити, що безробітними з числа переселенців є, у переважній більшості, представники жіночої статі. Якщо серед зареєстрованих безробітних всіх категорій питома вага жінок становила 54%, то серед безробітних з числа

внутрішньо переміщених осіб – 70%, і при цьому, коливалася від 64% у Вінницькій та Кіровоградській областях до 77% у Львівській області. Вікова структура безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб суттєво відрізняється від структури безробітних інших категорій. Слід зазначити, що переважання молоді серед внутрішньо переміщених осіб є характерним для всіх регіонів країни. Зокрема, частка молодих осіб у віці до 35 років серед переселенців становить понад 48% та є більшою за відповідний показник серед загальної кількості безробітних (43%). При цьому, питома вага осіб віком старше 45 років дорівнює 23% і є нижчою, ніж серед загальної кількості безробітних, яка становить майже третину. Така ситуація потребує розробки активних заходів щодо розробки програм з професійного навчання, сприяння у працевлаштуванні у комплексі з наданням послуг державними центрами зайнятості.

Розподіл внутрішньо переміщених осіб за освітою також суттєво відрізняється від розподілу серед загальної кількості безробітних та є наступним: особи, що отримали вищу освіту, становлять понад 70%, професійно-технічну – 19%, початкову та середню – 11%. Якщо говорити про всіх безробітних, то частка осіб, що отримали вищу освіту, становить менше 45%, професійно-технічну – 35%, середню – 20%. Характерним є те, що частка переселенців з вищою освітою є переважаючою в усіх регіонах. Професійна структура безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб виглядає наступним чином: 64% становлять фахівці, професіонали, службовці, 28% – особи з робітничими професіями, 8% – особи без професійної підготовки (ДСЗУ). Відповідно до означених напрямів має бути пристосована система професійної перепідготовки кваліфікованих робітників та фахівців. Доцільним є розробки та реалізація програм професійного навчання з орієнтацією на перспективні напрями для розвитку території [167].

Однією з головних проблем для внутрішньо переміщених осіб є проблема з працевлаштуванням. Для виявлення потреби у працевлаштуванні працівниками Державної служби зайнятості проведено вибіркове опитування громадян з числа внутрішньо переміщених осіб, які у заяві при отриманні довідки зазначили

потребу у працевлаштуванні, але не звернулися до центрів зайнятості. Всього опитано 9,5 тис. громадян з числа внутрішньо переміщених осіб, які отримали відповідну довідку за період з 1 лютого по 27 березня 2015 року, з них 5,7 тис. громадян (60% опитаних) повідомили про відмову від послуг служби зайнятості.

Результати анкетування засвідчили наступні причини відмови внутрішньо переміщених осіб від послуг центрів зайнятості з працевлаштування (рис. 2.12): кожен четвертий повернувся до місця постійного проживання (або виїхав з регіону взяття на облік як внутрішньо переміщеної особи); кожен п'ятий мав роботу або був фізичною особою-підприємцем; 17% - громадян не готові працювати у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми та хворими; 14% - не бажають розірвати попередні трудові відносини; 8% - повідомили про неготовність працювати за станом здоров'я; 14% - громадян не готові працювати з різних причин, зокрема, вступили до навчального закладу, набули право на отримання пенсії, є фінансово незалежними тощо.

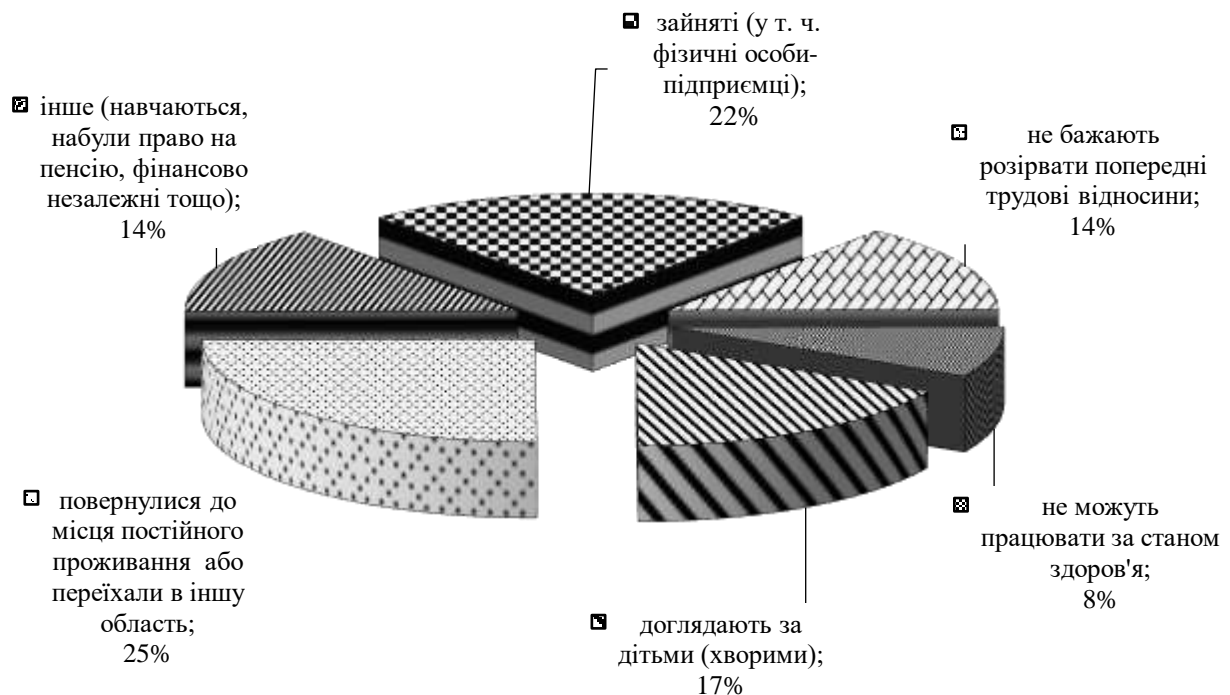


Рис. 2.12. Структура внутрішньо переміщених осіб, які не звернулися до служби зайнятості [167]

Проведений аналіз дозволяє визначити основні проблеми на шляху працевлаштування внутрішньо переміщених осіб: недостатня кількість робочих

місць та вакансій з наданням житла; невідповідність рівня пропонованої заробітної плати бажанням внутрішньо переміщених осіб; невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня внутрішньо переміщених осіб потребам роботодавців; невизначеність внутрішньо переміщених осіб в питанні тривалості перебування їх у регіоні, надія на швидке повернення додому; відповідно і відмова роботодавців у працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб у зв'язку з їх тимчасовим перебуванням; відсутність наміру змінити професію; невпевненість внутрішньо переміщених осіб у доцільності професійного навчання у зв'язку з невизначеністю в подальшому місця свого перебування.

Тобто, для вирішення питань щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб необхідно: створення нових робочих місць; сприяння підприємницькій ініціативі внутрішньо переміщених осіб; збільшення можливостей проведення громадських та тимчасових робіт; розвиток такого напрямку діяльності, як робота на дому; усунення адміністративних бар'єрів для початку та подальшого ведення бізнесу; спрощення дозвільної системи у сфері господарської діяльності; розробка та впровадження регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва; адаптація системи професійного навчання під доросле населення [166].

Важливим напрямом сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб є ефективна профорієнтаційна діяльність, а також розробка та виконання програм, постанов, проєктів щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб, що мають бути спрямовані не лише на підтримку зайнятості для переселенців, а й сприяти соціально-економічному розвитку приймаючого регіону шляхом використання наявного трудового потенціалу переміщених осіб. У статті запропоновано алгоритм побудови профорієнтаційної роботи з внутрішньо переміщеними особами, що сприятиме їх працевлаштуванню.

Таким чином, серйозною проблемою в Україні лишається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Основними причинами існування такого дисбалансу є структурні диспропорції в національній



економіці, погіршення статевовікової структури робочої сили, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями. Форми прояву дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили простежуються в існуванні вимушеної неповної зайнятості, значної частки неформальної зайнятості, одночасному поширенні структурного та технологічного безробіття, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення, високих показників навантаження на одне вільне робоче місце.

Існування дефіциту кваліфікованих кадрів за професіями, які користуються особливим попитом на ринку праці, призводить у підсумку до неможливості якісного укомплектування підприємств необхідною робочою силою, а відтак у перспективі обертається втратою конкурентоспроможності та падіння продуктивності праці. Проблема нестачі кваліфікованих кадрів в розрізі окремих професій поглиблюється ще й тим, що національному ринку праці властива асиметрія інформації, коли при виборі напряму підготовки молодь не керується перспективами працевлаштування (профіцитом або дефіцитом фахівців з обраного напряму), здебільшого не цікавиться попередньо умовами та оплатою праці за цим фахом.

Таким чином, при виході на ринок більша частина випускників взагалі не може знайти роботу з різних причин, зокрема, через відсутність потрібних вакансій, через низьку оплату праці, а нерідко через особисті мотиви, серед яких є розчарування у обраній спеціальності, коли очікування не співпали з реальністю. Ще однією з причин низького рівня наповненості вакансій є неузгодженість вимог до претендентів на робочі місця, що проявляються у невідповідності компетенцій найманих працівників потребам робочих місць. Все це у кінцевому підсумку унеможлиблює ресурсне забезпечення інноваційного розвитку економіки, оскільки значна частина робочої сили працевлаштовується на низькопродуктивні робочі місця, що не сприяють підвищенню добробуту робочої сили та не забезпечують навіть базових передумов її відтворення.

## 2.2. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці

Сучасна ситуація, що склалася на території Донецької області, значно вплинула на виробництво та розвиток провідних галузей економіки регіону. Як наслідок, відбувається трансформація ринку праці, його основних параметрів (попиту, пропозиції, ціни робочої сили тощо), структури зайнятості, в тому числі в розрізі професійних груп. Ситуація із зайнятістю населення в Донецькій області є складною, особливо гостро постає проблема територіального та професійно-кваліфікаційного розходження попиту та пропозиції на робочу силу. Значний вплив також має присутність на регіональному ринку праці досить великої кількості внутрішньо переміщених осіб (ВПО): вже на початок 2016 року практично кожна друга особа працездатного віку з числа ВПО в Україні (більше, ніж 180 тис. осіб) приходилась на частку Донецького регіону. Переселенці фактично позбавлені можливості продовжувати трудову діяльність за колишнім місцем проживання, при цьому мають специфічні професії як представники моногалузевих міст (районів) Донбасу. Це спричинило додаткове навантаження на локальні ринки праці області, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в суспільстві. Характеристика цих процесів, які відбуваються останні 3 роки, оцінка трансформаційних тенденцій розвитку зайнятості, її структури спонукає до усвідомлення необхідності їх дослідження та, насамперед, державного регулювання ринку праці [157].

Сьогодні ситуація на ринку праці Донецької області є досить напруженою та характеризується негативними тенденціями, які пов'язані з відсутністю достатньої кількості якісних вакансій, звуженням сфери прикладання праці, зростанням навантаження на локальні ринки праці внаслідок збільшення масштабів внутрішньої міграції населення.

Вкрай низький рівень та обсяги зайнятості населення. За останніми даними обстеження домашніх господарств за методологією Міжнародної організації праці (МОП) в середньому за 2015 рік чисельність зайнятого населення в

Донецькій області, в порівнянні з аналогічним періодом 2014 року, зменшилася на 56,8% і склала 756,3 тис. чоловік. Рівень зайнятості населення в Донецькій області знизився з 54,2% до 50,3% (рис. 2.13).

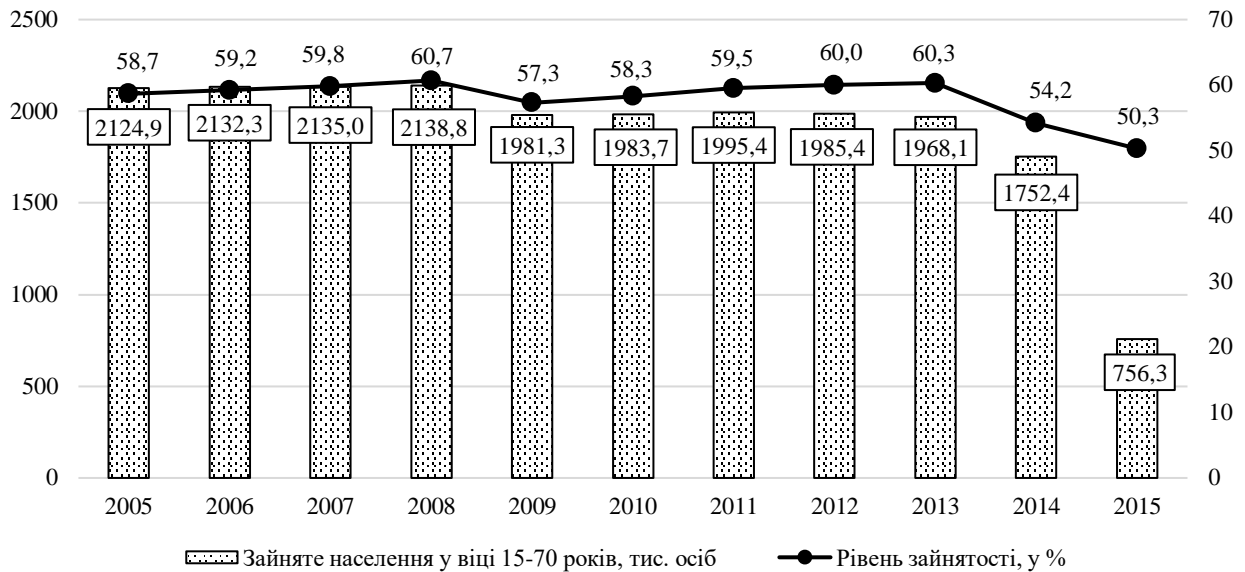


Рис. 2.13. Зайняте населення у віці 15-70 років (тис. осіб) та рівень зайнятості (у %) у Донецькій області у 2005-2015 рр. [138]

Чисельність безробітного населення віком 15-70 років у середньому по Донецькій області в 2015 році склала 121,4 тис. осіб (в 2014 році – 216,4 тис. осіб) (рис. 2.14).

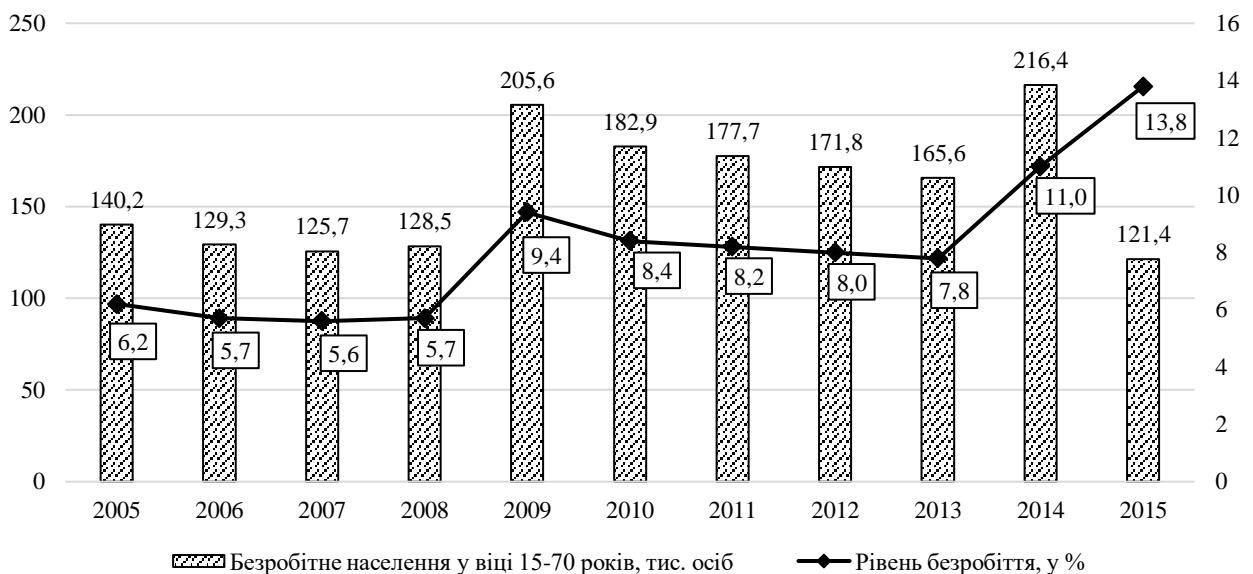


Рис. 2.14. Безробітне населення у віці 15-70 років (тис. осіб) та рівень безробіття (у %) у Донецькій області у 2005-2015 рр. [138]

Мова про зменшення кількості безробітного населення в даному випадку не йдеться, адже показники за 2015 рік наведені без урахування зони проведення АТО. Рівень же безробіття економічно активного населення в Донецькій області зріс на 3,2% - з 11,0% до 14,2%. Випереджає Донецький регіон за цим показником лише Луганська область (15,6%). В середньому по Україні рівень безробіття протягом 2015 року склав 9,1% [142].

Обсяги виробництва продукції в 2015 році в порівнянні з 2014 роком скоротились майже за всіма основними видами діяльності: найбільше - на 43,7% - в легкій промисловості; на 42,3% – в вугільній промисловості; на 33,8% – в машинобудуванні; на 26,4% – в металургії; на 15,1% - у виробництві коксу; на 11,0% - у виробництві та розподілення електроенергії [170].

Відбувається звуження сфери прикладання праці. Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 січня 2016 року становила 355 одиниць та, у порівнянні з відповідною датою минулого року, скоротилася втричі (на 1 січня 2015 року – 1,1 тисячі) (рис. 2.15).

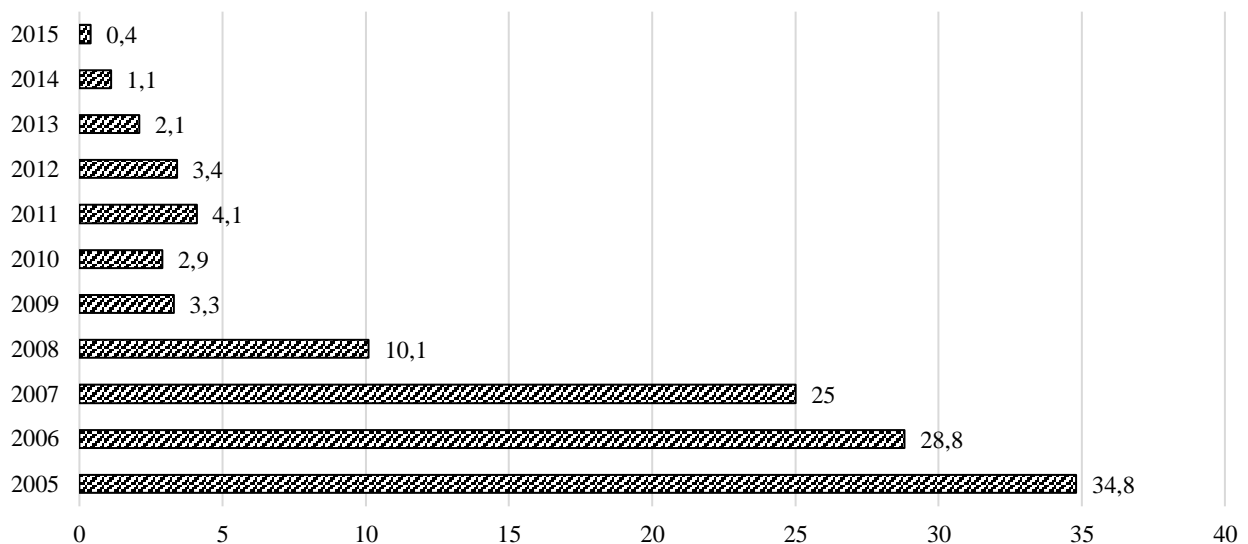


Рис. 2.15. Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) у 2005-2015 рр. у Донецькій області, тис. осіб

Суттєвими є обсяги вимушеної неповної зайнятості. На початок 2016 року в Донецькій області у відпустках без збереження заробітної плати знаходились 9,9 тис. осіб, або 2,1% від середньооблікової кількості штатних працівників.

Переведені на неповний робочий день (тиждень) майже 78,4 тис. осіб, або 16,6% від середньооблікової кількості штатних працівників (рис. 2.16).



Рис. 2.16. Кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (тис. осіб), та рівень вимушеної неповної зайнятості (у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників) у Донецькій області у 2007-2015 рр. [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Зростає кількість працівників, попереджених про заплановане масове вивільнення. Протягом 2015 року 264 роботодавця проінформували державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення 26,1 тис. працівників. Серед осіб, попереджених про вивільнення, найбільшу кількість становлять: 42,7 % - переробна промисловість; 36 % - державне управління та оборона; 7,5 % - працівники вугільної галузі; 6,9 % - фінансова та страхова діяльність.

Кардинальні зміни, яких зазнає ринок праці регіону, віддзеркалюються і на структурі зайнятості населення. Стрімкий розвиток інноваційних технологій, в першу чергу, інформаційно-комунікаційних, супроводжується зростанням вимог

до рівня кваліфікації робочої сили, якості та мобільності трудових ресурсів. Постійна модернізація ринкоутворюючих підприємств (серед яких: ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод», ПАТ «Енергомашспецсталь» в Краматорську, два металургійні комбінати в Маріуполі – ім. Ілліча та «Азовсталь» тощо) потребують більш високої продуктивності праці, що, безумовно, призводить до зменшення кількості зайнятих осіб, відмиранню деяких професій. До того ж все це відбувається на тлі поглиблення диференціації заробітної плати, посилення міграційних процесів. Найбільш гостро виклики та перетворення сучасності відчувають на собі моногалузеві міста та райони області: м. Добропілля і м. Торезьк (приваляє вугільна галузь), сільськогосподарські райони – Великоновосілківський, Волноваський та Олександрівський, у населення яких менше можливостей для сфери прикладання праці внаслідок вузькості місцевих ринків праці [144].

Зростає дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили (рис. 2.17). Важливим індикатором ситуації на ринку праці є навантаження на одне вільне робоче місце.

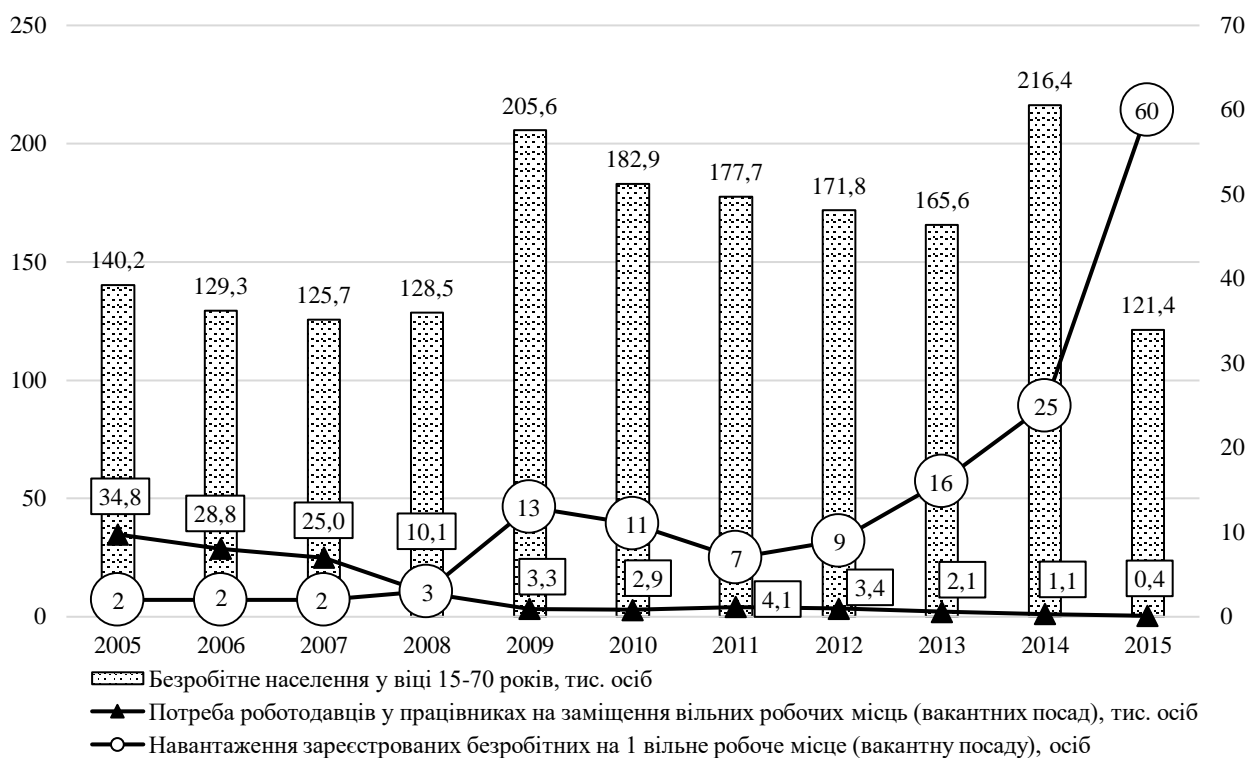


Рис. 2.17. Дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці Донецької області у 2005-2015 рр. [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Станом на 1 січня 2016 року на кожне вільне робоче місце в середньому по Донецькій області претендувало 60 осіб (на 1 січня 2015 року – 25 осіб). Але діапазон коливання в межах регіону досить значний: від 14 осіб – в Димитрові до 612 осіб – в Слов’янську [144].

Аналіз співвідношення професійного складу осіб до потреби роботодавців свідчить про структурну неоднорідність регіонального ринку праці. Найбільша різниця між попитом та пропозицією на початок 2016 року відмічалась за наступними професійними групами: майже в 132 рази пропозиція перевищувала попит роботодавців у законодавцях, державних службовцях, керівниках, менеджерах (управителях); в 114 раз - у технічних службовцях; в 89 раз – у робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (рис. 2.18) [186].

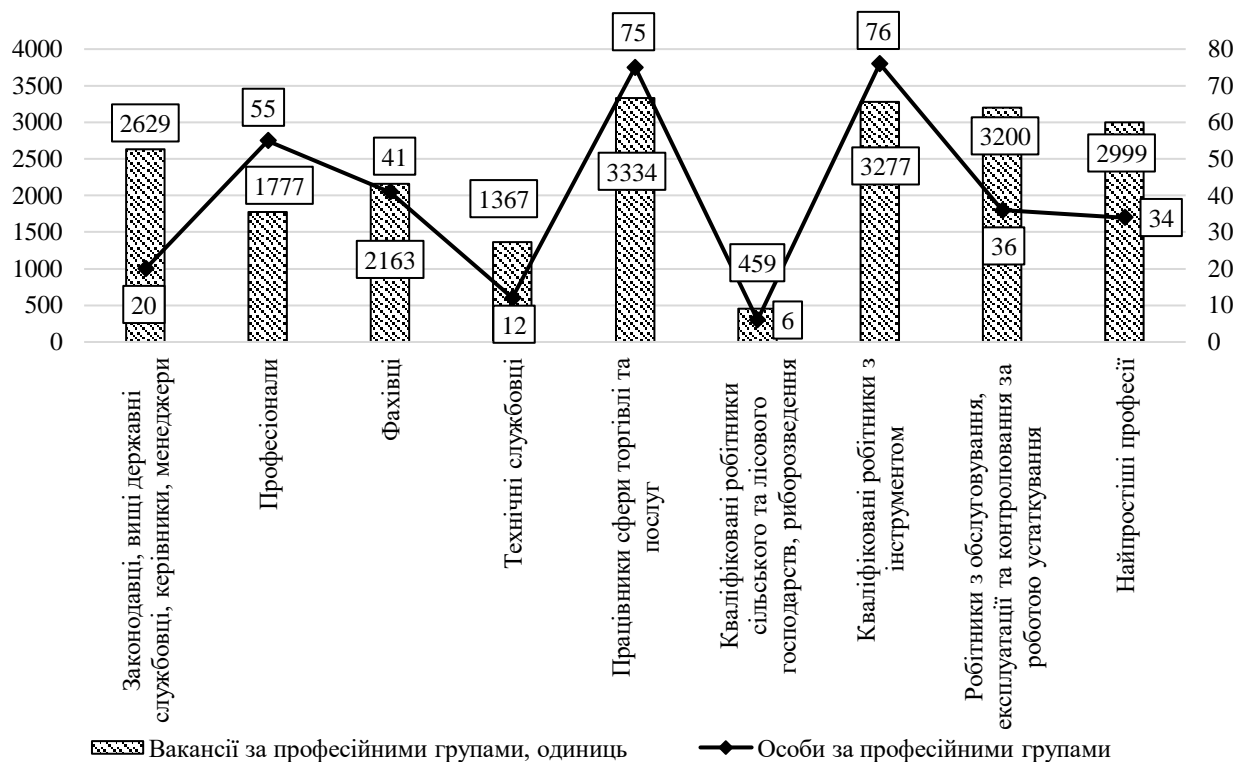


Рис. 2.18. Співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу за професійними групами в Донецькій області станом на 01 січня 2016 року [144]

У регулюванні ринку праці досить значну роль відіграють фінансові тенденції. Дещо деформує попит та пропозицію на ринку праці такий його компонент, як заробітна плата, внаслідок її невідповідності до вартості робочої

сили. Це суттєвий недолік, притаманний не лише регіональному ринку праці, а й по Україні в цілому. Протягом 2015 року частка вакансій з мінімальною заробітною платою та від мінімальної до 1500 грн. складала 33,4%, серед яких 22% приходились на працівників торгівлі та сфери послуг, майже 16% - на фахівців, 10% - на професіоналів. В цілому система оплати праці є показником раціональності та ефективності механізму регулювання ринку праці.

Промисловий потенціал області завжди складав основу господарського комплексу регіону: зіставити частку промисловості в загальній структурі економіці Донбасу, наприклад, з часткою сільської галузі, можна як 10:1. Тобто, основна частина населення області була зайнята в промисловості - 32,7% і лише 8,6% - в сільському господарстві. Майже 2 третини припадають на невиробничу сферу, де 6,9% - освіта, 5,5% - охорона здоров'я, 5,4% - державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування (рис. 2.19) [186].

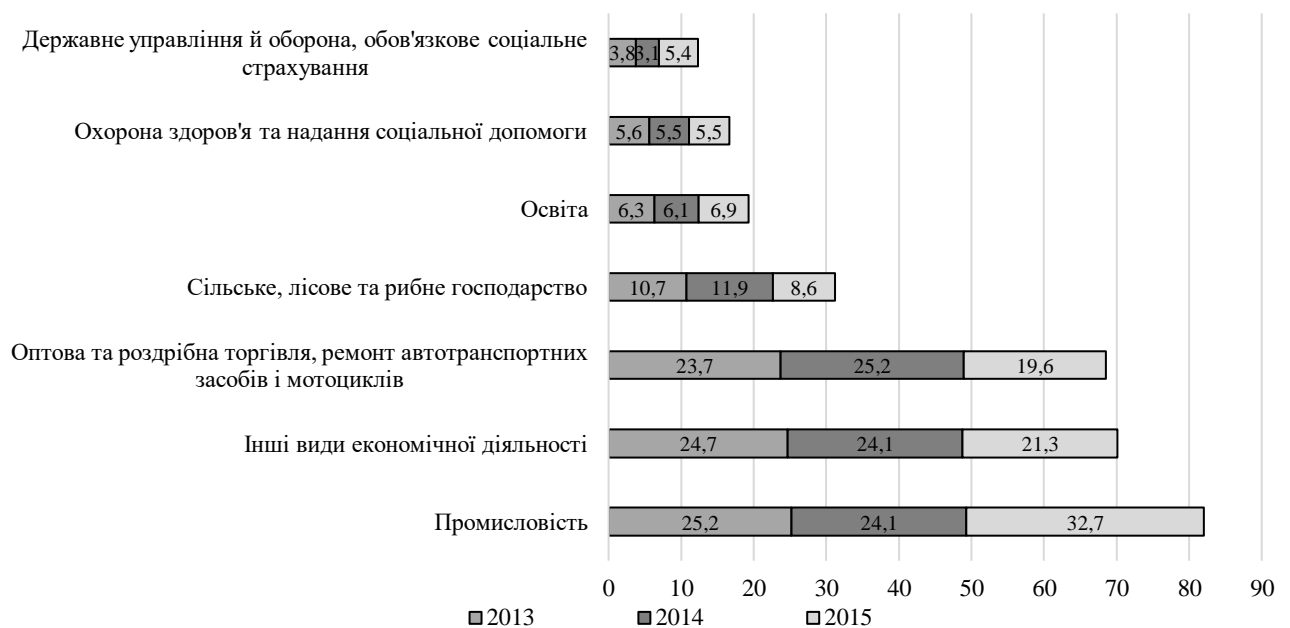


Рис. 2.19. Галузева структура зайнятості населення в Донецькій області протягом 2013-2015 років, % [138]

Збройний конфлікт спричинив руйнацію транспортної, соціальної, промислової інфраструктури та істотно вплинув на реальний сектор економіки. Як результат, порушилися традиційні виробничі ланцюжки деяких підприємств (або частково зупинилася виробнича діяльність), інші – опинилися на території,



тимчасово невідконтрольній Україні. Звичайно, все це уповільнило економічну активність в регіоні та зумовило певні структурні зміни зайнятості населення, тобто лише посилює варіацію галузевої структури зайнятості, що найчастіше пов'язано з політичною ситуацією на певний час.

Сьогодні спостерігається падіння престижності деяких професій (спеціальностей) та зростання фахівців в бік професійно рухливих робітників. Роботодавці внаслідок нестачі фінансових ресурсів обмежені у можливостях розширювати персонал, тому досить швидко зростає попит не на кількість робочих рук, а на вміння та кваліфікацію. Так, протягом 2015 року найбільша потреба спостерігалась в робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (6,0 тис. вакансій), кваліфіковані робітники з інструментом (5,5 тис. вакансій) та працівники сфери торгівлі та послуг (3,8 тис. вакансій). Занепокоїв той факт, що частка вакансій з некваліфікованою працею становила 14,7% від загальної кількості вакансій, заявлених роботодавцями протягом 2015 року (28,3 тис. одиниць). Хоча спостерігається позитивна динаміка на зменшення кількості відповідних вакансій, починаючи з 2013 року (рис. 2.20).

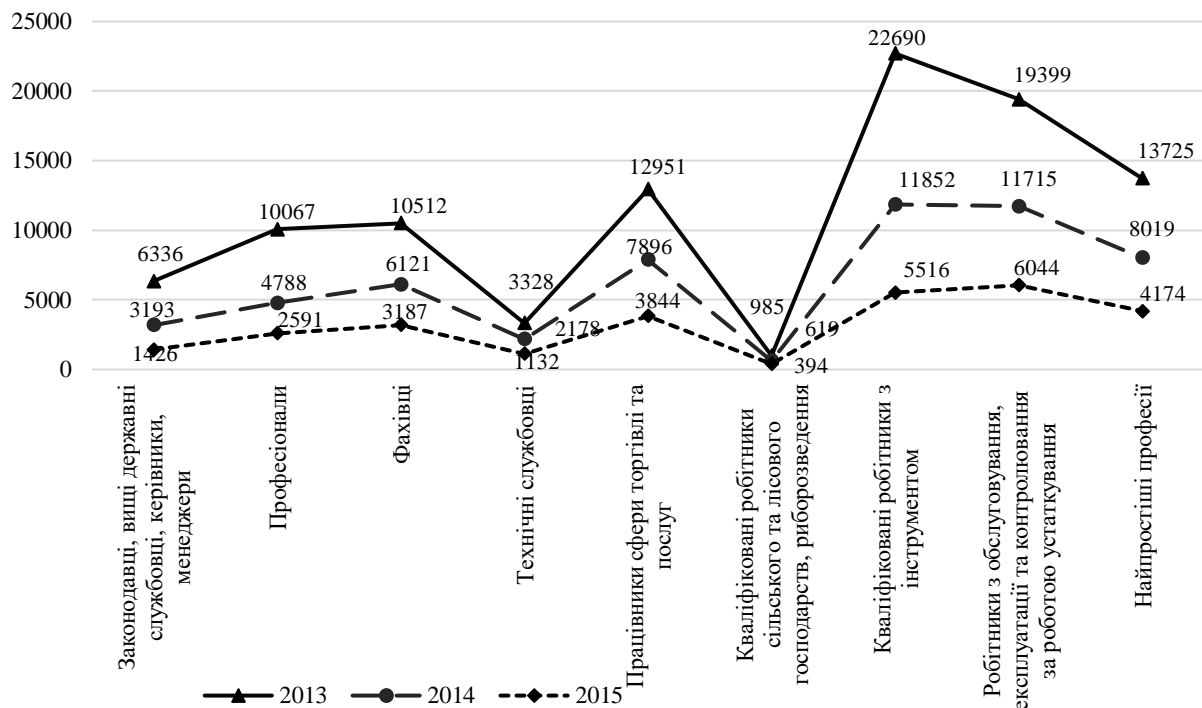


Рис. 2.20. Динаміка потреби роботодавців за професійними групами в Донецькій області протягом 2013-2015 років, одиниць [144]

Заради об'єктивності, слід зазначити, що дві третини показників (особливо за 2015 рік) є неспівставними з базою порівняння минулих років внаслідок того, що не враховується частина зони проведення АТО, на яку за оціночними даними припадає близько 60% виробничого потенціалу та 54% населення регіону [137]. Взагалі, потреби ринку праці залежатимуть безпосередньо від процесів, які відбуваються в соціально-економічному житті регіону на певний час. Чітко відслідковуються тенденції до об'єднання чи укрупнення підприємств, бізнесу в цілому, що власне призведе до скорочення робочих місць. Хоча, поки що, різкого масового вивільнення працівників не відбувалося.

Наразі зберігається потреба у водіях і робітниках з обслуговування пересувної техніки та працівниках, які надають персональні та захисні послуги, електромонтерах з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсарях-ремонтниках тощо. Простежуючи ситуацію на ринку праці з різних ракурсів можна перелічити професії, потреба в яких, принаймні, не буде зменшуватись. Серед них – професії в області ІТ-технологій, медицини, інженерні професії, висококваліфіковані спеціалісти в аграрному секторі. Щодо робітничих професій – це трактористи, будівельники, водії, кухарі. Звичайно ж, окрім цього, робітників, кваліфікація яких буде пов'язана з виконанням будівельних робіт, відновленням інфраструктури, пошкоджених об'єктів, чого вкрай потребує Донецька область сьогодні. Про це свідчать дані опитування роботодавців (методом анкетування та короткочасних моніторингів), які запровадила Донецька обласна служба зайнятості з лютого 2015 року з метою досягнення принципово нової якості послуг клієнтам служби зайнятості шляхом з'ясування нагальних потреб роботодавців, їх бачення розвитку ринку праці регіону в найближчій перспективі. Основними напрямками дослідження визначені: режим роботи підприємства в умовах проведення АТО; скорочення робочих місць та вивільнення працівників; наявність актуальних та перспективних вакансій; можливість застосування активних заходів політики зайнятості на певному підприємстві (сприяння у працевлаштуванні ВПО, організація громадських та робіт тимчасового характеру, стажування на робочому місці тощо) [139; 159].

В Донецькій області було здійснено анкетування 8707 діючих підприємств, установ, організацій (ПОУ) [144]. За результатами моніторингу можна зробити наступні висновки (дані за 2015 рік):

1. Режим роботи ПОУ в умовах проведення АТО: 95% опитуваних працювали у звичайному режимі, але з них:

102 ПОУ перевели 15200 працівників на роботу у режимі скороченого робочого часу (тривалістю до 180 днів);

на 38 ПОУ 15072 працівника знаходились у відпустках без збереження заробітної плати.

2. Скорочення робочих місць та вивільнення працівників: 264 роботодавця заявили про заплановане вивільнення 26,1 тис. осіб, якщо ситуація не зміниться на краще.

3. Наявність актуальних та перспективних вакансій. За період з 1 лютого по 31 грудня 2015 року кількість актуальних вакансій, зазначена в анкетах, склала 5430, перспективних – 1896 одиниць.

4. Можливість застосування активних заходів політики зайнятості:

4865 ПОУ заявили про можливість працевлаштування ВПО;

1369 ПОУ були згодні на організацію та проведення громадських робіт та робіт тимчасового характеру;

736 ПОУ могли забезпечити стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів;

157 ПОУ заявили, що їх працівники потребують підтвердження результатів неформального професійного навчання (тобто підтвердження набутих працівником протягом трудової діяльності професійних знань, умінь і навичок з наступним отриманням документу державного зразка).

Проведені соціологічні дослідження свідчать, що кожний третій роботодавець допускає можливість скорочення виробництва та вивільнення працівників і жодний не прогнозує збільшення штату. Про розвиток бізнесу думають одиниці та, як правило, ставлять за мету збереження стабілізації й укріплення позицій.

Якщо такі явища розглядати крізь призму галузевої структури, то найбільше потерпає від негативних тенденцій регіонального ринку праці сільськогосподарський сектор: звужується сфера прикладання праці через використання сучасної високопродуктивної техніки та інноваційних технологій, ліквідуються неконкурентоспроможні галузі сільськогосподарського виробництва, руйнується сільська інфраструктура. Створення агрохолдингів лише посилює проблему зайнятості у сільській місцевості. Особливо це відчутно у рослинництві, тваринництві, де взагалі обсяги виробництва продукції сільського господарства в усіх категоріях господарств за 2015 рік склали 65,3% до рівня 2014 року (по Україні – 95,2%) [159]. Звичайно, такі процеси спричинили трансформацію у сільській структурі зайнятості не лише в регіоні, а й в Україні в цілому, та поширили неповну зайнятість працівників сільськогосподарських підприємств, посилили сезонність праці. До того ж дали поштовх до розвитку неформальної зайнятості – веденню особистих селянських господарств, яка не може розглядатися як перспективна форма в аграрному секторі. Взагалі, у неформальному секторі економіки регіону протягом 2015 року було зосереджено 16,2% від загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років (по Україні – 26,2%) (рис. 2.21) [144].

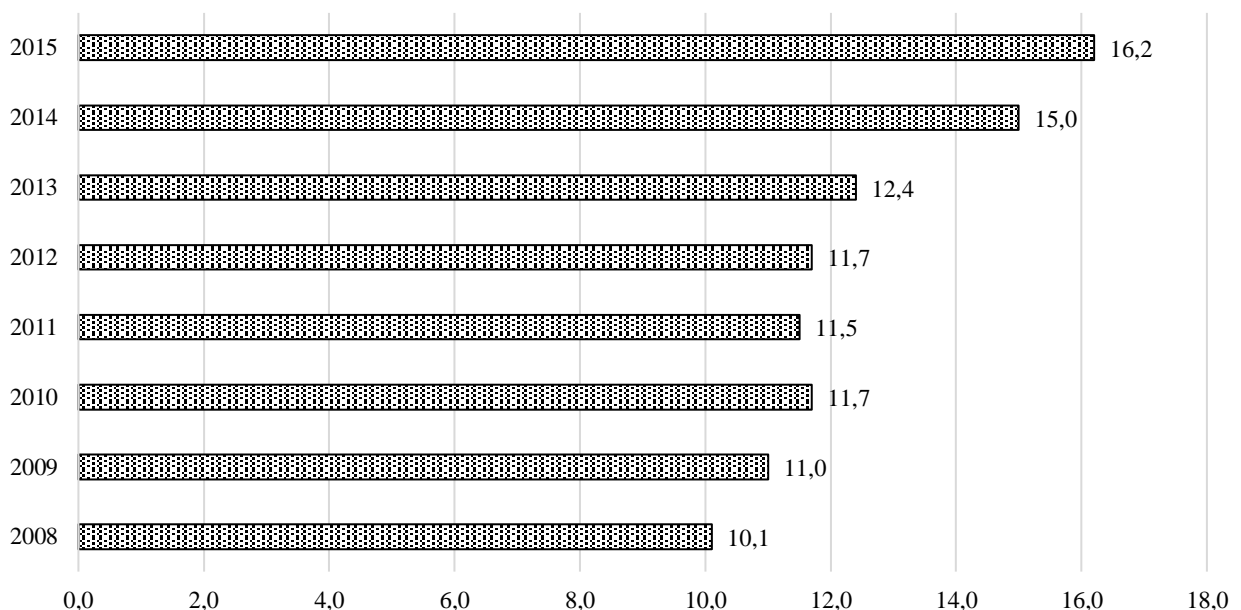


Рис. 2.21. Неформальна зайнятість населення у Донецькій області у 2008-2015 рр., у % до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні [138]

Точно оцінити масштаби неформальної зайнятості практично неможливо. Цілком обґрунтовано можна припустити, що реальний рівень неформальної зайнятості значно вищий – десь на третину перевищує офіційно зайнятих. Складність оцінювання полягає ще й у тому, що неформальна зайнятість є вкрай неоднорідною сукупністю з нечіткими межами: поряд з тими працівниками, які зайняті тільки в неформальному секторі, є такі, що суміщають діяльність на офіційному та неофіційному робочих місцях [145].

Сучасні трансформаційні процеси в соціально-трудої сфері, зміни галузевої структури зайнятості сприяли появі та підвищенню популярності, особливо серед молоді, однієї з нестандартних (гнучких) форм зайнятості – дистанційної, так званого, фрілансу. Це певна модель організації робочого часу: суть в тому, що працівник виконує роботу вдома, за комп'ютером, використовуючи свої особисті знання та напрацювання. Офіційної статистики по області щодо кількості зайнятих саме такою роботою поки що немає, але посилаючись на веб-сайт Finance.ua на Донецький регіон припадає 5,3% від всіх фрілансерів по Україні [169]. За даними дослідження, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua, робота за фрілансером дуже поширене явище серед ІТ-спеціалістів, менеджерів з продажу, веб-дизайнерів. Частіше за все для них фріланс-робота – це проекти за фахом, які надають додатковий зарібок (42%). Разом з тим, дистанційна зайнятість породжує низку нових проблем. Зокрема, втрачають своє значення уявлення про «нормальне» робоче місце та «нормальний» робочий час, які склалися в умовах традиційної індустріальної зайнятості [145, С. 23].

У сучасних умовах проблема визначення сучасних тенденцій та розробки заходів, що спрямовані на відновлення підприємницької активності та сприяння зайнятості безробітного населення, а в сучасних умовах і такої категорії, як внутрішньо переміщені особи, є актуальною та потребує розробки дієвих інструментів та методів, що мають стати базою забезпечення стабілізації ринку праці. Також актуальними є питання розробки та впровадження заходів, що спрямовані на відновлення, підтримку, збереження та розвиток малого та

середнього бізнесу, як важливої складової економічного потенціалу регіону та рушійної сили економічної реабілітації.

Перевагою малого та середнього бізнесу є мобільність, швидка адаптація, використання інновацій та новітніх технологій, що надає певні переваги в умовах ринкової економіки. Малий та середній бізнес забезпечує насичення ринку товарами та послугами, мобільно реагує на його кон'юнктуру, сприяє позитивним економічним та соціальним тенденціям в розвитку регіону. Тобто в сучасних умовах підприємництво сприятиме вирішенню проблем зайнятості населення. Зростання самозайнятості дозволить скоротити рівень безробіття і стимулювати розвиток малого та середнього підприємництва в регіоні. Сприяння самозайнятості населенню найбільш актуально при соціально-економічних дисбалансах, і як наслідок зростання безробіття та загострення соціальної напруженості. Вивчення цієї проблеми має більше практичне значення, особливо важливо це для Донецької області, яка опинилась в умовах ускладненої суспільно-політичної ситуації та збройного конфлікту, що суттєво вплинуло на погіршення соціально-економічного становища регіону [187].

Відновлення підприємницької активності населення є особливо актуальним. Передумови щодо вивчення цієї проблематики пов'язані, по-перше, з проблемою забезпечення збалансованості регіонального ринку праці Донецької області в умовах військових дій. Ключовим моментом для регіонального ринку праці є поява нової категорії громадян, які потребують працевлаштування - вимушені переселенці, з якими служба зайнятості зіткнулася вперше наприкінці 2014 року. Серед ВПО виявилася питома вага кваліфікованих фахівців з досвідом роботи, які є достатньо придатними для роботи у сфері самозайнятості. По-друге, з концентрацією у Донецькій області людського капіталу на великих ринкоутворюючих підприємствах, які сьогодні несуть збитки та вимушені скорочувати штатних працівників. По-третє, з недостатнім розвитком малого підприємництва в регіоні (в порівнянні з іншими регіонами) [166].

На противагу попереднім рокам, у 2014 році суттєво змінилися умови ведення бізнесу, що в регіоні загалом, а особливо на територіях проведення

антитерористичної операції та бойових дій, торкнулося безпосередньо усіх суб'єктів господарської діяльності та суспільства в цілому. Негативно вплинули на розвиток малого і середнього підприємництва процеси, які спостерігались в Україні протягом року: погіршення фінансової ситуації, девальвація національної грошової одиниці, нестабільність банківської системи, втрата суб'єктами господарювання окремих ринків збуту продукції.

За умов, що склалися на Сході країни, спостерігається суттєве скорочення кількості підприємств (більше, ніж на 60%). Так, у Донецькій області станом на 01.01.2015 налічується 11366 підприємств, з яких 55 (або 0,5% від загальної кількості) – це великі підприємства, 773 (або 6,8%) - це середні підприємства, 10538 (або 92,7%) - малі підприємства (рис. 2.22). Станом на 01.01.2014 в області налічувалось 28731 підприємство, з яких 103 (або 0,4% від загальної кількості) – це великі підприємства, 1587 (або 5,5%) - це середні підприємства, 27041 (або 94,1%) - малі підприємства. Таке суттєве скорочення зумовлено тим, що біля трьох четвертих малих підприємств було зосереджено в таких великих містах - Донецьк (50,0%), Макіївка (5,8%), Горлівка (3,5%), що розташовані на окупованій території. Значна частка середніх підприємств була розташована в місті Донецьк [142].

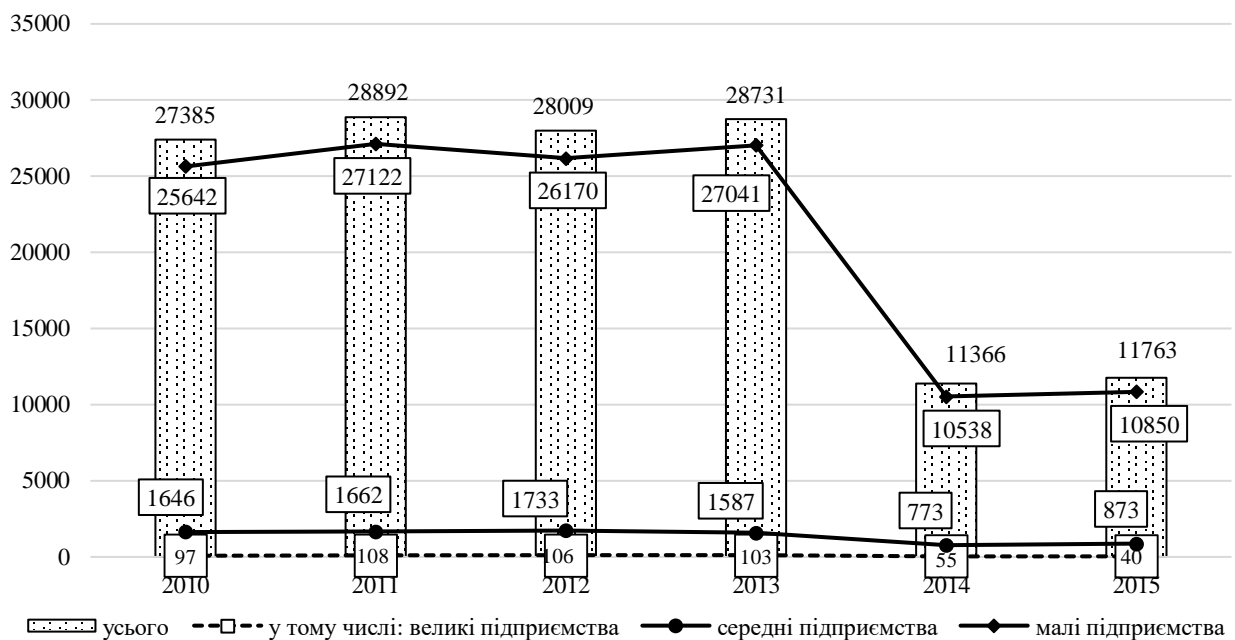


Рис. 2.22. Кількість підприємств у Донецькій області у 2010-2015 рр., одиниць

У структурі малого бізнесу за видами економічної діяльності, як і раніше, преваюють сфери діяльності невиробничого характеру, особливо ті, які мають відносно швидкий обіг засобів. Кількість підприємств малого бізнесу, які займалися оптовою та роздрібною торгівлею; ремонтом автотранспортних засобів, тимчасовим розміщенням та організацією харчування, хоча й зменшується з кожним роком, але продовжує займати найбільшу питому вагу в загальній кількості малих підприємств.

В структурі середнього бізнесу за видами економічної діяльності промисловими видами займалося 16,7% підприємств; транспортом, складським господарством, поштовою та кур'єрською діяльністю – 10,2%; оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автотранспортних засобів і мотоциклів – 4,2%; будівництвом – 6,8%; сільським, лісовим та рибним господарством – 6,0%.

У загальній кількості працюючих на підприємствах Донецької області питома вага найманих працівників малих підприємств складала 12,9%, працівників середніх підприємств - 37,6% відповідно. За підсумками 2014 року підприємствами малого бізнесу було реалізовано продукції (товарів, послуг) на суму 26312,2 млн. грн., що на 47,2%, менше, ніж у 2013 році. Підприємствами середнього бізнесу у 2014 році було реалізовано продукції (товарів, послуг) на суму 113047,5 млн. грн. (-53,3%) (рис. 2.23) [142].

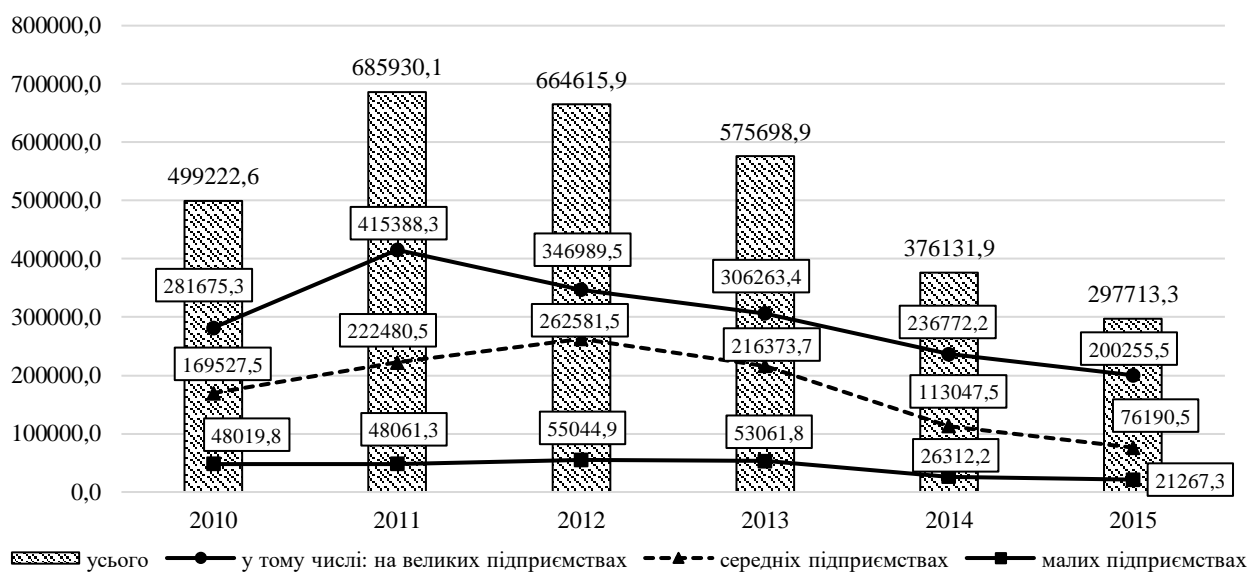


Рис. 2.23. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) на підприємствах Донецької області у 2010-2015 рр., млн. грн. [142]



У сфері малого та середнього підприємництва області зайнято 188,9 тис. осіб, в тому числі: на малих підприємствах - 45,3 тис. осіб, на середніх підприємствах – 143,6 тис. осіб, кількість фізичних осіб – підприємців складала 127,1 тис. осіб, у них за наймом працювало 20,0 тис. робітників (рис. 2.24).

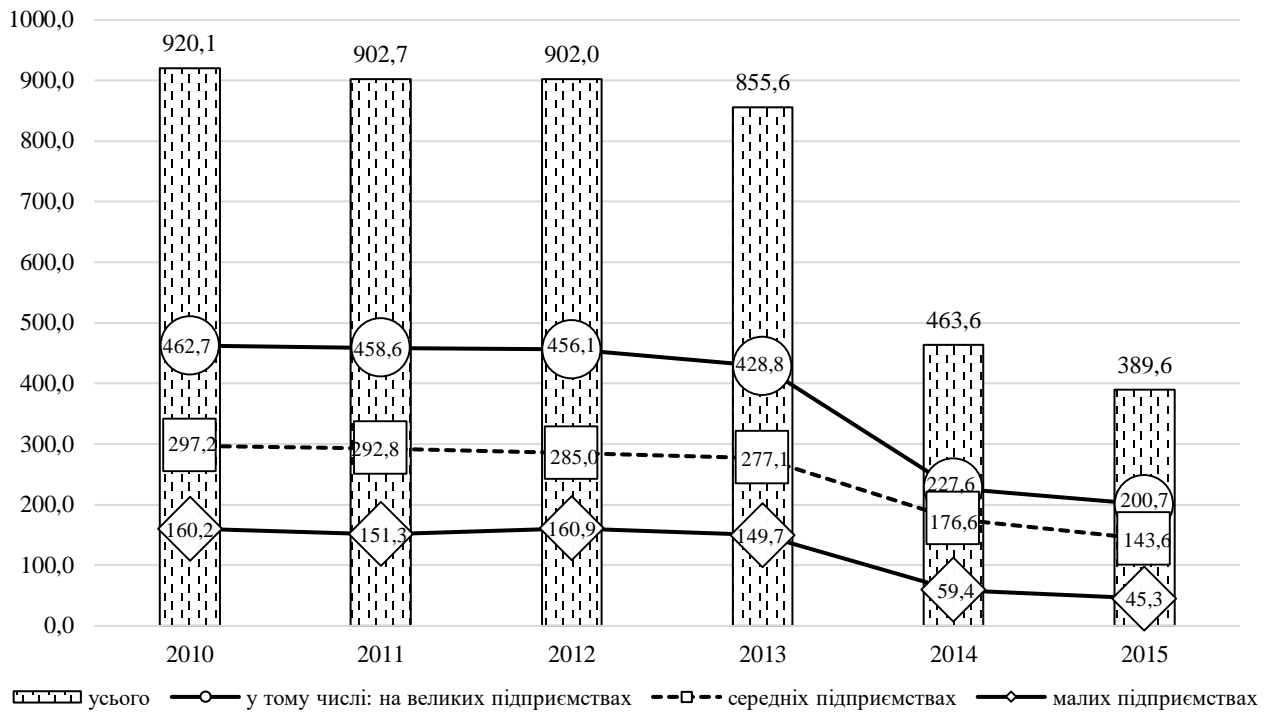


Рис. 2.24. Кількість зайнятих працівників на підприємствах Донецької області у 2010-2015 рр., тис. осіб [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Тобто, стан малого підприємництва на території Донецької області характеризується [146]: диспропорцією спеціалізації малих підприємств за видами економічної діяльності, що є орієнтованими на посередницьку, торговельну діяльність (що гарантує прибуток на короткостроковому часовому періоді); нерівномірним розміщенням малих підприємств на території регіону, незначна присутність малого бізнесу у віддалених від промислових центрах містах (регіонах), що негативно впливає на процеси активізації економічної діяльності та створення робочих місць на території віддалених, периферійних районів; тенденцією щодо зменшення підприємництва у регіоні; нерівномірним розподілом людського капіталу за розмірами підприємств, який переважно сконцентровані на великих ринкоутворюючих підприємствах, що сьогодні несуть збитки та вимушені скорочувати чисельність працівників.

Проведений аналіз свідчить, що малий та середній бізнес в регіоні розвивається уповільнено та нерівномірно. Його потенціал не реалізується в достатній мірі внаслідок ряду проблем, як на регіональному, так і на державному рівні, що є стримуючим фактором його розвитку, посиленням кризовими явищами. Основними проблемами розвитку малого і середнього підприємництва [185] представлені на рис. 2.25.

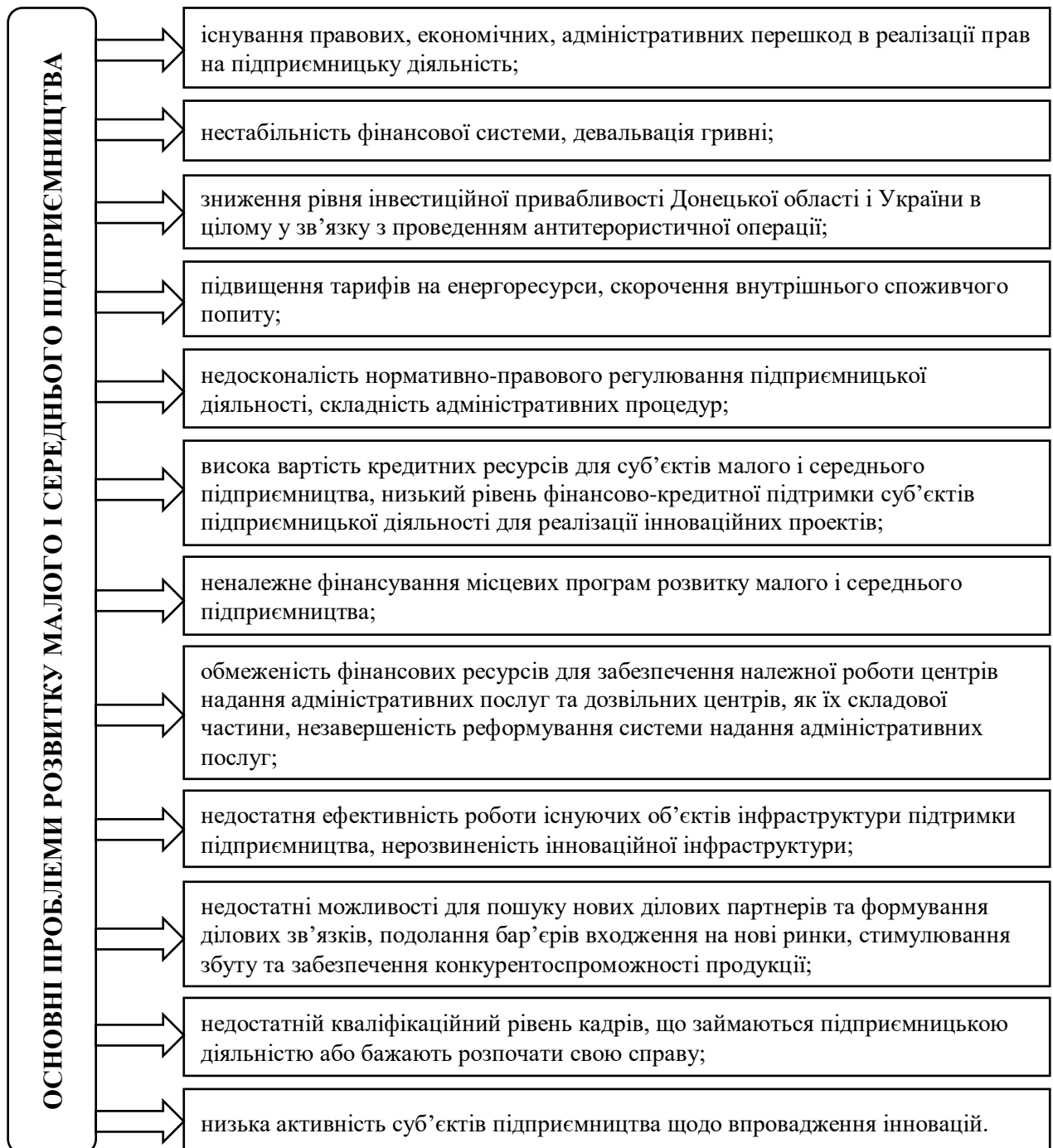


Рис. 2.25. Основні проблеми розвитку малого і середнього підприємництва в Україні та Донецькій області [185]

Ці та інші об'єктивні чинники, що перешкоджають розвитку підприємництва протягом останніх років, особливо загострилися внаслідок політично-економічної нестабільності в країні. Зменшення кількості замовлень, зростання цін на енергоресурси, неможливість оформлення кредитних ліній для розвитку підприємницької діяльності призвело до зниження фінансово-господарської активності підприємців, скороченню чисельності працюючих та значному зниженню доходів. Існуючі проблеми суб'єктам середнього, а особливо малого підприємництва, подолати самотужки без підтримки та допомоги дуже важко [48].

Зазначені проблеми спонукають до розвитку підприємницьких ініціатив населення, а особливо удосконалення державної політики у сфері стимулювання самозайнятості населення. Незважаючи на потужну програму підтримки безробітних осіб у відкриті власної справи, новостворені індивідуальні підприємства мають низьку оцінку виживання. Більше половини осіб припиняють свою підприємницьку діяльність у перший рік роботи. Слід зазначити, що Державна служба зайнятості націлена на сприяння підприємницької активності неконкурентоспроможних категорій населення, що шукають можливість докладання своїх сил у сфері підприємництва. Сьогодні на ринок праці вийшла нова категорія – внутрішньо переміщені особи, які переважно мають високу кваліфікацією, але не затребувані на ринку праці у зв'язку з об'єктивними причинами, що пов'язані зі спадом в економіці регіону та перевантаженням локальних ринків праці інших регіонів. Зараз вони є ключовими категоріями, на які націлена діяльність служби зайнятості щодо сприяння їх самозайнятості.

З метою зниження економічних витрат та підвищення економічної ефективності безробітних є необхідність в диференційованому підході щодо відбору кандидатів, яким сприятимуть у створенні власної справи. Програма підтримки самозайнятості службою зайнятості реалізується в 2 основних напрямках діяльності:

інформаційно-консультаційний напрямок, мета якого – активізація бізнес-мислення, підвищення мотивації до відкриття власної справи та набуття системи

знань, вмінь та навичок в сфері організації самозайнятості незайнятого населення. Протягом 2015 року проведено понад 3 тис. заходів, в яких взяли участь майже 60 тис. осіб;

фінансова підтримка у вигляді «стартового капіталу» для осіб, які виявили бажання відкрити власну справу і успішно захистили бізнес-план. Протягом 2015 року Донецькою службою зайнятості було надана одноразова допомога на відкриття підприємницької діяльності 457 особам [138].

Аналіз контингенту осіб, що започаткували власну справу у 2015 році (табл. 2.6), свідчить щодо активності жінок у сфері самозайнятості, за віковою характеристикою превалює молодь у віці до 35 років (43%), за освітнім рівнем – люди з вищою освітою (45%) та профтехосвітою (31%), за терміном перебування на обліку найбільш активними є особи, що перебували на обліку від 6 до 1 року – 49 %.

Таблиця 2.6

**Контингент безробітних осіб, що отримали допомогу для  
започаткування власної справи у 2015 році [138]**

	<b>Показник</b>	<b>%</b>
<b>Стать</b>	чоловіки	49,0
	жінки	51,0
<b>Вік</b>	молодь у віці до 35 років	43,0
	від 35 до 45 років	34,0
	від 45 до 55 років	20,0
	від 55 до 60 років	3,0
<b>Освіта</b>	базова загальна	3,0
	базова вища	4,5
	повна загальна	6,4
	неповна вища	10,1
	повна вища	45,0
	профтехосвіта	31,0
<b>Термін перебування на обліку в службі зайнятості</b>	до 6 місяців	17,0
	від 6 місяців до 1 року	49,0
	від 1 року до 2 років	34,0

Вивчення бізнес-ніш, в яких безробітні відкрили власну справу свідчить, що майже кожен другий колишній безробітний відкрив власну справу в сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів,

кожен одинадцятий - у сільському, лісовому та рибному господарствах, кожен сьомий – у професійній, науковій та технічній діяльності. (рис. 2.26)

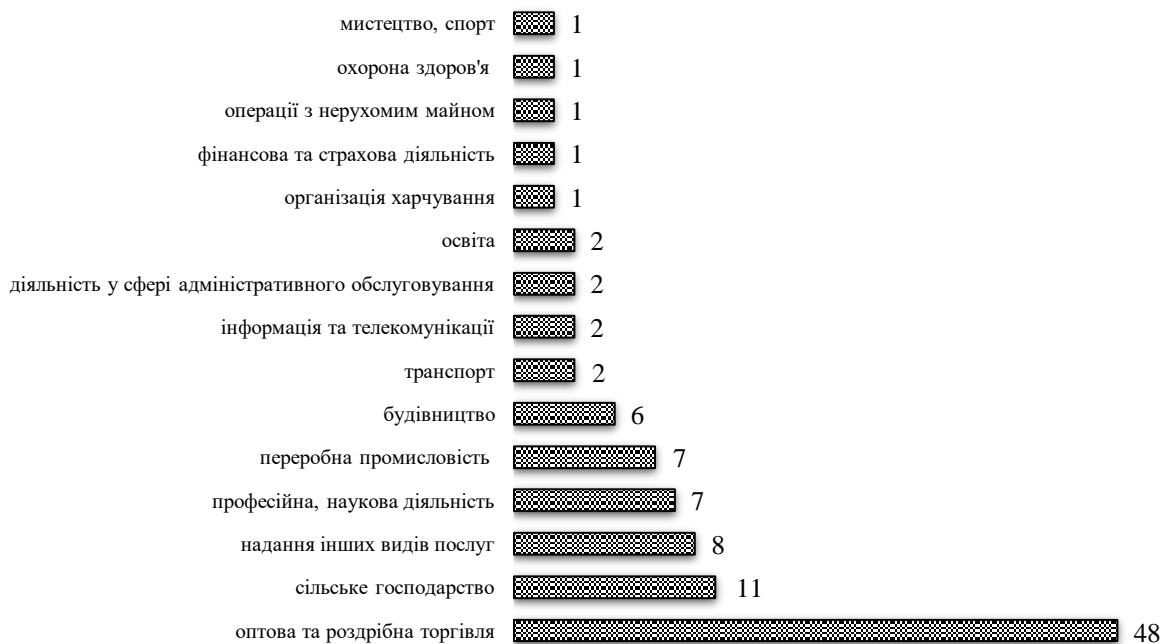


Рис. 2.26. Сфери діяльності у розрізі КВЕД щодо започаткування власної справи безробітними особами за сприяння Донецької служби зайнятості у 2015 році, % [144]

Таким чином, доцільно зробити висновок, що сучасний стан малого підприємництва на території Донецької області характеризується: диспропорцією спеціалізації малих підприємств за видами економічної діяльності; нерівномірним розміщенням малих підприємств на території регіону; тенденцією щодо зменшення підприємництва у регіоні; нерівномірним розподілом людського капіталу за розмірами підприємств. Проведений аналіз свідчить, що малий та середній бізнес в регіоні розвивається уповільнено та нерівномірно. Його потенціал не реалізується в достатній мірі внаслідок ряду проблем, як на регіональному, так і на державному рівні, що є стримуючим фактором його розвитку, посиленням кризовими явищами. Саме тому необхідним є впровадження наступних напрямів відновлення та підтримки підприємницької активності: надання розвитку малого та середнього бізнесу статусу реального пріоритету в діяльності місцевих органів влади, формування механізму діючого

партнерства між органами влади й бізнесом, консолідації зусиль органів влади і громадських об'єднань підприємців в питаннях підтримки, захисту прав та інтересів малого та середнього бізнесу, удосконалення регуляторного середовища, системи надання адміністративних послуг та видачі документів дозвільного характеру, пошуку нових фінансових інструментів для розвитку бізнесу та залучення міжнародної донорської допомоги, розвитку інфраструктури підтримки малого та середнього бізнесу, розширення системи професійної освіти та підготовки кадрів для сфери підприємництва, створення умов для активізації його інвестиційно-інноваційної діяльності.

Особливо гостро на національному ринку праці постає питання забезпечення зайнятості молоді, що має специфічні особливості та відчуває певні перешкоди щодо виходу на зазначений ринок. В сучасних умовах розвитку економіки існує безліч проблем із забезпечення зайнятості молоді, а саме: розбалансованість попиту та пропозиції на ринку праці через відсутність обґрунтованого державного замовлення на підготовку кадрів; небажання роботодавців приймати на роботу молодого фахівця; незадовільний рівень реалізації державної молодіжної політики. Незайнятість молоді є актуальною соціальною проблемою та потребує розробки дієвих заходів щодо її вирішення.

Вихід молоді на ринок праці, відбувається, переважно, після закінчення навчання. В умовах значного перевищення пропозиції економічно активного населення над попитом вступають в дію закони ринкової конкуренції: роботодавець обирає на ринку праці тих кандидатів, які відповідають його точним вимогам щодо кваліфікації та досвіду роботи. Молодь не завжди за цими критеріями здатна на рівних конкурувати на ринку праці за існуючі вакансії. А це є причиною виникнення труднощів при подальшому працевлаштуванні, зниження якісних характеристик економічно активного населення. Як наслідок, у безробітної молоді знижується мотивація до суспільно корисної праці [171].

Отже, передумови розвитку молодіжного сегменту ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки молодих осіб: якісним та кількісним дисбалансом попиту та пропозиції на ринку праці; досить

високим освітнім рівнем; низькою адаптованістю до економічного та соціального середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування, змісту, характеру та умов праці; високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлено слабкістю економічних і соціальних зв'язків молоді людини. І в цьому контексті дослідження проблем молодіжного безробіття, пошук шляхів його вирішення є вкрай важливими та актуальними [156].

З метою дослідження особливостей становлення та розвитку молодіжного сегменту на регіональному ринку праці проаналізуємо стан ринку праці Донецької області. Сьогодні ситуація на ринку праці Донецької області є досить напруженою та характеризується негативними тенденціями, які пов'язані з відсутністю достатньої кількості якісних вакансій, звуженням сфери прикладання праці, зростанням навантаження на локальні ринки праці внаслідок збільшення масштабів внутрішньої міграції населення. Що стосується зайнятості молоді у віці 15-24 роки та 25-29 років, слід зазначити, що у 2015 році спостерігається скорочення зайнятого населення зазначеного віку більше ніж вдвічі (у віці 15-24 роки – з 146,9 тис. осіб у 2014 р. до 60,7 тис. осіб у 2015 році, у віці 25-29 років – з 265,1 тис. осіб до 108,4 тис. осіб) (рис. 2.27).

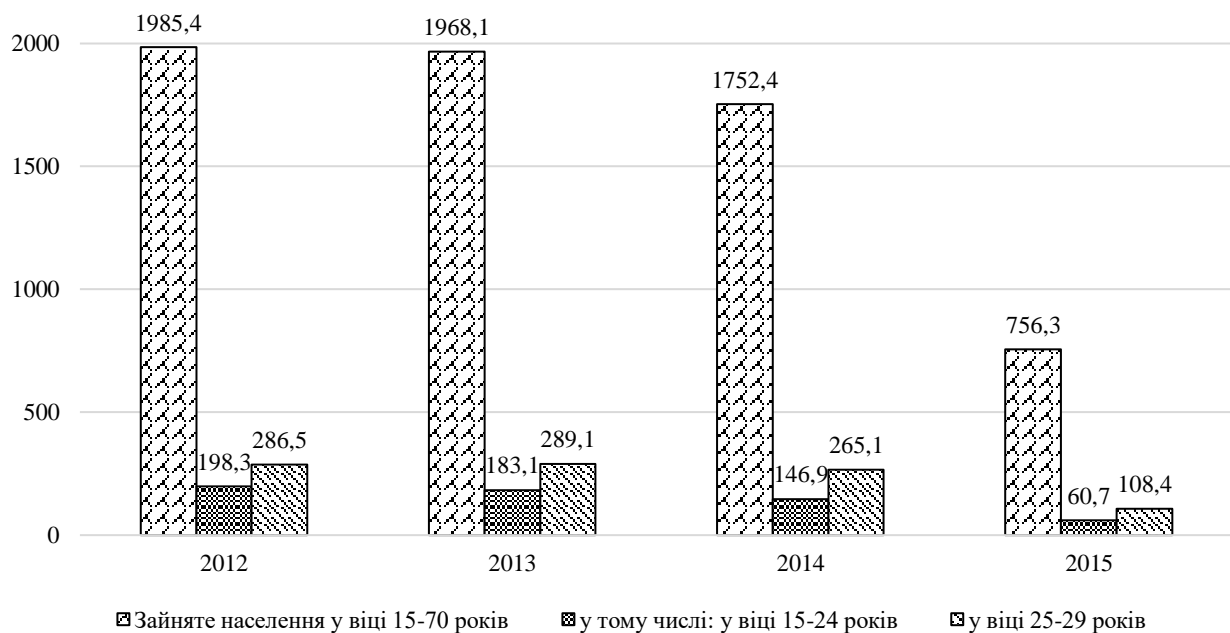


Рис. 2.27. Зайняте населення Донецької області у віці 15-70 років, 15-24 роки та 25-29 років у 2012-2015 рр., тис. осіб [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]

Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, серед молоді у віці 25-29 років за 9 місяців 2015 року становив 10,8%, серед осіб у віці 15-24 роки – 21,8% та був вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних вмінь та навичок, а також досвіду роботи.

В умовах кардинальних змін на ринку праці найбільшою мірою постраждала саме молодь. Загальна кількість молоді до 35 років, що зареєстрована у службі зайнятості Донецької області в 2015 році, становила 31,5 тис. осіб, що на 36% менше, ніж у 2014 році. Але це 43,8% від загальної кількості осіб, яким було надано статус безробітного, тобто, майже кожен другий [138].

Станом на 01.01.2016 кількість зареєстрованих безробітних у службі зайнятості області становила 21,2 тис. осіб, з них 39,8% - молодь до 35 років. Більше 60% молоді, яка зареєстрована в службі зайнятості становлять жінки. У професійному розрізі 46% молоді до 35 років займали робітничі місця, 43% - посади службовців та 11% - місця, що не потребують спеціальної підготовки (рис. 2.28).

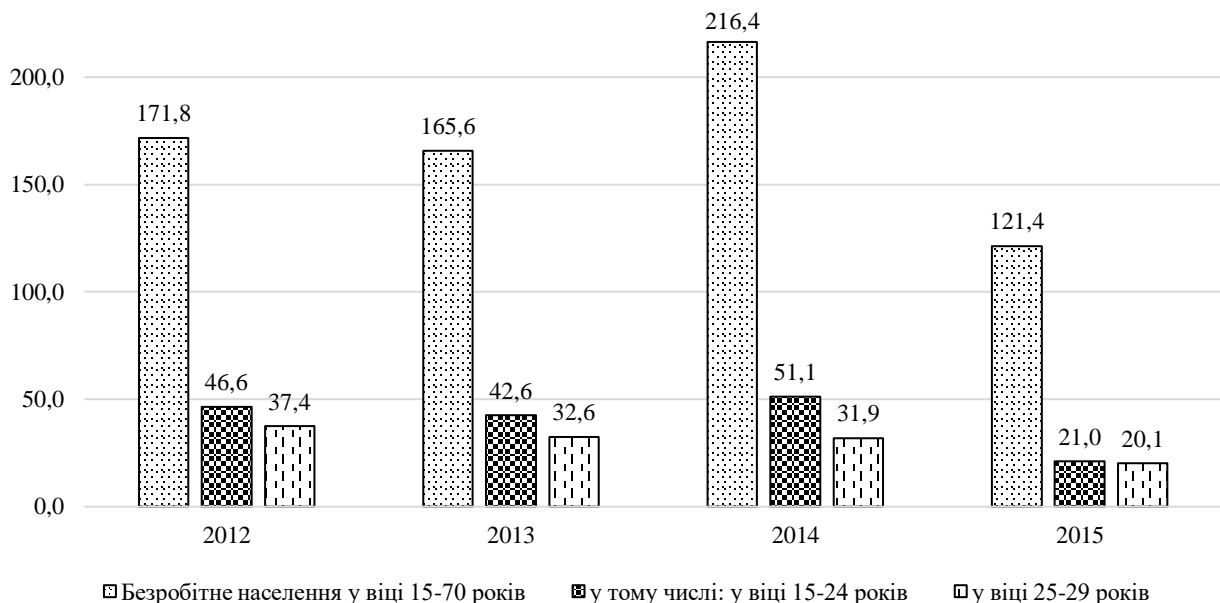


Рис. 2.28. Безробітне населення Донецької області у віці 15-70 років, 15-24 роки та 25-29 років у 2012-2015 рр., тис. осіб [147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155]



Слід зазначити, що за освітнім рівнем більша кількість безробітних осіб, які перебували на обліку протягом 2015 року, мала вищий рівень освіти (50% - базову вищу, неповну вищу та повну вищу), 35% - професійно-технічний, 11% - повний загальний середній, 4% - базовий загальний середній та початковий.

Аналіз співвідношення професійного складу осіб до потреб роботодавців, свідчить про структурну неоднорідність регіонального ринку праці. Найбільша різниця між попитом та пропозицією відмічається за наступними професійними групами: в 4,1 рази пропозиція перевищує попит роботодавців у законодавцях, державних службовцях, керівниках, менеджерах (управителях); в 3 рази – у технічних службовцях; більше, ніж в 2 рази – у професіоналах, фахівцях, найпростіших професіях, кваліфікованих працівниках з інструментом, працівниках сфери торгівлі та послуг [144].

Протягом 2015 року на обліку в Донецькому регіональному центрі зайнятості перебувало майже 2 тис. випускників навчальних закладів. З них майже кожний другий (тобто 72% від загальної кількості випускників) – випускник вищого навчального закладу (ВНЗ), кожен четвертий (тобто 25%) – випускник професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) та 3% - випускники середніх загальноосвітніх шкіл (ЗОШ) [138].

Сучасні реалії, на жаль, доводять, що система освіти і потреба ринку праці – це дві паралелі, які, схоже, перетнуться не дуже скоро. Держава витрачає чималі кошти на підготовку кадрів у вищій школі за так званими «престижними» професіями (юрист, економіст, бухгалтер, менеджер тощо) і водночас – чималі затрати йдуть на виплату матеріального забезпечення випускникам ВНЗ вже як безробітним [161].

З 2012 року Донецьким регіональним центром зайнятості запроваджено проведення соціологічних опитувань молоді (методом анкетування та короткочасних моніторингів) з метою побудови зворотнього зв'язку з молоддю регіону щодо їх потреб. Основні напрямки досліджень стосуються: потреб молоді, пов'язаних зі сферою професійного самовизначення; виявлення рівня професійного самовизначення учнівської молоді; самооцінки молоддю свого

становища на ринку праці; життєвої позиції молоді та рівень готовності до активних змін; рівня розвитку навичок техніки пошуку роботи та самопрезентації роботодавцю.

В Донецькій області було здійснено анкетування 10096 осіб віком від 15 до 35 років. Аналіз результатів анкетування дає можливість зробити наступні висновки: (дані за 2014-2015 роки) [138]:

1. Особливості самооцінки молоді свого становища на ринку праці: 87% опитуваних хоч і не задоволені поточним станом своєї незайнятості, але продовжують займати пасивну позицію і, в більшості випадків, не планують жодних конкретних кроків зміни ситуації. Життєва позиція – пасивність та очікування підходящих вакансій.

2. Методи пошуку роботи. Близько половини опитуваних (50%) під час пошуку роботи зверталася до вузького кола інформаційних джерел про вакансії (коло близьких людей, безпосередньо на підприємства та оголошення в Інтернеті). Майже у 65% безробітної молоді немає резюме.

3. Вибір професії. Даний напрямок детально аналізувався у 2012-2013 роках. У останніх дослідженнях була зібрана інформації, яка в цілому відповідає попереднім даним та перегукується з результатами дослідження «Молодь України-2015» на замовлення Міністерства молоді та спорту України. У молоді залишається тенденція щодо вибору професій «білих комірців», ніж робітничих професій. Обираючи свою спеціальність, лише половина представників молоді регіону орієнтуються на спеціальності, які відповідають інтересам, захопленням, здібностям. 30% орієнтуються на спеціальності, які можуть забезпечити гідний заробіток.

4. Основні орієнтири при виборі навчального закладу: високий рівень викладання – на це вказали 42,9% респондентів, зручне розташування – 28,6%, можливість отримати освіту безкоштовно – 32,8% (рис. 2.29).

Серед основних мотивів прагнення до підвищення освіти: особиста потреба у підвищенні рівня освіти – 53%, можливість влаштуватися на більш престижну роботу – 53%, можливість більш високого заробітку – 50%.

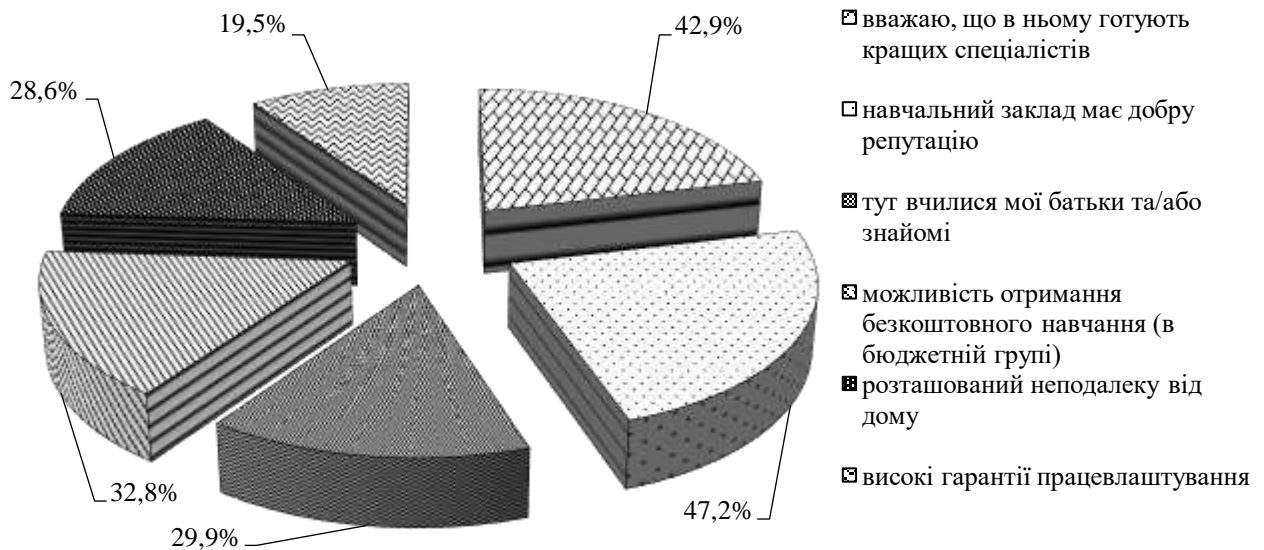


Рис. 2.29. Основні орієнтири при виборі навчального закладу

5. Критерії відбору вакантних посад молоддю. Найважливішим у роботі для молоді є хороша оплата праці – так вважає 75% працюючих респондентів, лише 32% зазначили цікавість роботи, і 42% – можливість чогось досягти (рис. 2.30).

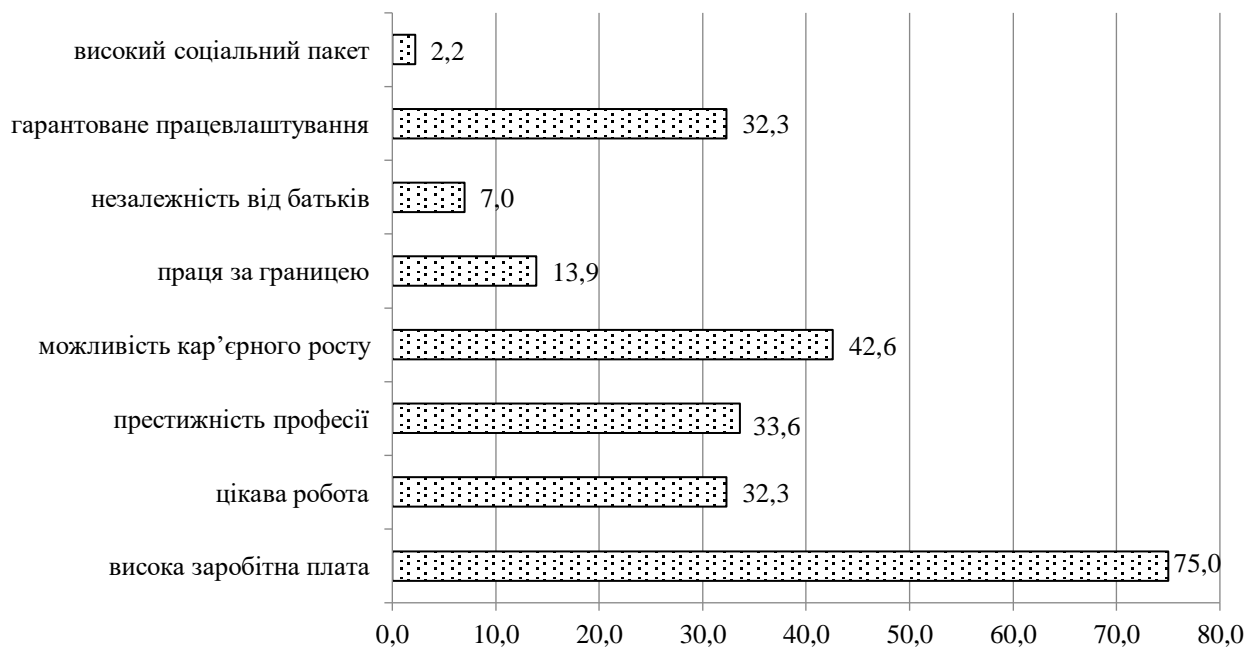


Рис. 2.30. Критерії відбору вакантних посад молоддю

6. Активне забезпечення себе зайнятістю через започаткування власної справи. Відповідаючи на питання, чи хотіли б вони особисто стати

підприємцями, відкрити власний бізнес, більше третини з числа представників молоді зауважили, що хотіли б, проте їм заважають різні обставини (35%). Більшість опитаних перешкодою на шляху власного бізнесу вважають складну економічну і політичну ситуацію, відсутність первинного капіталу, а також високі податки.

Проведені соціологічні дослідження свідчать, що основними причинами молодіжного безробіття є: недостатній обсяг інформації про вимоги, які пред'являють роботодавці до професійних та особистісних якостей майбутнього працівника; неправильний вибір професії.

Набута випускником професія часто виявляється такою, що не має попиту на ринку праці. Так, опитування студентів психолого-педагогічних спеціальностей показало, що мають намір працювати за обраною професією 77,3% опитаних студентів I курсу; 17,3% - ще не визначилися; і тільки 4,0% не мають такого наміру. А от серед студентів IV курсу лише 50% виявляють бажання працювати за обраною професією. Більший відсоток четвертокурсників (майже вдвічі за першокурсників), які ще не визначилися – 37,9%; а 12,1% опитаних взагалі не мають наміру працювати за обраною професією;

Опитування роботодавців показало, що лише 21,1% з них при прийомі на роботу віддають перевагу працівникам віком від 18 до 25 років. Значна частина роботодавців (62,7%) мають схильність приймати на роботу працівників віком від 26 до 30 років. При цьому 72,8% роботодавців обирають працівника з досвідом роботи за фахом. Випускникам ВНЗ та ПТНЗ надають переваги відповідно тільки 17,4% роботодавців.

Ще одна тенденція – високий рівень безробіття – частково пояснюється тим, що молодь воліє роботу вдома, переваги якої очевидні: зручний графік, немає прихильності до конкретного місця роботи (офісу) – звідси відсутність витрат на проїзд, харчування. Безумовно, така робота не завжди легальна, а оплата, зазвичай, проходить повз податкової. Наприклад, вдома працюють перекладачі, вчителі, а також представники сфери послуг – перукарі, кухарі, кравці та ін. Найкраще – і в офісі, і вдома – відчувають себе, звичайно, ІТ-фахівці.

І причина цьому не тільки в економічних проблемах держави та окремих підприємств, фірм і компаній, а й у формуванні нової ділової психології в молодіжному середовищі. А точніше – в принципово новому ставленні до робочого часу. Багато хто жадає поєднати роботу і навчання або підвищення кваліфікації. Але роботодавці до такого не готові.

Донецькою службою зайнятості протягом січня 2017 року було проведено невелике дослідження рівня професійного самовизначення та інтересу до підприємницької діяльності у молоді.

З метою виявлення рівня професійного самовизначення учнівської молоді Донецької області було здійснено анкетування 1100 учнів 9 та 11 класів. За результатами анкетування було виявлено наступне:

професійна діяльність ототожнюється для молодих людей більше з можливістю заробити гроші, а не реалізувати себе в певній трудовій сфері;

для молоді продовжує залишатися пріоритетною вища освіта – більше ніж 60 відсотків випускників загальноосвітніх шкіл планують поступати до вищих навчальних закладів. Опанувати робочі професії вирішили лише 24,2 відсотків учнів, а ці професії сьогодні є найбільш конкурентоспроможними на ринку праці. Невелика частка школярів (8,1%), які ще не обрали тип начального закладу, або збираються працювати після закінчення школи (6,9%) може бути зорієнтована на отримання робітничих професій, при проведенні активної профорієнтаційної роботи з ними, але ця робота все ж таки не подолає дисбаланс, який виник сьогодні на ринку праці;

учні 9-х класів мають більш намірів продовжувати навчання у професійно-технічних закладах ніж учні що навчаються у 11х класах. Готовність оволодіти робітничою професією значно знижується у осіб, що продовжують отримувати повну середню освіту в ЗОШ;

майже 80 відсотків молодих людей впевнено орієнтуються у професіях, або мають певні уявлення про професії, але близько 20% потребує додаткової інформації, щоб зробити вірний вибір у професійному житті;

більш третини опитаних учнів, готові працювати за 3-5 тис. гривень, прагнуть отримувати за свій труд дещо більше, лише 15,9 % учнів, ладні працювати майже за мінімальну плату 1000 – 2000 грн. 20,1% учнів, тим самим згодні існувати за мінімальну заробітну плату.

Другим напрямком питань анкетування, було з'ясування інтересу до підприємницької діяльності у молоді, а саме можливості організації власного бізнесу, можливостей входження та професійного становлення на ринку праці. Первинні результати анкетування показали наступне:

майже кожна друга особа має інтерес до започаткування власної справи, при наявності ресурсу;

понад 40% зацікавилися онлайн платформами для навчання бізнесу, 30 % - забажали виявити свої професійні здібності до підприємницької діяльності, 30% - виявили готовність до участі у тренінгу;

понад 60% перешкодою на шляху відкриття власної справи вважають відсутність грошей; 10% - досвіду та знань; 15% - бізнес ідеї; 15% - надійних партнерів;

30% вважають дієвою нішою для розвитку бізнесу інтернет простір, 60% не має уявлення щодо перспективної ніши та 10 % - зовсім не міркували.

Невелика частка школярів (8,1%), які ще не обрали тип начального закладу, або збираються працювати після закінчення школи (6,9%) може бути зорієнтована на отримання робітничих професій, при проведенні активної профорієнтаційної роботи з ними.

Профорієнтаційна робота у випускних класах повинна ще активніше проводитись, тому як майже 28% школярів не обрали майбутню професію. Для збільшення кількості школярів, які до закінчення школи будуть готові до професійного самовизначення, безпосередньо вчителям початкових класів, соціальним педагогам, психологам, профорієнтаційну роботу в школі необхідно починати проводити ще з початкових класів (переважно в ігровій формі, конкурсів, вистав, творів).

Виникає необхідність проведення додаткової профінформаційної роботи з учнівською молоддю у школах, особливо серед учнів 9х класів.

Суттєвий відсоток учнів 9х класів, що не визначились зі своїм професійним майбутнім вказує на можливість спрямувати певну частину учнів до оволодіння професіями, конкурентоспроможними на ринку праці, шляхом здійснення системної профорієнтаційної роботи [207].

Близько 20% потребує додаткової інформації для того, щоб зробити обґрунтований вибір у професійному житті.

Ієрархію джерел інформації про професії, складену згідно відповідей школярів слід враховувати при формуванні стратегії інформаційного впливу на учнівську молодь взагалі.

Особливо слід зазначити актуальність здійснення профорієнтаційної роботи серед батьків учнів.

Є необхідність жити та підтримувати дитячі уявлення та прагнення. Творче відображення професійних мрій, а це конкурси малюнків, письмових творів, різноманітні вікторини, КВК, тощо, - є діючим засобом формування дитячого професійного самовизначення.

Необхідно збільшити кількість екскурсій на підприємства області, - така наочна форма профорієнтаційної роботи справляє відповідне враження на дитячі уявлення, та допомагає у формуванні професійних переваг і професійному самовизначенні.

Потрібно докладно і своєчасно розповідати про особистісні якості працівників та психологічні вимоги професії до працівника. Це дозволить учням узнати більш докладнішу інформацію про професії, та співвіднести вимоги професії зі своїми можливостями та зробити обґрунтований вибір [160].

Необізнаність у питанні рівню заробітної плати, за обраною професією, можна частково виправити надаючи більш ретельну и актуальну інформацію що до рівня оплати в різноманітних галузях, особливо акцентуючи на професіях що на даний час є конкурентоспроможними на ринку праці.

Інтерес у навчанні - є його найголовнішим мотивом, і це слід враховувати при проведенні профорієнтаційної роботи спрямованої на отримання учнями робітничих професій.

Таким чином, можна зробити висновок, що молодь не може знайти підходяще для себе місце роботи з таких причин: загальне скорочення кількості робочих місць спровокувало появу на ринку праці великої кількості кваліфікованих фахівців, конкуренцію яким скласти дуже важко; навіть в період стабільності, роботодавці без ентузіазму брали на роботу молодих фахівців, а в період кризи вони, якщо і мають потребу в кадрах, то тільки в висококваліфікованих і з певним досвідом роботи. Тобто, скрізь шукають досвідчених; з одного боку, рівень компетенції молодих фахівців не відповідає вимогам роботодавців, з іншого, запити молоді не відповідають багатьом пропозиціям, що сьогодні існують на ринку праці [190].

Для розширення можливостей працевлаштування молоді, побудови дієвої системи профорієнтаційної роботи доцільно запропонувати проводити випереджальну роботу з учнівською молоддю загальноосвітніх шкіл, їх батьками та педагогами, активізувати процес створення портфоліо кар'єрного просування, забезпечити формування навичок самопрезентації у молоді шляхом залучення їх до тренінгів з техніки пошуку роботи. Також необхідно комплексно реалізовувати заходи щодо вирішення проблем зайнятості молоді на різних рівнях, що сприятиме соціальній підтримці входження молоді до трудової діяльності, її правовому захисту, підвищенню економічної активності та конкурентоспроможності молоді на ринку праці [163].

Аналіз показників соціально-економічного розвитку Донецького регіону свідчить про те, що сучасний розвиток галузевого виробництва і зайнятості поступово сприяє трансформації структури останньої. Регіональні особливості зазначених процесів є досить різючими, особливо суттєвими відмінності простежуються між промисловими та сільськогосподарськими районами, між містами з розвиненою економічною складовою та моногалузевими містечками. З огляду на кризову ситуацію в економіці, роботодавці будуть намагатися



оптимізувати бізнес-процеси, зокрема, все ж таки скорочувати штат, а від тих співробітників, що залишаться, очікуватимуть виконання більшого діапазону робіт. Тому, надалі будуть більш затребувані працівники, що мають декілька спеціальностей або навичок, чи, принаймні, готові перенавчатись та гнучко підлаштовуватись під нові задачі.

Внаслідок політичних, економічних подій та проведенням активної фази АТО в регіоні залишаються актуальними проблеми нераціональної структури галузевої зайнятості та істотного перевищення пропозиції робочої сили над попитом. Все це супроводжується ще й наявністю тіньової зайнятості, низьким рівнем заробітної плати, яку пропонують роботодавці, незадоволеністю умовами праці, невідповідністю системи підготовки фахівців потребам ринку праці. Регіональний ринок праці відреагував зростанням рівня безробіття, в тому числі через значну кількість вимушених переселенців, звуженням сфери прикладання праці, низькою мотивацією до праці, погіршенням якості та зменшенням мобільності робочої сили.

Таким чином, для розв'язання низки проблем у сфері зайнятості Донецького регіону, збалансованості його ринку праці вкрай необхідно врегулювати комплекс заходів та дій, в першу чергу, з боку держави. Для вирішення таких питань є необхідним: прискорити процес розширення сфери застосування праці шляхом залучення інвестицій та реалізації тих інфраструктурних проектів, які вже мають місце в області та передбачені цільовими програмами, проектами тощо (на кшталт, програми соціально-економічного розвитку регіону на 2016 рік та Стратегії розвитку Донецької області на період до 2020 року). Наразі на території області діє 17 регіональних програм різних напрямів та термінів реалізації, 44 інвестиційних пропозиції, направлені на відновлення інфраструктури області внаслідок воєнного конфлікту (мостів, автомобільних шляхів, залізничних колій тощо); сприяти розвитку підприємницької ініціативи, забезпечити інформаційну підтримку суб'єктів малого підприємництва, зокрема з питань організації та провадження підприємницької діяльності. Забезпечити доступність суб'єктів малого

підприємництва до кредитних ресурсів для започаткування власного бізнесу та державну підтримку тих, хто створює нові робочі місця у пріоритетних видах економічної діяльності; удосконалити законодавчу, нормативно-правову базу, методичне забезпечення підприємств з метою підвищення їх зацікавленості у професійному розвитку працівників. Сучасні соціально-трудові відносини, виклики та тенденції розвитку регіонального та національного ринку праці досить масштабно впливають на розвиток виробництва та сприяють змінам в структурі зайнятості. Саме тому ефективність державного регулювання ринку праці, особливо в Донецькому регіоні, в значній мірі залежатиме від взаємодії органів місцевої влади з роботодавцями, підприємницькими структурами, територіальними громадами, а подальші дослідження можуть забезпечити методологічну основу, механізм регулювання регіональних ринків праці.

### **2.3. Оцінка розвитку регіональних ринків праці України**

Теоретичною основою дослідження стану та перспектив розвитку регіональних ринків праці є системний підхід. Як зазначалося, регіональний ринок праці як система становить сукупність взаємозв'язаних елементів (попиту, пропозиції, інфраструктури ринку праці), що формують його територіальну, галузеву, професійну структуру. Це динамічна система, яка має прямі, зворотні та опосередковані зв'язки з ринком капіталу, інвестицій, інновацій, фінансового ринку, є структурним компонентом (підсистемою) національної економічної системи. Ієрархічність регіональних ринків праці визначає певну впорядкованість територіальних одиниць за показниками відтворення та зайнятості населення. Виділення в сегментаційній моделі регіональних ринків праці внутрішнього та зовнішнього, первинного та вторинного ринку праці, секторів офіційної та неформальної зайнятості, їх об'єднання розкриває притаманні їм певні закономірності, показники, що

визначають особливості відносин попиту та пропозиції праці. Активний вплив підсистем зовнішнього середовища (демографічної, екологічної, соціально-економічної, інфраструктурної, системи розселення, етнокультурних традицій тощо) формує особливості регіональних ринків праці, які повинні бути взяті до уваги при побудові ефективного механізму регіональної політики ринку праці.

Отже, дослідження стану та перспектив розвитку регіональних ринків праці як системи охоплює вивчення його відносно відособлених зв'язків з усіма соціально-економічними сферами, процесами економіки регіону. Який би аспект регіональних ринків праці не досліджувався, він завжди повинен розкриватися через призму його внутрішніх та зовнішніх причинно-наслідкових зв'язків [158].

Поліпшення ефективності функціонування, регулювання та розвитку ринку праці України та її регіонів з метою створення відповідних умов для підвищення рівня зайнятості та зниження рівня безробіття населення, узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг, створення нових робочих місць, підвищення можливостей для професійного розвитку індивіда, стимулювання самозайнятості населення, надання додаткових пільг соціально вразливим верствам населення, підвищення якості життя населення та забезпечення суспільного прогресу має базуватися на комплексному підході до його оцінювання. Аналіз існуючих методичних підходів до оцінювання розвитку регіональних ринків праці, показав, що комплексного підходу, застосування якого забезпечувало б усебічну оцінку, на сьогодні не вироблено.

Для поглибленої оцінки розвитку регіональних ринків праці необхідно застосовувати відповідний методичний інструментарій. Аналіз показав, що більшість існуючих підходів ґрунтується на інтегральній оцінці стану розвитку регіональних ринків праці за різними складовими. При цьому в якості методу розрахунку інтегрального показника більшість авторів використовують або бальні оцінки з урахуванням думки експертів, або зведення часткових показників оцінки розвитку регіональних ринків праці за окремими її складовими з урахуванням нормативних (зазвичай максимально можливих)

значень для цих показників. Не зменшуючи важливості нормативних методів під час планування напрямів розвитку регіональних ринків праці, слід зазначити, що в даний час в Україні стан ринку праці настільки проблемний, що його порівняння з нормативами країн з розвинутою економікою не надасть вагомої інформації щодо можливостей його покращення. Натомість оцінка розвитку регіональних ринків праці як цілісної системи, що має часові, масштабні та безпосередньо станові параметри, дозволить значно підвищити обґрунтованість управлінських рішень з підтримки й стимулювання його розвитку в регіоні [143].

Розвиток регіональних ринків праці як цілісної системи елементів, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості, створення нових робочих місць, скорочення рівня безробіття, сприяння розвитку підприємницької діяльності, міжнародне співробітництво у сфері зайнятості, співпраця держави з профспілками, роботодавцями при розробці програм та заходів щодо забезпечення зайнятості населення, потребує комплексної розгорнутої оцінки, яка відображає позитивні зміни параметрів, що характеризують рівень і якість життя населення.

Основною концептуальною тезою вимірювання та оцінки рівня розвитку регіональних ринків праці є те, що розвиток будь-якої складової ринку праці можна трактувати як зміни у її структурі, у способі функціонування, організації та управління.

Головна мета оцінювання розвитку регіональних ринків праці – створення прогностно-аналітичної експертної системи для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, які входять до компетенції органів влади різних рівнів і місцевого самоврядування.

Принципами вимірювання та оцінювання розвитку регіональних ринків праці є: комплексність; структуризація; системність; багатоаспектність і багатокритеріальність; об'єктивність; спрямованість на визначення проблем ринку праці та прийняття управлінських рішень щодо шляхів їх вирішення; максимальна узгодженість із методиками, які вже існують у світі й у країні. Дані

принципи не тільки відіграють роль методологічних орієнтирів, але розкривають порядок і зміст основних етапів аналітичної діяльності, що мають бути покладені в основу розробки методики оцінки розвитку регіональних ринків праці.

Таким чином, об'єктом оцінювання мають бути регіональні та галузеві особливості структурної динаміки через дослідження трансформаційних процесів, які відбуваються на регіональних ринках праці. У найбільш загальному вигляді трансформаційні зміни можуть бути представлені групами показників, які віддзеркалюють рівень ускладнення системи, різноманітності її елементів.

Структурні трансформаційні процеси складаються зі зміни пропорцій, окремих елементів та їх зв'язків, потужностей і обсягів надання послуг. Вони призводять також і до зміни механізмів функціонування, тобто до процесів функціональних трансформацій. Визначальним для діагностики стану і перспектив розвитку регіональних ринків праці є рівень проведення оцінювання, який створює необхідну базу для розробки програми та відповідних заходів щодо вирішення нагальних проблем у забезпеченості життєдіяльності населення.

Національний рівень, на якому ринок праці країни зазнає зовнішнього впливу глобалізаційних процесів, інтенсивність яких є похідною від відкритості її економіки, потребує оцінки найбільш узагальнених показників, які можуть визначати рівень і місце країни в міжнародних зіставленнях і рейтингах, складовими яких є також показники промислового розвитку. На регіональному рівні додатково оцінюється: збалансованість і комплексність розвитку регіональних ринків праці з іншими структурними утвореннями як на рівні регіону, так і на рівні окремого населеного пункту.

На галузевому рівні мають бути виділені й оцінені всі аспекти структурної динаміки галузей через показники темпів зростання, якості, прибутковості та рентабельності послуг, територіальної диференціації їх

випуску; частки галузі у валовому і регіональному внутрішньому продукті, ефективності й результативності використання ресурсів.

На локальному рівні додатково до вищеназваних показників може оцінюватись становище і розміщення окремих закладів і ринку праці, відповідність потужностей і технічного оснащення. Також оцінка на локальному рівні надається для прийняття рішень щодо зміни форми власності закладів (приватизації, муніципалізації тощо) [143].

Побудова такого індексу розширює спектр соціально-економічних досліджень регіональних ринків праці та дає змогу:

отримати нові додаткові знання про розвиток ринку праці, які не спроможні дати інші традиційні методи;

отримати для подальшого аналізу ринку праці концентровану, комплексну форму подання інформації, передусім таку, що не розробляється вітчизняною статистикою;

сформувати природну границю розповсюдження досліджуваного явища, що дає змогу розглядати регіональні ринки праці поза межами адміністративного територіального поділу;

пропонувати нові наукові тези про взаємозв'язок досліджуваних показників стану ринку праці в сформованих групах;

оцінити реальний стан регіональних ринків праці та обґрунтувати вибір конкретних механізмів його регулювання;

отримати достовірну, надійну інформацію для розробки прогнозів розвитку регіональних ринків праці з високим рівнем їх верифікації.

Система показників розвитку регіональних ринків праці містить значну кількість показників у натуральному вимірі, що ускладнює їх використання, особливо в разі різноманітних зіставлень (із рекомендованими нормами, середніми або максимальними значеннями). Показник відображає лише одну зі сторін явища чи процесу, і є тільки частковою характеристикою, яка не дозволяє при її окремому використанні дати загальну оцінку явища. Цілком

логічно постає питання про систему індикаторів для оцінки розвитку регіональних ринків праці, яка має відповідати таким вимогам:

спрямованості на вирішення практичних соціальних завдань державної соціальної політики;

об'єктивності (можливість об'єктивно оцінювати глибину проблем того чи іншого регіону);

розумної достатності (кількість показників у системі має бути обмеженою, але їх має бути достатньо для вичерпного та достовірного аналізу стану соціальної інфраструктури);

комплексності та інтегральності (система об'єднує первинні показники, які характеризують окремі сфери соціальної інфраструктури);

інваріантності відносно екстремуму локальної характеристики (найменші значення показників відповідають найгіршому значенню характеристики);

точності та достовірності (показник має бути якомога менше відображати тіньові явища).

У зв'язку зі складністю розрахунку, контролю й аналізу великої кількості показників, широкого розповсюдження набули процедури комплексного оцінювання, на засадах якого можуть розраховуватися рейтинги територіальної диференціації трансформаційних процесів і явищ будь-якої природи. Рейтингова оцінка як узагальнююча характеристика будь-якого процесу є комплексною інформацією про стан об'єкта, вона подана в максимально стислому вигляді. З упровадженням рейтингового оцінювання в різних сферах, неодмінною складовою якого є розрахунок інтегральних індексів як основи ранжування, великого розповсюдження набули саме інтегральні оцінки - спеціального типу зведення найбільш інформативних статистичних показників соціальної інфраструктури, які і вважаються ознаками її розвитку.

Побудова інтегральних індексів для кожної складової (підсистеми) розвитку регіональних ринків праці передбачає вирішення таких завдань:

вибір показників, які є складовими цього інтегрального індексу;

вибір бази для зіставлення з фактичними значеннями, тобто нормування показників;

подання окремих показників, які є складовими цього інтегрального індексу, в одній розмірності, тобто у відносних величинах.

Відбір показників необхідно здійснювати таким чином, щоб він надавав інформацію про умови функціонування, регулювання та розвитку кожного окремого регіонального ринку праці. Виходячи з цього, доцільно використовувати відносні показники, які конструюються з урахуванням чисельності населення регіону. До аналізу включено різноманітні за своєю сутністю п'ять груп показників, які віддзеркалюють найважливіші характеристики розвитку регіональних ринків праці, зокрема: економічна активність та кадровий потенціал, обсяг та якість робочих місць, конкуренція на ринку праці, інфраструктура ринку праці, соціальне середовище розвитку ринку праці [140].

*1. Економічна активність та кадровий потенціал* містить, насамперед, показники, що дозволяють оцінити пропозицію на регіональних ринках праці. Для оцінки економічної активності та кадрового потенціалу було обрано такі показники:

рівень економічної активності населення;

рівень зайнятості населення;

відсоток осіб з повною вищою освітою у чисельності зайнятого населення;

питома вага зайнятих у неформальному секторі;

рівень безробіття;

масштаби прихованого безробіття;

відсоток осіб, які перебувають у стані вимушеної неповної зайнятості, у середньообліковій кількості штатних працівників;

відсоток осіб, які підвищили кваліфікацію;

середній вік зайнятого населення.



2. *Обсяг та якість робочих місць* представлена групою показників, яка характеризує рівень охоплення населення якісними умовами праці:

- рівень введення новостворених робочих місць;
- коефіцієнт використання робочого часу;
- коефіцієнт неповної зайнятості;
- відсоток попиту на висококваліфіковані кадри у загальному попиті;
- попит на економічно активне населення;
- чисельність працюючих пенсіонерів;
- коефіцієнт заміщення робочої сили;
- продуктивність праці;
- коефіцієнт плинності, руху та обороту робочої сили;
- частка працівників, що працюють у несприятливих умовах;
- частка потерпілих від нещасних випадків;
- рівень самозайнятості;
- рівень надзайнятості.

3. *Конкуренція на ринку праці*. Елементи цього комплексу дуже неоднорідні за функціональною ознакою і характеризуються великою кількістю показників. Для характеристики регіональних розбіжностей у конкуренції на регіональних ринках праці відібрано наступні показники:

- рівень працевлаштування серед безробітних громадян;
- середня тривалість безробіття;
- навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце;
- середня тривалість закриття вакансій;
- реальна заробітна плата;
- питома вага нарахованої заробітної плати до вартості прожиткового кошику;
- рівень заборгованості по заробітній платі.

4. *Інфраструктура ринку праці* характеризуються такими показниками:

- питома вага працівників, охоплених колективними договорами;
- розмір допомоги у випадку безробіття;

надання послуг ВПО;  
 профорієнтаційні заходи, що здійснюються центрами зайнятості серед економічно активного населення;  
 рівень охоплення молодіжними центрами зайнятості;  
 діяльність суб'єктів господарювання, які надавали послуги з посередництва у працевлаштуванні.

*5. Соціальне середовище розвитку ринку праці* охоплює такі показники: державні витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення населення;

питома вага працівників, яким встановлено пільги та компенсації;  
 соціальні пільги, встановлені колективним договором;  
 рівень захищеності соціально вразливих категорій населення;  
 коефіцієнт механічного приросту;  
 питома вага ВПО серед безробітних;  
 коефіцієнт Джині.

Наведений перелік критеріїв оцінки, який складено із 42 показників, є мінімальним для оцінювання стану та потенціалу розвитку соціальної інфраструктури. Таким чином, в процесі обґрунтування пріоритетних напрямів розвитку регіональних ринків праці доцільно застосовувати інтегральне оцінювання ринку праці. Це дозволяє визначити масштабність об'єкта пріоритетного розвитку, що є визначальним для соціально-економічного розвитку кожного регіону.

Оцінка стану об'єкта пріоритетного розвитку дозволяє визначити складову, що заважає досягненню синергетичного ефекту розвитку ринку праці регіону. Динаміка змін масштабу і стану об'єкта пріоритетного розвитку вказує на процеси, які відбуваються в економіці регіону, що дозволяє враховувати негативний чи позитивний вплив.

За базу зіставлення обирається показник фактичної забезпеченості певним видом послуг, досягнутий у середньому по країні. Для кожного з обраних показників розвитку регіональних ринків праці України

розраховувався коефіцієнт наближення значення кожного з показників до середнього за формулою:

$$K_{ij} = \frac{P_{ij}}{P_{Ci}} \quad (2.1)$$

де  $K_{ij}$  – коефіцієнт наближення значення  $i$ -го показника  $j$ -го регіону до середнього (індекс);

$P_{ij}$  - значення  $i$ -го показника для  $j$ -го регіону;

$P_{Ci}$  - середнє значення  $i$ -го показника.

Стан кожної складової розвитку ринків праці в кожному регіоні може бути оцінений у вигляді інтегрального індексу як середньоарифметична коефіцієнтів наближення за формулою

$$I_{ij} = \frac{\sum K_{ij}}{n} \quad (2.2)$$

де  $I_{ij}$  –  $j$ -й індикатор розвитку  $i$ -ї галузі;

$n$  - кількість показників у кожній галузі.

Інтегральні регіональні індекси розраховано за формулою

$$I_j = \frac{\sum I_{ij}}{m} \quad (2.3)$$

де  $m$  – кількість галузей соціальної інфраструктури (груп показників).

У додатку Б наведено розрахунки інтегральних індексів щодо кожної зі складових розвитку регіональних ринків праці та коефіцієнти регіональної диференціації. Розрахунки виконано з використанням статистичної інформації за 2015 р. [142]. Із наведених у додатку Б даних видно, що коефіцієнти регіональної диференціації (КРД) відображають значний вплив відібраних показників. За окремими показниками у групах коефіцієнти варіюються у ще більших межах.

Важливим є і те, що інтегральні індекси майже завжди мають менше значення КРД, ніж їх складові, тобто показники в кожній зі складових розвитку регіональних ринків праці ніби компенсують один одного, зменшуючи і пом'якшуючи в цілому регіональні розбіжності. На підставі розрахованих

інтегральних індексів визначено рейтинг кожного регіону (додаток Б; рис. 2.31).



Рис. 2.31. Інтегральні індекси розвитку регіональних ринків праці України у 2015 р.

Запропонована методика розрахунку дозволяє чітко й послідовно здійснювати оцінку змін у розвитку регіональних ринків праці України і прийняття на цих засадах управлінських дій, спрямованих на вирівнювання диспропорцій у розвитку регіональних ринків праці. Одним із можливих напрямів застосування запропонованого методичного підходу є оцінювання внутрішньорегіональної диференціації між великими і малими містами, міськими та сільськими поселеннями.

Розраховані рейтингові комплексні оцінки є підставою для виконання:

типологізації регіонів України за станом розвитку регіональних ринків праці;

оцінки ефективності й результативності управлінської діяльності в галузях;

моніторингу процесів функціонування, регулювання та розвитку регіональних ринків праці, який проводиться по сукупності характеристик серед установленого кола об'єктів.

Методичний підхід до типологізації регіонів України за рівнем розвитку регіональних ринків праці ґрунтується на визначенні кількості типів (груп) регіонів із використанням формули Стерджеса:

$$d = 1 + 2,302591 \lg n \quad (2.4)$$

де  $n$  - кількість регіонів, а інтервали у групах - за формулою

$$C_i = \frac{I_i \max - I_i \min}{m} \quad (2.5)$$

де  $C_i$  - інтервал для  $i$ -го індикатора;

$I_i \max$  та  $I_i \min$  – відповідно мінімальне і максимальне значення за  $i$ -м індикатором – відповідним інтегральним індексом.

Розрахунки показали, що найдоцільніше сформувати 4 групи регіонів з інтервалами, визначеними у табл. 2.7 (додаток Б).

Таблиця 2.7

**Інтервали групування регіонів за складовими розвитку регіональних ринків праці**

Економічна активність та кадровий потенціал	Обсяг та якість робочих місць	Конкуренція на ринку праці	Інфраструктура ринку праці	Соціальне середовище розвитку ринку праці
0,85-0,91	0,67 - 0,84	0,45 - 0,72	0,56 - 0,78	0,62 - 0,74
0,911 - 0,97	0,841 - 1,01	0,721 - 0,98	0,781 - 1,1	0,741 - 0,86
0,972-1,03	1,011 - 1,18	0,981 - 1,25	1,11 - 1,79	0,861 - 0,98
1,031 - 1,09	1,181 - 1,36	1,251 - 1,52	1,791 - 2,21	0,981 - 1,1

Таким чином, виокремлено 4 базових типи регіонів, зокрема, група I - регіони з низьким рівнем розвитку регіональних ринків праці; група II - регіони з рівнем розвитку нижче середнього; група III - регіони з середнім рівнем розвитку регіональних ринків праці; група IV - регіони з рівнем регіональних ринків праці вище середнього по країні. Сформовані типи регіонів дістали такі умовні назви: тип I - регіони-«аутсайдери»; тип II - середні слабкі регіони; тип III - середні сильні регіони; тип IV - регіони-«лідери». Типологізацію за інтегральним індексом подано на рис. 2.32.

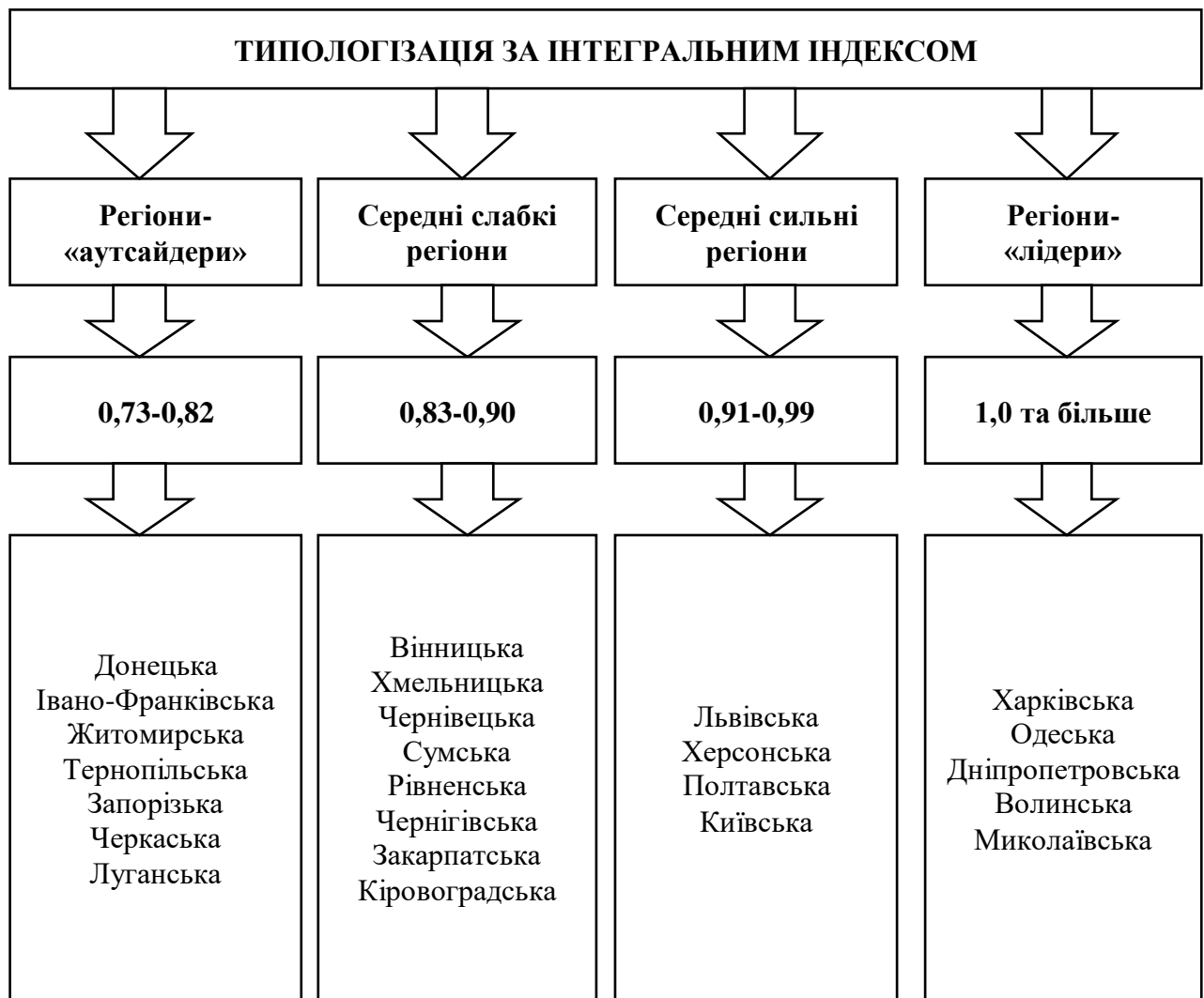


Рис. 2.32. Типологізація за інтегральним індексом

На підставі галузевих інтегральних індексів (додаток Б) можна сформуванати матрицю належності регіонів до виявлених типів за галузевими

індексами-індикаторами. Слід зазначити, що на належність регіону до тієї чи іншої групи значний вплив має розмах варіації галузевих індексів.

Отримані дані дають підстави для аналізу стану кожної зі складовими розвитку ринку праці за окремими регіонами. Узагальнену характеристику стану розвитку регіональних ринків праці можна дати на підставі даних, наведених у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

### Структуризація регіонів за складовими розвитку регіональних ринків праці

	Кількість регіонів у групі			
	«аутсайтери»	середні слабкі	середні сильні	«лідери»
Економічна активність та кадровий потенціал	5	7	8	4
Обсяг та якість робочих місць	6	13	4	2
Конкуренція на ринку праці	6	11	4	3
Інфраструктура ринку праці	9	6	6	3
Соціальне середовище розвитку ринку праці	9	6	3	4

Розподіл кількості регіонів за окремими групами дає уявлення про рівень розвиненості регіональних ринків праці. Так, за індикаторами соціального середовища розвитку ринку праці переважна більшість регіонів характеризується низьким рівнем розвиненості. Деяко краща ситуація із конкуренцією на ринку праці.

Для розрахунку місця кожного з регіонів у типології за загальним показником розвиненості регіональних ринків праці використовується також метод, який є модифікацією «методу суми місць» (додаток Б).

На підставі даних додатку Б регіони отримували місця за такою схемою:

тип I - регіони-«аутсайдери» - 1 бал; тип II - середні слабкі регіони - 2 бали; тип III - середні сильні регіони - 3 бали; тип IV - регіони-«лідери» - 4 бали.

За сумою балів регіон посідав місце, або місця, які він поділяв разом з іншими регіонами, які отримали таку ж саму кількість балів.

Урахування результатів додатку Б дає змогу виділити регіони-«лідери», що мають найбільшу «суму місць», і до яких можна віднести Харківську, Одеську, Дніпропетровську, Волинську та Миколаївську області. Регіони-«аутсайдери» - Луганська, Черкаська, Запорізька, Тернопільська, Житомирська, Івано-Франківська, Донецька області. Значна частка регіонів перебуває в стані близькому до середнього.

Порівняння регіональних рейтингів за методом суми місць та інтегральними індексами дозволяє зробити висновки про те, що в цілому в більшості випадків - 15 регіонів із 24 зайняли однакові позиції в рейтингах, розрахованих різними методами.

Типологізація регіонів на підставі інтегральних регіональних індексів дозволяє визначити рівень розвитку регіональних ринків праці. Визначення інтегрального індексу та місця в рейтингу створює передумови для аналізу ситуації та проблем регіональних ринків праці, надає можливість ідентифікувати ці проблеми, установити й оцінити внутрішні та зовнішні причини цих ситуацій і проблем. Для детального аналізу проблем у соціальній сфері та причин незадовільного стану окремих галузей і відставання від середнього рівня по країні стануть у нагоді не лише інтегральні галузеві рейтинги, а також регіональні індекси, на підставі яких розраховано рейтинги за окремими галузями.

Застосування запропонованого методичного підходу дозволяє визначати не лише ступінь відхилення рівня розвитку регіональної соціальної інфраструктури від середнього рівня в країні, а дає поштовх для пошуку шляхів подолання конкретних проблем ринків праці окремих регіонів та напрямів стратегії їх розвитку. Останнє є надзвичайно важливим як для центральних



органів виконавчої влади, відповідальних за реалізацію державної політики в цій сфері, так і для органів місцевого самоврядування.

На національному рівні використання інформаційно-аналітичної бази, сформованої на підставі оцінок рівня розвиненості регіональних ринків праці та типологізації регіонів, стане в нагоді для виявлення тенденцій соціально-економічного та культурного розвитку регіонів, внесення змін та доповнень до Державної стратегії регіонального розвитку, а також при формуванні планів і цільових програм регіонального розвитку, удосконаленні механізмів державної підтримки розвитку регіонів. Урахування особливостей розвитку регіональних ринків праці в регіонах сприятиме прийняттю рішень щодо проведення реформ в інфраструктурі ринку праці; прийняття інвестиційних проектів на різних рівнях управління; обґрунтуванню розподілу субвенцій місцевим бюджетам на розвиток регіонів; визначення бюджетних пріоритетів при підготовці Програми соціально-економічного розвитку, проектів державних та місцевих бюджетів; визначення обсягів капітальних вкладень у інфраструктуру та їх розподілу [143].

На регіональному рівні та на рівні окремих адміністративно-територіальних утворень використання отриманих оцінок може бути корисним при прийнятті рішень щодо розвитку муніципального бізнесу і малих підприємств у галузях соціальної інфраструктури, муніципальних концесій, програм реформування інфраструктури ринку праці; досягнення оптимальних між- і внутрішньорегіональних пропорцій у розвитку регіональних ринків праці; стимулювання підприємницької діяльності; покращення якості існуючих робочих місць і створення нових, а також сприяння вільному переміщенню економічно активного населення між галузями і територіями; обґрунтування показників, що відображають рух економічно активного населення в територіально-галузевому аспекті; забезпечення нормативно-правового забезпечення малого та середнього бізнесу; сприяння самозайнятості безробітного населення.

Оцінка розвитку регіональних ринків праці за запропонованим інтегральним індексом забезпечує методологічно коректні зіставлення ринків праці на регіональному рівні як за інтегральним індексом, так і за окремими частковими синтетичними індексами, що сприяє розробці наукового забезпечення прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності функціонування, регулювання та розвитку регіональних ринків праці в умовах трансформації зайнятості.

## **Висновки по розділу 2**

Змістовний аналіз стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці України дає можливість зробити наступні висновки:

1. На основі проведеної оцінки стану ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості виявлено, що проблемою в Україні є значний професійно-кваліфікаційний та кількісний дисбаланс на ринку праці. Основними формами прояви дисбалансу є структурні диспропорції в національній економіці, зміни статево-вікової структури економічно активного населення, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями. Наслідки дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці простежуються в існуванні вимушеної неповної зайнятості, зниженні продуктивності праці, одночасному поширенні структурного та технологічного безробіття, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення, високих показниках навантаження на одне вільне робоче місце.

2. У ході аналізу даних встановлено, що на сьогодні в Україні є досить складною ситуація на ринку праці, яка знаходиться під впливом подій, що відбуваються на Сході країни: демографічні втрати, зруйнована інфраструктура, погіршення психологічного та фізичного стану населення,

масштабні внутрішні та зовнішні міграційні переміщення, економічний спад та загострення ризиків безробіття, загроза втрати промислового сектору економіки. В умовах активізації процесу вимушеного внутрішнього переміщення регіональні ринки праці стикаються з проблемою появи нової категорії громадян, які потребують працевлаштування – вимушені переселенці, з якими Державна служба зайнятості зіткнулася вперше. Що стосується працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, слід зазначити, що за 2014–2016 рр. до Державної служби зайнятості звернулися за допомогою у працевлаштуванні 79,5 тис. мешканців АР Крим, Донецької та Луганської областей, зокрема 67,6 тис. громадян, які отримали довідку про взяття на облік. Аналіз статистики свідчить про низьку затребуваність допомоги з боку держави – лише 5 % внутрішньо переміщених осіб звернулися до центрів зайнятості з метою працевлаштування в інших регіонах України.

3. Проведений аналіз дозволяє визначити основні проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб: недостатня кількість робочих місць та вакансій з наданням житла; невідповідність рівня пропонованої зарплати очікуванням внутрішньо переміщених осіб; невизначеність внутрішньо переміщених осіб в питанні тривалості перебування їх у регіоні, надія на швидке повернення додому; відмова роботодавців у працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб у зв'язку з їх тимчасовим перебуванням; відсутність наміру змінити професію; невпевненість внутрішньо переміщених осіб у доцільності професійного навчання у зв'язку з невизначеністю в подальшому місця свого перебування.

4. На основі проведеного дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці встановлено, що сучасна ситуація, яка склалася на території Донецької області, значно вплинула на функціонування провідних галузей економіки регіону та характеризується негативними тенденціями, які пов'язані з відсутністю достатньої кількості якісних вакансій, звуженням сфери прикладання праці, зростанням навантаження на локальні ринки праці внаслідок збільшення масштабів внутрішньої міграції населення.

5. Аналіз співвідношення між професійною структурою попиту і пропозиції є підставою для висновку про структурну неоднорідність регіонального ринку праці. Станом на 1 січня 2016 року на кожне вільне робоче місце в середньому по Донецькій області претендувало 60 осіб (на 1 січня 2015 року – 25 осіб). Найбільша різниця між попитом та пропозицією на початок 2016 року відмічалась за наступними професійними групами: майже в 132 рази пропозиція перевищувала попит роботодавців на законодавців, державних службовців, керівників, менеджерів; в 114 разів – на технічних службовців; в 89 раз – на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин. Зазначені процеси обумовлені суттєвим скороченням кількості підприємств (більше, ніж на 60%) – станом на 01.01.2014 р. в області налічувалось 28731 підприємство, а на 01.01.2015 р. – 11366 підприємств. Таке суттєве скорочення зумовлено тим, що більшість підприємств було зосереджено в таких великих містах, як Донецьк (50,0%), Макіївка (5,8%), Горлівка (3,5%), що розташовані на окупованій території.

6. З метою отримання більш повної та точної інформації щодо сучасного стану та оцінки ефективності розвитку ринку праці України додатково до статистичних вимірювань використано удосконалену методику соціологічних обстежень стану ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості, яка базується на проведенні на регіональному рівні періодичного моніторингу потреб молоді, пов'язаних зі сферою професійного самовизначення та рівня їх готовності до активних змін. Основні результати обстежень: при виході на ринок 87 % випускників не можуть знайти роботу через відсутність адекватних вакансій, низьку оплату праці, особисті мотиви, неузгодженість вимог до претендентів на робочі місця, що проявляються у невідповідності компетенцій найманих працівників потребам робочих місць; лише 50 % представників молоді регіону орієнтуються на спеціальності, які відповідають інтересам, захопленням, здібностям, а 30 % орієнтуються на спеціальності, які можуть забезпечити гідний зарібок; близько половини

опитуваних (50 %) під час пошуку роботи зверталися до вузького кола інформаційних джерел про вакансії (друзі, знайомі, мережа Інтернет); майже у 65 % безробітної молоді немає резюме. Визначені тренди свідчать про недостатні можливості забезпечення інноваційного розвитку економіки, оскільки значна частина населення працевлаштовується на низькопродуктивні робочі місця, що не сприяє підвищенню добробуту та не забезпечує потенціалу розвитку на макрорівні.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [48; 92; 157; 186; 187; 188; 189; 190; 209; 210].

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ

#### 3.1. Механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості

У сучасних умовах ринок праці є однією з найважливіших складових економічного реформування, інструментом побудови обраної економічної ринкової моделі. Через це регулювання ринку праці, його соціалізація та інституціоналізація є об'єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення. Основними факторами, що впливають на процеси, що відбуваються на ринку праці, є: структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг; науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства; прискорене економічне зростання; створення відповідних умов для розвитку ефективних виробництв; нарощування потенціалу підприємництва; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Для того, щоб ці фактори стали справжньою рушійною силою регулювання, соціалізації та інституціоналізації ринку праці, необхідно враховувати особливості сучасного соціально-економічного стану, характер та силу прояву різних зовнішніх та внутрішніх чинників, а також створити відповідні умови для їх реалізації, а саме: підвищення інноваційної та інвестиційної діяльності в умовах структурної перебудови економіки; відновлення інвестування пріоритетних галузей економіки; покращення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці та науково-технічного прогресу; поліпшення соціально-трудова відносин;

реформування заробітної плати з метою посилення її відтворювальної та стимулюючої функцій; вдосконалення методів активної політики зайнятості населення [224].

Отже, в сучасних умовах потребує перегляду та коригування сутність активної політики на вітчизняному ринку праці, а також її складові. Сучасна активна політика на ринку праці повинна бути спрямована на стимулювання сукупного попиту на робочу силу, створення нових робочих місць і швидке повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили, а також заохочення на підвищення конкурентоспроможності як зайнятої, так і незайнятої робочої сили і забезпечення зростання доходів працівників без зниження рівня зайнятості. Саме на здійснення переважно активної політики на ринку праці має спрямовуватись діяльність законодавчих і виконавчих органів влади. Виходячи з вищезазначеного, визначимо пріоритетні напрями дій на ринку праці.

*У напрямі вдосконалення чинного законодавства у сфері зайнятості населення:*

забезпечення соціальних гарантій громадянам, що залишились без роботи, та підвищення соціального захисту неконкурентоспроможних та соціально вразливих категорій населення;

підвищення рівня конкурентоспроможності економічно активного населення через розвиток системи безперервної професійної освіти та професійної підготовки та перепідготовки кадрів;

розмежування повноважень, функцій у сфері регулювання ринку праці та зайнятості між центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та роботодавцями, виокремлення нових джерел фінансування програм та заходів забезпечення зайнятості населення;

покращення якості існуючих робочих місць і створення нових, а також сприяння вільному переміщенню економічно активного населення між галузями і територіями;

забезпечення відповідності попиту і пропозиції на ринку праці через створення робочих місць у перспективних галузях економіки;

підтримка малого та середнього бізнесу з метою створення нових робочих місць;

створення умов та забезпечення регулювання легальної трудової діяльності іммігрантів.

*У сфері підвищення якості та конкурентоспроможності економічно активного населення на ринку праці:*

забезпечення економіки працівниками і спеціалістами необхідних професій і кваліфікації;

розробка алгоритму визначення потреби підприємств у випускниках закладів професійної освіти всіх рівнів, а також критеріїв оцінювання ефективності вкладання бюджетних коштів у професійну освіту молоді;

прогнозування потреби в робітниках і фахівцях з укрупнених груп професій і фахів, за видами економічної діяльності й окремими регіонами, пов'язування потреб роботодавців з обсягами підготовки кадрів необхідної кваліфікації через систему професійної освіти з метою збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці [213];

налагодження системи контролю за якістю освіти, що сприятиме реформуванню професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці;

покращення ефективності профорієнтаційної діяльності серед школярів з метою підвищення їх мотивації до обрання професій, що затребувані на ринку праці;

поліпшення професійної орієнтації та психологічної підтримки населення;

розвиток системи навчання персоналу безпосередньо на підприємствах, а також випереджального професійного навчання робітників, які мають бути звільнені, як найважливішого засобу підвищення їх конкурентоспроможності за умов реструктуризації окремих галузей економіки;

оновлення та вдосконалення загальноукраїнського класифікатора професій, що дасть змогу уніфікувати системи кодування професійної діяльності з урахуванням міжнародних класифікаторів;



створення системи оцінювання якості працівників, ґрунтованої на визначенні їх компетенцій та здатності швидко реагувати на постійні зміни вимог до кваліфікації та професійної підготовки працівників відповідно до професійних стандартів;

розробка системи професійних стандартів, яка визначатиме вимоги до рівня кваліфікації працівників та враховуватиме якість та продуктивність виконуваних ними робіт;

удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітного населення з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та можливості працевлаштування.

*У контексті сприяння зайнятості, стимулювання створення та збереження робочих місць, удосконалення соціального партнерства на ринках праці:*

проведення дослідження можливих соціально-економічних наслідків вступу України до ЄС;

удосконалення податкового законодавства України з метою зниження податкового навантаження на роботодавців і стимулювання створення робочих місць у перспективних галузях економіки;

реалізація інвестиційних, галузевих, регіональних та інших програм, що передбачають заходи для створення, модернізації та збереження робочих місць;

розробка показників, що відображають рух економічно активного населення в територіально-галузевому аспекті;

аналіз перспектив підвищення зайнятості у проблемних галузях економіки (у вугільній, металургійній, паливно-енергетичній, текстильній та легкій промисловості) [213];

забезпечення соціального планування на підприємствах та в галузях економіки, які реструктуруються;

підтримка підприємництва та самозайнятості населення, що сприятиме створенню нових робочих місць, розвитку інфраструктури;

розвиток соціального партнерства та забезпечення взаємодії органів виконавчої влади, роботодавців та професійних спілок у обговорення існуючих проблем в сфері зайнятості населення на регіональних ринках праці;

сприяння створенню в організаціях, у яких передбачається звільнення працівників, пунктів для консультування перед звільненням і сприяння у працевлаштуванні працівників, котрі звільнюються;

організація громадських робіт з метою забезпечення тимчасової зайнятості працівників, що вивільнюються.

*У сфері забезпечення ефективної діяльності державної служби зайнятості:*

забезпечення ефективної діяльності центрів зайнятості з громадянами, яких мають звільнити, з метою їх працевлаштування;

удосконалення державною службою зайнятості існуючих технологій роботи з надання послуг безробітному населенню;

впровадження дієвого інформаційного забезпечення державної служби зайнятості, забезпечення відкритого доступу до наявної інформації для клієнтів центрів зайнятості;

запровадження для роботодавців платних послуг, які надає державна служба зайнятості.

З метою широкого інформування населення щодо можливостей служби зайнятості в наданні соціальних послуг та матеріального забезпечення, а також забезпечення потреби роботодавців у робочій силі необхідним є:

удосконалення системи інформаційної підтримки державної політики зайнятості, збирання та аналізу інформації про попит та пропозицію економічно активного населення;

інформування всіх зацікавлених громадян про стан ринку праці, попит та пропозицію економічно активного населення через засоби масової інформації, телебачення, радіо та спеціалізовані періодичні видання державної служби зайнятості;

координація проведення наукових досліджень найактуальніших проблем ринку праці;

удосконалення існуючих та розробка і реалізація нових програм зі створення умов для обслуговування безробітних громадян;

постійне коригування та вдосконалення системи матеріальних виплат зареєстрованим безробітним.

Сучасне суттєве підвищення рівня зайнятості в секторі послуг потребує розробки та реалізації напрямів активної політики на ринку праці, що спрямована на швидке реагування на зміни у попиті та пропозиції на висококваліфікованих кадрах, що здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь та навичок. Тому актуальним питанням є забезпечення територіальної та професійно-кваліфікаційної збалансованості на ринку праці. також необхідним є постійне оновлення знань, умінь та навичок протягом усього трудового періоду робітника [120].

Відновлення підприємницької активності населення є також особливо актуальним. Це пов'язано з проблемою забезпечення збалансованості регіональних ринків праці України в умовах військових дій, з концентрацією висококваліфікованих працівників на великих ринкоутворюючих підприємствах, які в сучасних умовах несуть збитки та вимушені скорочувати працівників, а також з недостатнім розвитком малого підприємництва в регіонах країни.

Міжнародний досвід свідчить, що потрібно мати декілька програм стимулювання самозайнятості, які розраховані, як на підтримку соціально вразливих категорій (недостатньо конкурентоспроможних) так і на конкурентоспроможних, тимчасово не працюючих осіб, що володіють високою кваліфікацією і досвідом роботи, які в подальшому спроможні розвивати підприємницьку ініціативу та створювати нові робочі місця [184].

Для служби зайнятості доцільним є впровадження таких напрямів вдосконалення діяльності щодо підтримки та розвитку підприємництва серед безробітних: проведення моніторингу суб'єктів підприємницької діяльності, які відкрили власну справу за допомогою служби зайнятості та проявляють високу

економічну стійкість, здатність до подальшого розвитку і генерування нових робочих місць; критерії відбору претендентів, які бажають відкрити власну справу (особлива увага повинна приділятися з'ясуванню у претендентів наявності твердої мотивації до створення власного індивідуального підприємства); аналіз економічних бізнес-ніш та перспективних бізнес-ідей сприятливих до розвитку самозайнятості в регіоні; стимулювання підприємців малого бізнесу, які започатковують власну справу в сфері економічної діяльності, що пов'язані з виробничим характером; розширення кола партнерів, з метою створення єдиного інформаційного простору для підтримки та зростання підприємницької ініціативи [235].

Таким чином, підтримка суб'єктів малого та середнього підприємництва повинна здійснюватися шляхом надання розвитку малого та середнього бізнесу статусу реального пріоритету в діяльності місцевих органів влади, формування механізму діючого партнерства між органами влади й бізнесом, консолідації зусиль органів влади і громадських об'єднань підприємців в питаннях підтримки, захисту прав та інтересів малого та середнього бізнесу, удосконалення регуляторного середовища, системи надання адміністративних послуг та видачі документів дозвільного характеру, пошуку нових фінансових інструментів для розвитку бізнесу та залучення міжнародної донорської допомоги, розвитку інфраструктури підтримки малого та середнього бізнесу, розширення системи професійної освіти та підготовки кадрів для сфери підприємництва, створення умов для активізації його інвестиційно-інноваційної діяльності.

Основними напрямками розвитку малого і середнього підприємництва повинні стати:

впорядкування нормативного регулювання підприємницької діяльності: проведення громадських слухань, круглих столів, засідань дорадчих органів при місцевих органах виконавчої влади з обговорення проектів регуляторних актів; проведення громадської експертизи регуляторних актів органів місцевого самоврядування та громадських слухань за її результатами; надання повного комплексу адміністративних, консультаційних та інформаційних послуг

платникам податків Донецької області; здійснення моніторингу роботи органів державного нагляду (контролю) [217; 234];

фінансово-кредитна та інвестиційна підтримка, створення нових робочих місць, подолання наслідків проведення АТО: надання суб'єктам підприємництва консультаційно-інформаційної та методичної допомоги з питань відновлення бізнесу на звільнених територіях після проведення АТО; організація «круглих столів» з питань інвестування, фінансування та подолання наслідків АТО за участю представників малого та середнього бізнесу; пошук нових фінансових інструментів для розвитку бізнесу, розширення видів фінансової підтримки суб'єктів малого та середнього підприємництва; створення площадок для постійної взаємодії бізнесу, влади та громадськості; визначення місцевими органами влади пріоритетних видів діяльності для кожної території, що можуть бути розвинуті за допомогою малого та середнього бізнесу; організація участі суб'єктів малого підприємництва у регіональних, міжрегіональних та міжнародних ярмарках, виставках; проведення науково-практичних конференцій, фестивалів, форумів з питань розвитку підприємництва; стимулювання безробітних до відкриття власної справи;

ресурсне та інформаційне забезпечення, розвиток інфраструктури підтримки підприємництва: створення регіонального інформаційного центру малого підприємництва, що забезпечує доступ до міжнародних банків даних; проведення роботи щодо роз'яснення норм податкового законодавства, насамперед, з використанням Інтернет-ресурсу; розвиток підприємницького потенціалу студентської молоді; удосконалення роботи діючих та сприяння створенню нових об'єктів інфраструктури підтримки підприємництва.

За таких умов актуальним є спрощення умов для ведення бізнесу; удосконалення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності; підтримки суб'єктів господарювання, що здійснюють діяльність на території проведення АТО; залучення фінансово-кредитних ресурсів у сферу малого та середнього підприємництва; формування соціальних замовлень громад з метою залучення інвестицій; стимулювання інвестиційної та

інноваційної активності у сфері малого та середнього підприємництва; залучення суб'єктів малого та середнього бізнесу до участі в національних та регіональних проектах; підвищення рівня соціальної відповідальності малого та середнього підприємництва; забезпечення ресурсної, інформаційної підтримки суб'єктів малого та середнього підприємництва; забезпечення підвищення кваліфікації та підготовки кадрів для сфери малого та середнього бізнесу; розвиток підприємницького потенціалу студентської молоді; створення умов для розвитку інфраструктури підтримки малого і середнього бізнесу. Реалізація запропонованих напрямів сприятиме відновленню підприємницької активності населення та стабілізації ринку праці.

У контексті регулювання ринку праці необхідним також є підвищення конкурентоспроможності найбільш вразливої категорії – молоді. Вона володіє необхідним інноваційним потенціалом, реалізація якого може суттєво покращити економічний та соціальний стан суспільства. У цьому контексті дослідження проблем зайнятості молоді, пошук шляхів її вирішення є вкрай важливими та актуальними.

В цьому контексті основними етапами роботи щодо сприяння зайнятості молоді, підвищення рівня її конкурентоспроможності можна визначити наступні: застосування активних заходів сприяння зайнятості; формування активної поведінки на ринку праці; профорієнтаційне супроводження молоді на ринку праці; навчання навичкам ефективної самопрезентації; розширення діалогу з соціальними та міжнародними партнерами в сфері активізації поведінки молоді на ринку праці.

Слід зауважити, що конкурентоспроможність молоді складається не тільки з професійних знань та кваліфікації, а формується із мотивації к досягненню більш загальних навичок: організаційних, комунікативних, роботі в команді, прийнятті рішень, впевненості у собі. Ці навички згідно опитування роботодавців найбільш затребувані, а формуються вони за допомогою участі в молодіжних, волонтерських, громадських організаціях та шляхом залучення молоді до стажування.

Для розширення можливостей працевлаштування молоді, побудови дієвої системи профорієнтаційної роботи Донецький регіональний центр зайнятості виступив ініціатором з розробки плану заходів з профорієнтації населення Донецької області на період до 2018 року, який затверджено розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 29 лютого 2016 року № 131. В рамках цих заходів планується посилити наступні напрямки [183]:

1. Випереджальна робота з учнівською молоддю ЗОШ, їх батьками та педагогами. Мета зазначеної роботи – активізація професійного самовизначення людини на основі чіткого уявлення свого професійного потенціалу (інтереси, схильності, здібності) та вимог регіонального ринку праці. Методи: профінформування, профконсультування із застосуванням (чи без застосування) психодіагностики. В практиці Донецького регіонального центру зайнятості є давня традиція – проведення профорієнтаційних заходів, таких, як: уроки вибору професій, професіографічні зустрічі, уроки реального трудового життя, дні кар'єри, профорієнтаційні семінари, дні відкритих дверей, ярмарки професій.

2. Технологія планування кар'єри, а саме: створення Портфоліо кар'єрного просування. Актуальний напрямок для студентської молоді. Портфоліо передбачає побудову ефективних кроків з розвитку кар'єри випускників вузів і самопрезентації молодих фахівців роботодавцю. Мета – переконати потенційного роботодавця в своїй перспективності.

3. Формування навичок самопрезентації у молоді шляхом залучення їх до тренінгів з Техніки пошуку роботи. Дієвий інструмент для безробітної молоді. В цьому напрямку у Донецькому регіональному центрі зайнятості є певні напрацювання та впроваджені нові форми роботи – відео-резюме, онлайн-співбесіда.

Відеорезюме – це різновид резюме, що дає змогу роботодавцям отримувати основну інформацію про претендента та прийняти рішення про призначення співбесіди. За згодою особи відео-резюме зберігається у, так

званому, «банку відео-резюме» та демонструється потенційному роботодавцю.

Онлайн-співбесіда є сучасним та інноваційним інструментом співпраці роботодавця з претендентом на вакансію, що забезпечує оперативність, економію часу та коштів. За допомогою онлайн-співбесіди роботодавець може прискорити перший етап відбору та забезпечити більш ефективно та оперативне працевлаштування необхідного для підприємства співробітника.

Наразі зусиллями лише однієї служби зайнятості впоратися щодо всеохоплюючого прогнозування тенденцій на ринку праці та забезпечення зайнятості працездатного населення, особливо молоді, вкрай складно. Розвитку системи соціальної підтримки молоді та залучення її до економічної активності сприяє реалізація державної політики зайнятості на місцях відповідно до вимог Закону України «Про зайнятість населення», заходів Програми зайнятості населення Донецької області та заходів щодо підтримки та розвитку підприємницької ініціативи серед безробітної молоді.

Взагалі реалізація заходів щодо вирішення проблеми зайнятості молоді на ринку праці повинна носити комплексний характер і реалізовуватися на різних рівнях:

на рівні держави: створення робочих місць; стимулювання роботодавців до прийому на роботу молодих фахівців; формування державного замовлення на навчання залежно від потреб економіки, а не від можливостей освітніх закладів;

на регіональному рівні: проведення профорієнтації молоді з урахуванням регіональних особливостей ринку праці; створення інформаційно-консультаційних центрів та центрів побудови кар'єри; поглиблення співпраці навчальних закладів з роботодавцями регіону;

на рівні сім'ї: допомога батькам щодо формування у дитини уявлення про свідомий та правильний вибір професії; стимулювання бажання дитини до навчання і розвитку.



Необхідним також є впровадження методичних підходів щодо збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, тобто скорочення розриву між попитом та пропозицією, збільшення зайнятості працездатного населення. Зазначений процес потребує достовірної інформації про ринок праці, що може бути отримана в результаті моніторингу та прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці, а також забезпечення ефективної політики та заходів щодо скорочення дисбалансу ринку праці, що засновані на отриманій інформації.

Реалізація запропонованих підходів сприятиме формуванню механізму регулювання ринку праці України з урахуванням перспектив трансформаційних змін, що представлений на рис. 3.1.

Основною метою запропонованого механізму є досягнення професійно-кваліфікаційного балансу, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості.

Запропоновані принципи дають змогу визначити загальні ознаки механізму регулювання ринку праці України:

комплексність – розгалуженість структури та різноманітність взаємопов'язаних складових механізму, що спрямовані на регулювання ринку праці;

системність – цілеспрямована взаємодія всіх складових механізму, його суб'єктів та об'єктів;

гнучкість та адаптивність – несуттєві зміни складових механізму під впливом екзогенних та ендогенних факторів;

законність – відповідність відносин на ринку праці існуючому нормативно-правовому забезпеченню, що формується в результаті дотримання всіма суб'єктами соціально-трудова відносин нормативних та законодавчих актів;

відкритість – інформація про стан, функціонування, регулювання та розвиток ринку праці є відкритою, населення країни має до неї вільний доступ, тобто може вільно використовувати та ділитися зазначеною інформацією;

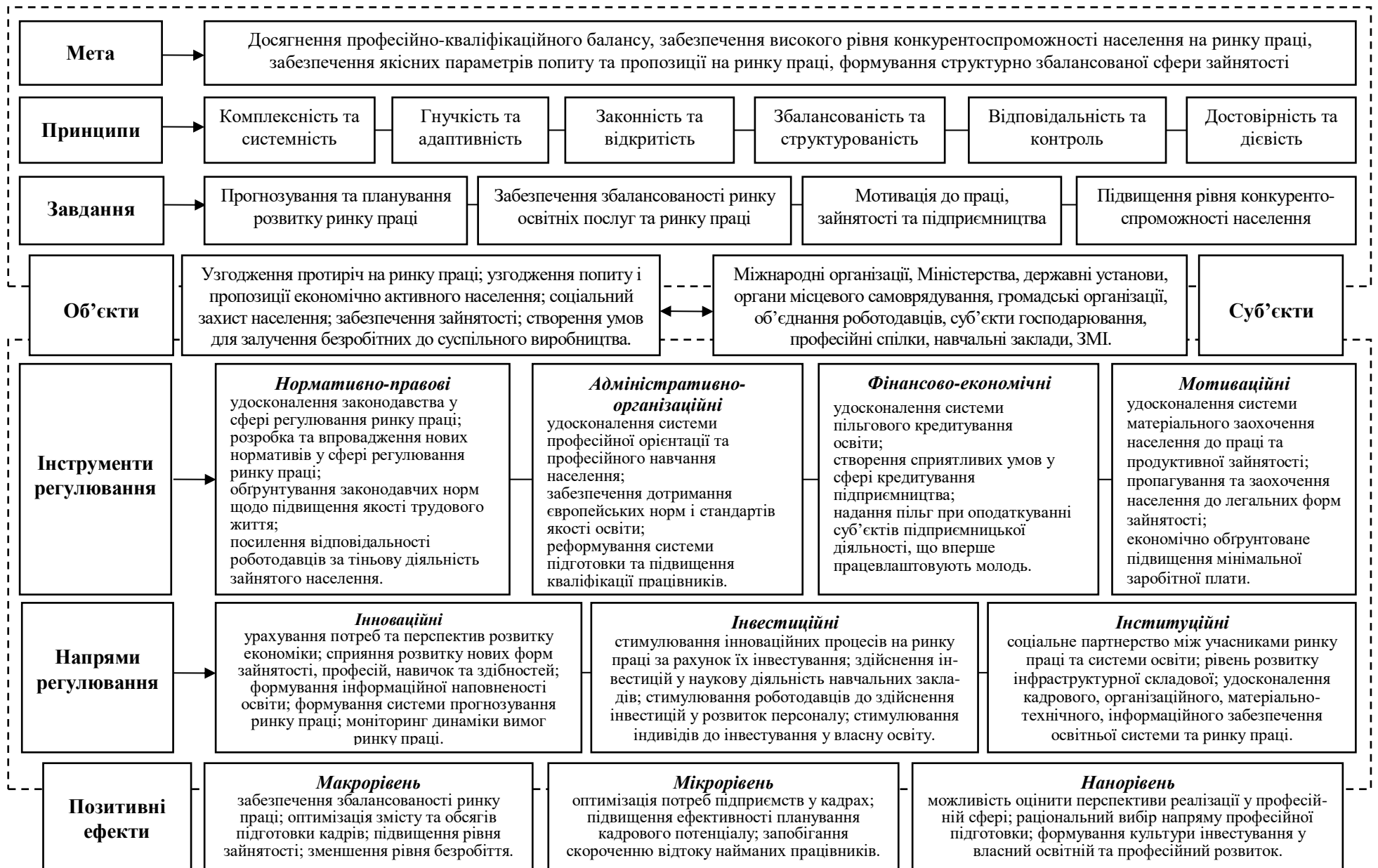


Рис. 3.1. Механізм регулювання ринку праці України

збалансованість – такий розвиток країни та її регіонів, коли економічне зростання, матеріальне виробництво та споживання, а також інші види діяльності суспільства безпосередньо впливає та узгоджується з функціонуванням, регулюванням та розвитком ринку праці;

структурованість – передбачає визначення складових механізму, виділення основних його елементів та взаємозв'язку між ними, що визначають основні характеристики та особливості його функціонування;

відповідальність – зобов'язує суб'єктів механізму нести юридичну та моральну відповідальність за прийняті рішення щодо визначення заходів та напрямів регулювання ринку праці;

контроль – надання певним установам повноважень щодо перевірки, обліку, спостереження за поведінкою керованої системи (ринком праці) з метою забезпечення оптимального її функціонування;

достовірність – цілі функціонування механізму мають бути чітко визначеними та формуватися з урахуванням можливих загроз;

дієвість – передбачає, що запропонований механізм повинен базуватися на виборі найбільш ефективного вирішення проблеми регулювання ринку праці та досягнення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці з урахуванням аналізу максимально можливих альтернативних варіантів його реалізації.

Окреслені принципи дають змогу визначити запропонований механізм як сукупність взаємопов'язаних складових елементів, що спрямовані на забезпечення ефективного регулювання ринку праці та досягнення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, які базуються на основі певних принципів, спрямованих на реалізацію окреслених процесів за допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів управлінського впливу.

Визначено наступні завдання механізму: забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці; прогнозування та планування розвитку ринку праці; сприяння збалансуванню попиту і пропозиції на ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили;

розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань та суспільних потреб; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; підвищення рівня конкурентоспроможності населення; сприяння зростанню професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу.

Суб'єктами механізму регулювання ринку праці України виступають міжнародні організації, міністерства, державні установи, органи місцевого самоврядування, які формують державну політику та здійснюють вплив на соціальні процеси на ринку праці та у сфері трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень, а також громадські організації, об'єднання роботодавців, суб'єкти господарювання, професійні спілки, навчальні заклади, засоби масової інформації.

Об'єктами механізму регулювання ринку праці України є подолання територіального та професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; узгодження попиту і пропозиції економічно активного населення; забезпечення зайнятості та соціального захисту населення.

Інструменти регулювання ринку праці умовно можна поділити на нормативно-правові, адміністративно-організаційні, фінансово-економічні та мотиваційні.

Нормативно-правовими інструментами виступають: удосконалення законодавства у сфері регулювання ринку праці; розробка та впровадження нових нормативів у сфері регулювання ринку праці; обґрунтування законодавчих норм щодо підвищення якості трудового життя; посилення відповідальності роботодавців за тіньову діяльність зайнятого населення.

Адміністративно-організаційними інструментами є: удосконалення системи професійної орієнтації та професійного навчання населення; забезпечення дотримання європейських норм і стандартів якості освіти; реформування системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Фінансово-економічними інструментами регулювання ринку праці є: удосконалення системи пільгового кредитування освіти; створення сприятливих умов у сфері кредитування підприємництва; надання пільг при оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, що вперше працевлаштовують молодь.

Мотиваційними інструментами виступають: удосконалення системи матеріального заохочення населення до праці та продуктивної зайнятості; пропагування та заохочення населення до легальних форм зайнятості; економічно обґрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати.

Напрями регулювання ринку праці поділено на три групи: інноваційні, інвестиційні та інституційні. Інноваційними чинниками є: урахування потреб та перспектив розвитку економіки; сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей; формування інформаційної наповненості освіти; моніторинг змін вимог ринку праці до кваліфікації кадрів та якості робочих місць; формування системи прогнозування потреб ринку праці.

Інвестиційні чинники: стимулювання інноваційних процесів на ринку праці за рахунок їх інвестування; здійснення інвестицій у наукову діяльність навчальних закладів; стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у розвиток персоналу; стимулювання індивідів до інвестування у власну освіту.

Інституційні чинники: соціальне партнерство між учасниками ринку праці та системи освіти; рівень розвитку інфраструктурної складової; розвиток публічно-приватного партнерства; удосконалення кадрового, організаційного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення освітньої системи та ринку праці.

Критеріями ефективності запропонованого механізму виступають: підвищення рівня національного доходу та соціальних показників; забезпечення інноваційної активності; подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; ефективність праці і суспільного відтворення; підвищення продуктивності праці та якості продукції; зростання якості трудового життя, створення безпечних умов праці; підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; можливість розвитку особистого капіталу.

Доцільно запропонувати наступні пріоритетні напрямки регулювання ринку праці в аспекті забезпечення його взаємодії з освітньою системою: прогнозування професійно-кваліфікаційної потреби ринку праці; розвиток Національної системи кваліфікацій; впровадження інновацій в освітній процес; формування творчого потенціалу та інноваційної активності; розвиток серед населення підприємництва та самозайнятості, стимулювання ініціативності, забезпечення організаційно-економічних, нормативно-правових умов для розвитку молодіжного бізнесу; поширення нестандартних форм зайнятості серед населення (часткова зайнятість, робота на дому тощо); надання можливостей безробітному населенню підвищувати кваліфікацію, отримувати іншу спеціальність; підвищення можливостей для професійного розвитку індивіда; сприяння кар'єрному розвитку працівників, забезпечення їх професійного росту; сприяння продуктивному використанню ресурсів праці; узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг, підготовка висококваліфікованих кадрів; підвищення якості ресурсів праці, забезпечення їх безперервного навчання.

Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму регулювання ринку праці є:

на макрорівні – забезпечення збалансованості ринку праці, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів, підвищення рівня зайнятості; зменшення рівня безробіття; удосконалення програм зайнятості населення в аспекті сприяння досягненню професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці;

на мікрорівні – оптимізація потреб підприємств у кадрах, підвищення ефективності планування кадрового потенціалу, запобігання скороченню відтоку найманих працівників; зменшення витрат на перенавчання персоналу;

на нанорівні – можливість оцінити перспективи реалізації у професійній сфері, раціональний вибір напряму професійної підготовки, формування культури інвестування у власний освітній та професійний розвиток; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці.

Реалізація запропонованого механізму також сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці, а саме: підвищенню рівня їх кваліфікації, професійних навиків, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників. Необхідність підвищення якості ресурсів праці в сучасних умовах розвитку економіки зумовлена змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці. Підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки також буде суттєвим результатом впровадження механізму регулювання ринку праці.

### **3.2. Рекомендації щодо вдосконалення державної політики регулювання ринку праці**

Сучасний розвиток економіки потребує суттєвого підвищення ефективності використання економічно активного населення на ринку праці. Ринок праці України на сучасному етапі розвитку характеризується значним напруженням внаслідок падіння рівня реальної заробітної плати, збільшення прихованого безробіття, зниження попиту на робочу силу, збільшення чисельності соціально вразливих верств населення. Ефективний механізм регулювання ринку праці повинен включати різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише сферою трудових відносин. У цьому аспекті актуальним є забезпечення формування та розвитку соціального підприємництва, як одного із інструментів вирішення соціальних проблем на ринку праці. Останніми роками став можливим розвиток соціального підприємництва в Україні за рахунок збільшення числа економічно активних учасників ринку праці, що ініціюють підтримку соціально вразливих категорій населення та забезпечують вирішення актуальних соціальних проблем. Проте недостатнім є розвиток соціальних підприємництва в Україні через відсутність

необхідного нормативно-правового забезпечення на рівні держави, яке б впорядковувало діяльність соціальних підприємств.

Початком розвитку соціального підприємництва як економічної інституції слід вважати 60-70-х роки ХХ ст. Сьогодні соціальне підприємництво у всьому світі набуло поширення і втілюється в різноманітних формах. Усі провідні країни світу вже запровадили таку форму підприємництва в соціально-економічну сферу життя та використовують його як інструмент державного регулювання ринку праці, що є актуальним і для України [214; 221]. З метою більш ефективного розвитку та реалізації соціального підприємництва, що починає зароджуватись в Україні, необхідно проаналізувати досвід країн з достатньо розвиненим сектором соціального підприємництва.

Перш за все, слід відзначити, що соціальне підприємництво є якісно новим видом діяльності, що поєднує підприємницьке новаторство та соціальну спрямованість, з метою вирішення певної соціальної проблеми. Соціальне підприємництво слід відрізнити від благодійних установ чи організацій, а також від підприємництва у класичному його розумінні. Воно являє собою діяльність, що пов'язана із виробництвом суспільно значущого продукту або послуги [220].

Однак стрімкий розвиток соціального підприємництва в окремих країнах зумовлений не тільки загостренням соціальних проблем, але й формуванням належного нормативно-правового забезпечення даного виду діяльності. Проаналізуємо досвід розвитку соціального підприємництва, особливості його нормативно-правового забезпечення та оподаткування країн, що досить істотно відрізняються одна від одної: Великобританія, Німеччина, Польща, США, Бразилія та Індія (рис. 3.2).

Проаналізовані аналітичні джерела та правові акти низки зарубіжних держав демонструють різноманітність підходів до розвитку соціального підприємництва. Спостерігаються певні відмінності і у змісті правових актів, який є відображенням теоретико-методологічних підходів до розуміння партнерства між громадськими об'єднаннями і державою шляхом формування та розвитку соціального підприємництва (табл. 3.1).



Модель розвитку соціального підприємництва	Особливості моделі	Можливості використання в Україні
Англійська	Поштовхом до розвитку соціального підприємництва стало затвердження у 2002 році Програми розвитку. Соціальні підприємства Великобританії динамічно розвиваються, однак не мають єдиної правової моделі. Прибутки соціальних підприємств не оподатковуються за умов, якщо прибуток використаний для реалізації соціальних цілей підприємства або якщо комерційна діяльність здійснюється у процесі реалізації соціальної мети [245].	Для України можливе часткове використання англійської моделі, бо існує проблема невисокої ефективності управління розвитком соціального підприємництва за умов відсутності єдиної правової моделі, тобто статус соціального підприємства може надаватися окремим компаніям, для яких передбачені визначені пільги та державні гарантії.
Німецька	У Німеччині соціальні підприємці зацікавлені лише в обмеженні їх власної відповідальності та існуванні сприятливої системи оподаткування. Німецькі соціальні підприємці кваліфікують свою діяльність як «діяльність, спрямовану на спільний добробут», однак їх підтримка з боку держави не має системного характеру [248].	Доцільно використовувати досвід законодавчого врегулювання статусу соціального підприємства як такого, що повинно «слугувати спільному добробуту та інтересу», при чому користь від діяльності повинна охоплювати широке коло спільноти..
Американська	Засновники соціальних підприємств не отримують дивіденди, а прибуток повністю використовують на виплату зарплати або розширення соціальної діяльності організацій. Тобто підприємство може отримати податкові пільги лише у разі отримання статусу некомерційної організації. Державна підтримка проявляється у наданні грантів з бюджету, фінансуванні окремих програм, інформаційній підтримці [215].	Можливо використовувати досвід впровадження сертифікації діяльності соціальних підприємств, що підтверджує визнання факту провадження соціально-корисної, некомерційної діяльності, а також застосування практики надання грантів з бюджету, кредитів та фінансування окремих програм.
Польська	Засновники соціальних кооперативів звільняються від реєстраційних зборів і можуть отримати одноразову грошову допомогу для початку провадження підприємницької діяльності у розмірі, що не перевищує 4 розміри середньої зарплати на кожного члена-засновника соціального співробітництва. Також надаються податкові послаблення [244].	Можливе використання практики створення соціальних кооперативів, основною ознакою яких є те, що не менше 50% членів підприємства повинні відноситися до категорії людей, що опинилися в складній життєвій ситуації.
Бразильська	Соціальні підприємства функціонують у формі асоціацій або фондів. Процедура реєстрації соціальних підприємств є досить складною та потребує ряду процедур, результати яких повинні відповідати поставленим вимогам до такого виду діяльності з подальшим отриманням пільг. Крім того, такі організації повинні регулярно оприлюднювати стан своїх розрахункових рахунків [239].	Необхідним є створення структури, подібної до Національної ради соціальної допомоги, що має займатися реєстрацією та сертифікацією соціальних підприємств, а також зобов'язати такі підприємства вести бухгалтерський облік усіх доходів та витрат.
Індійська	Соціальні підприємства функціонують у формі благодійних фондів або неприбуткових організацій. Вони повинні 80% прибутку використовувати на благодійність, а 20% - на налагодження оперативної внутрішньої діяльності. Якщо діяльність фінансується за рахунок грантів, то підприємство повинно використовувати 100% свого доходу на благодійність. У законодавстві затверджено, що саме для соціальних підприємств доцільно вважати благодійними цілями [246].	Для України доцільним є використання досвіду Індії у аспекті законодавчого врегулювання відсоткового співвідношення розподілу використання отриманого соціальним підприємством прибутку, а також затвердження соціальних цілей, на основі якого соціальні підприємства можуть бути звільнені від сплати податків.

Рис. 3.2. Національні моделі розвитку соціального підприємництва

### Національні особливості нормативно-правового регулювання соціального підприємництва

Країна	Нормативно-правова база	Роль, функції та особливості її реалізації
Великобританія	«Закон про соціальні блага» (2013 р.)	Зазначений закон розширює можливості соціальних підприємств в сфері надання державних послуг, Від місцевих органів влади вимагається враховувати при укладанні договорів на закупівлю продукції або послуг такий показник, як соціальна користь, головним критерієм якої визначено підвищення якості послуг. Від органів місцевої влади також вимагається вдаватися до допомоги «соціальних консультантів» і експертів, проводити опитування щодо покращення застосування та розуміння показника соціальної користі [218].
Канада	Законодавство про благодійні та кооперативні корпорації	Законодавство сприяє розвитку соціальних підприємств на рівні традиційних підприємств, втім, розмежовуються підприємства соціального бізнесу та бізнесу соціального призначення [240]. Для соціальних підприємств обов'язковою вимогою є створення спеціальної ради - Ради соціального підприємства, що повинна спостерігати за виконанням правових основ щодо соціального підприємництва. Фахівці державних служб та спеціалісти органів місцевого самоврядування зобов'язані безоплатно на регулярній основі проводити зустрічі, щоб допомогти соціальним підприємствам зростати і розвиватися.
США	Законодавство встановлює процедури щодо здійснення певних проєктів	У законі чітко встановлена сфера інтересів всіх секторів економіки, права і обов'язки фінансових та компенсаційних структур [242]. Основними методами виступають торги та процедури, встановлені Державним департаментом. Для проєктів, які коштують не менше 300 мільйонів доларів, за законом, створюється Консультативний Комітет, який розглядає пропозиції й їх відповідність правовим актам. Для конкуруючих і небажаних проєктів та пропозицій визначаються критерії оцінки, які враховують низку чинників: досвід роботи у даному напрямі роботи; демонстрація можливості виконати необхідну роботу тощо.
Ірландія	«Закон про загально-приватне партнерство» (2002 р.)	Держава делегує повноваження державного управління приватним компаніям, а ті, у свою чергу, громадським об'єднанням [247]. Відповідно розглядають два рівні партнерства: державно-приватне і суспільно-приватне. При цьому, бізнес-структури заключають угоди з державою, а також з громадськими об'єднаннями. У центрі партнерських відносин є бізнес, який частину повноважень делегує громадськості. Держава ці процеси не контролює, а відповідальним є бізнес.
Італія	«Закон про соціальні кооперативи» (1978 р.), «Концепція громадсько-корисних організацій» (1991 р.)	Було відкрито ринок соціальних послуг, що дозволило приватним особам конкурувати за надання послуг, у результаті чого системи соціального забезпечення стали більш ліберальними і з двійними підходами, при якій держава з органами місцевого самоуправління забезпечує найбільш знедолених не в обмін на прибуток організацій. З 1991 р. кооперативи перестали надавати такі послуги. Вводяться загальні нормативні акти, які регулюють діяльність громадсько-корисних організацій. У результаті цих реформ з'явилися сотні операційних фондів, які стали постачальниками соціальних послуг [243].

Аналіз національних моделей розвитку соціального підприємництва та особливостей його нормативно-правового регулювання дозволяє зробити висновок, що для ефективного розвитку в Україні соціального підприємництва доцільно впровадити наступні положення: впровадження сертифікації діяльності соціальних підприємств, що підтверджує визнання факту провадження соціально-корисної, некомерційної діяльності, а також застосування практики надання грантів з бюджету, кредитів та фінансування окремих програм (США); створення соціальних кооперативів, основною ознакою яких є те, що не менше 50% членів підприємства повинні відноситися до категорії людей, що опинилися в складній життєвій ситуації (Польща); децентралізація системи соціального забезпечення (Італія) тощо.

Розглянувши досвід окремих країн, проаналізуємо стан та перспективи розвитку соціального підприємництва в Україні. По-перше, на сьогоднішній день відсутні ґрунтовні вітчизняні дослідження щодо змісту соціального підприємництва та його правового регулювання. Спостерігається використання категорій «соціально відповідальний бізнес», «соціальний бізнес» та «соціальне підприємство» як синонімів. По-друге, в українському законодавстві відсутні положення або будь-які згадування соціального підприємництва. Законопроект «Про соціальне підприємство» був представлений на розгляд до Комітету Верховної Ради з питань економічної політики у 2013 році, але не набрав чинності. По-третє, не висвітлюється проблема правового забезпечення діяльності підприємств, створених громадськими об'єднаннями, що працюють у форматі соціального підприємництва. З одного боку, є дозволи на таку діяльність у Законі України «Про громадські об'єднання» та у Господарському і Податковому Кодексах України, з іншого – не сформована методологія правового забезпечення такої діяльності та державного управління нею.

Складність становлення соціального підприємництва, на думку керівника Всеукраїнського ресурсного центру розвитку соціального підприємництва Василя Назарука, полягає у наступному: надлишок законів, що суперечать один одному; головним джерелом прибутку соціальних підприємств є гранти, що не

співпадає з міжнародною практикою; низький рівень відповідальності соціальних підприємств через те, що вони функціонують не за рахунок власних коштів, а за рахунок залучених коштів; відсутність державної правової та фінансової підтримки; відсутність громадської підтримки [225].

Аналізуючи розвиток соціального підприємництва в Україні, доцільно соціальне підприємництво визначити як вид діяльності, спрямований на вирішення соціальних проблем. Також можна вважати, що воно утворюється безпосередньо на волонтерському русі, та є певним гібридом волонтерського руху та класичного підприємництва. Прибутки, що отримує соціальне підприємство, спрямовуються на його розвиток та розширення, громадську діяльність та вирішення наявних соціальних проблем. Діяльність соціального підприємства є актуальною та популярною в таких сферах як освіта, навчання та перенавчання безробітного населення, подолання бідності, охорона навколишнього середовища тощо.

В Україні можливі наступні підходи до розуміння практики соціального підприємництва як до напряму підтримки соціально вразливих категорій населення; як до інноваційного державного механізму забезпечення соціально-економічного розвитку країни та вирішення соціальних проблем; як до соціально орієнтованого бізнесу, що сприяє забезпеченню соціально вразливих категорій населення якісними послугами та товарами на пільгових умовах [241].

Щодо перспектив розвитку, то більшість експертів стверджують, що соціальне підприємництво має великі можливості в Україні. Серед них можна виділити наступні: відсутність спеціального закону, що дає можливість знайти оптимальну організаційно-правову форму для підприємств; наявність ресурсів, в яких не зацікавлений традиційний бізнес (біженці, національні меншини, особливі соціальні категорії); підтримка соціального підприємництва міжнародними фондами. За таких умов доцільно запропонувати модель розвитку соціального підприємництва, що розкриває цілі, принципи, критерії, компоненти та позитивні ефекти від розвитку соціального підприємництва (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Модель розвитку соціального підприємництва

Основною метою соціального підприємництва є залучення до сфери зайнятості соціально вразливих категорій населення, виробництво продукту або послуг, призначених для вирішення соціальних проблем. Основними принципами, що покладено у діяльність соціального підприємства, доцільно вважати: принцип соціального партнерства і прозорості взаємин держави і бізнесу; принцип добровільності та непримусовості, ініціативності з боку суб'єкта господарювання; принцип системності державної політики, розділення політичних, економічних і господарських функцій; принцип раціональності та ефективності інституціонального забезпечення.

Встановлено, що позитивними сторонами розвитку соціального підприємництва є:

сприяння подоланню соціальної ізольованості – працевлаштування людей з обмеженими фізичними можливостями, безробітних;

забезпечення розвитку нових напрямів реформування державних соціальних послуг;

залучення певних груп населення до виробництва товарів чи надання послуг, що вирішить проблеми працевлаштування та адаптації соціально вразливих категорій населення;

сприяння залученню населення до участі у вирішенні соціальних проблем на благодійні засадах;

формування та розвиток нових видів соціальних послуг, які не мають великої популярності у звичайних підприємців, діяльність яких спрямована тільки на отримання максимального прибутку;

надання якісних послуг та товарів соціально вразливих категорій населення на пільгових умовах;

забезпечення більш ефективного використання існуючих ресурсів у вирішенні соціальних проблем;

сприяння зниженню навантаження на місцеві бюджети у вирішенні соціальних проблем, що є актуальним в сучасних умовах [228].

Доцільно зацентувати увагу на тому, що для активізації розвитку соціального підприємництва в Україні необхідним є:

розробка та впровадження Закону «Про соціальне підприємництво», в межах якого було б визначено ключові критерії, що притаманні соціальному підприємству, та розроблено правові та фінансові важелі підтримки соціальних підприємців;

поширення ґрунтовної інформації про соціальне підприємництво, особливо серед безробітного населення;

розробка програм з професійного навчання населення основам соціального підприємництва;

створення спеціальних кредитних програм для залучення фінансових коштів для започаткування соціального підприємства.

Підкреслюючи актуальність проблеми становлення та розвитку соціального підприємництва в Україні як напряму державного регулювання ринку праці, можна зробити такі узагальнюючі висновки. Україна знаходиться тільки на початковому етапі: соціальне підприємництво тільки починає формуватися, вивчаються різноманітні методики та підходи, досліджуються форми та напрями. Соціальне підприємництво, хоч і повільно, але перетворюється на реальний механізм вирішення важливих соціальних проблем в Україні через охоплення підприємництвом соціально вразливих категорій населення. Для стрімкого розвитку соціально корисної підприємницької діяльності необхідно створення правового забезпечення та норм її регулювання. Важливим регулятором зазначеного процесу повинна стати держава через розробку та реалізацію стратегії розвитку соціального підприємництва. Корисним для України є використання досвіду європейських країн, що полягає у державній підтримці та сприянні збільшенню масштабів такої діяльності, впровадженні сертифікації діяльності соціальних підприємств, що підтверджує визнання факту провадження соціально-корисної, некомерційної діяльності, а також застосування практики надання грантів з бюджету, кредитів та фінансування окремих програм, наданні значних податкових пільг за умов, якщо

прибуток використаний для реалізації соціальних цілей підприємства або якщо комерційна діяльність здійснюється у процесі реалізації соціальної мети [237].

Вагомим напрямом вдосконалення державної політики регулювання ринку праці є визначення кола професій, що не тільки мають попит на сучасному ринку праці, а й певну перспективу, та спрямовані на опанування досягнень у розвитку новітніх технологій на вістрі науково-технічного прогресу, дають гарантію сталого працевлаштування, стабільної і високооплачуваної роботи.

Тільки ринок праці здатен формувати сучасні запити на ринку освітніх послуг. Актуальність проблеми стає очевидною у зв'язку з розширенням сфери платної освіти, особливо у системі вищої освіти. Стійкий інтерес до освіти такого рівня без урахування пропозиції на ринку праці пояснюється соціальним стереотипом цінності вищої освіти як певного соціального становища в суспільстві.

Для цього необхідним є створення державної системи, яка щоденно на високому професійному рівні займатиметься моніторингом та прогнозуванням розвитку професій. Сьогодні така інформація є вкрай обмеженою, бо ґрунтується на статистичній звітності про вакансії, що підприємства надають державній службі зайнятості. Отримана інформація характеризує тільки поточну ситуацію та є недостатньою при розробці прогнозів. Не менш важливою причиною, яка заважає визначенню реальної потреби у фахівцях, є неузгодженість назв галузей знань, напрямків і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка кадрів, з діючим Класифікатором професій ДК 003:2010 та видами економічної діяльності.

Важливим напрямом вирішення зазначеної проблеми може бути збір інформації щодо професійно-кваліфікаційної структури, фахових характеристик зайнятих, поточних і перспективних потреб в працівниках, її узагальнення та аналітична обробка, зокрема, з урахуванням загальносвітових тенденцій збільшення чисельності зайнятих у сфері послуг (у тому числі маркетингового, консалтингового, інформаційного обслуговування) на постійній основі. Лише такий підхід надасть можливість більш ґрунтовно прогнозувати професійну структуру попиту на ринку праці [227].



Тобто, необхідним є створення *Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці* – освітньо-професійного маркетингу, що може включати представників навчальних закладів, науково-дослідницьких установ, зацікавлених соціальних партнерів, але являтися структурними підрозділами Державної служби зайнятості (Центрального апарату) та обласних центрів зайнятості. Саме в них можливо створити певну методологічну базу, забезпечити якісний аналіз та прогнозування професійної структури попиту на ринку праці на державному рівні (рис. 3.4).

Пропозиція створення зазначеної структури покликана забезпечити максимально повний розвиток та реалізацію людського потенціалу країни, регіону, міста. Хоча вона і не новою, але перспективною формою організації збору, узагальнення та розподілу інформації щодо професій, галузей виробництва і підприємств.

Гарною спробою спрогнозувати розвиток ринку праці на перспективу була Методика формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, затверджена наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26.03.2013 № 305 (далі – Методика), де передбачений алгоритм середньострокового прогнозу, що базується на розрахунку кількості зайнятих за видами економічної діяльності (на рівні секцій КВЕД), яка необхідна для прогнозування додаткової потреби окремих видів економічної діяльності в робочій силі за професіями. Методика містить перелік формул з індексами, які мають бути обчислені для правильного формування такого прогнозу. За даними звіту Рахункової палати України за 2015 рік Міністерством економічного розвитку і торгівлі України (далі – Мінекономрозвитку), навіть, були складені прогнози потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2014-2017 роки (наприкінці 2014 року змінені на 2015-2018 роки) і направлені відповідними листами центральним органам виконавчої влади.

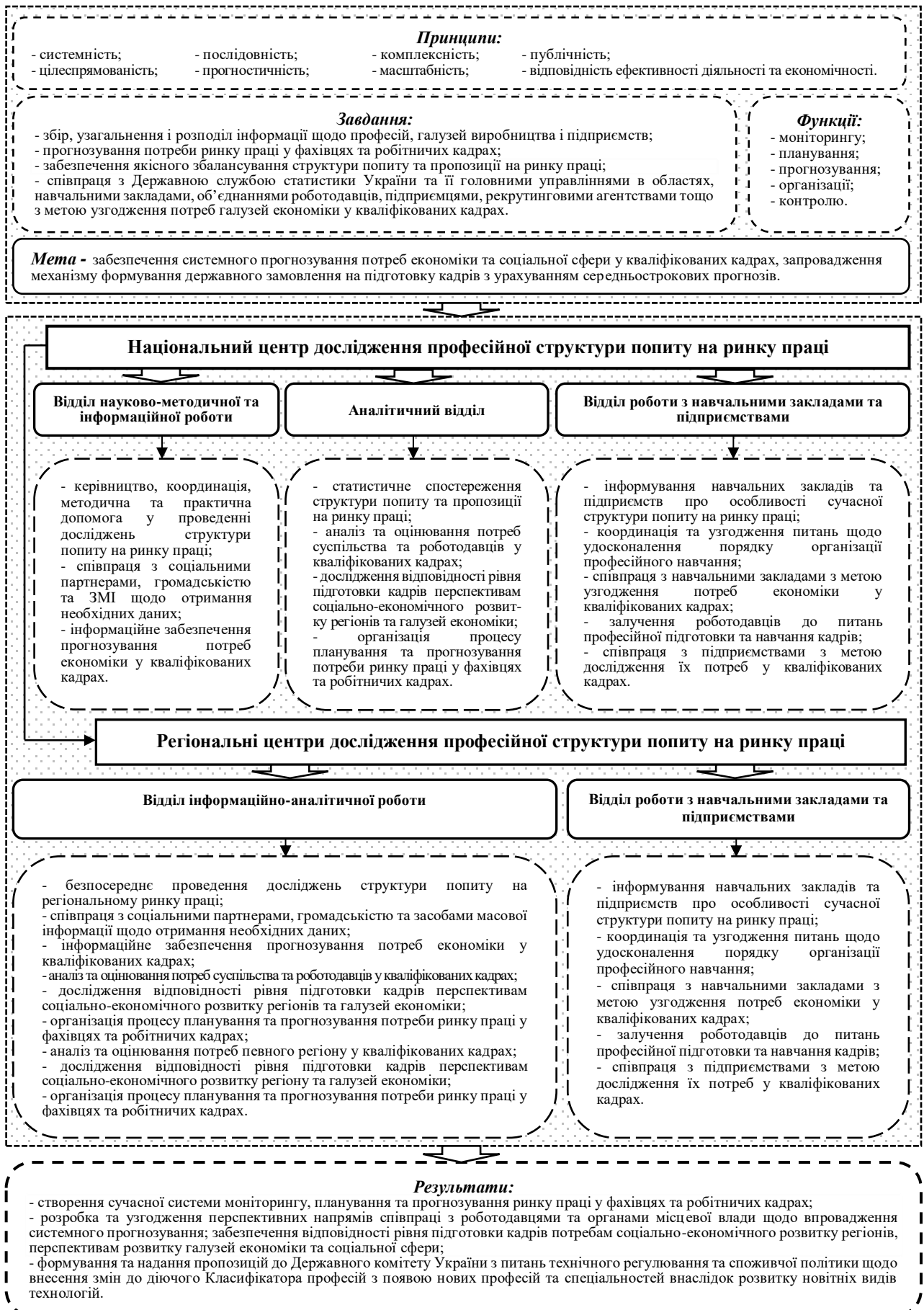


Рис. 3.4. Структура Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці

Але зазначені листи відсутні в широкому доступі, зокрема на офіційному сайті Мінекономрозвитку, для ознайомлення з ними зацікавленим державним органам й громадськості. Критерії та вибірковість, за якими було доведені середньострокові прогнози потреби у фахівцях, залишаються незрозумілими. Відсутня публічність цієї інформації.

Тому створення Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці сприятиме ефективному функціонуванню, відкритості інформації щодо регулювання та розвитку ринку праці України, надасть змогу забезпечити дієву сучасну систему прогнозування, узгоджену з навчальними закладами, науковими установами та підприємствами, яка здатна гнучко реагувати на потреби ринку праці в фахівцях та зменшити рівень структурного безробіття [231].

Закономірності в управлінні діяльністю Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці зумовлені сукупністю таких чинників, як: відповідність діяльності центрів загальнодержавним вимогам; системність узгодження напрямів та методів дослідження професійної структури попиту на ринку праці.

Основними принципами, що покладені в управління діяльністю Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці (далі – Центри) є:

системність – діяльність центру розглядається як система взаємопов'язаних єдиними цілями, завданнями та функціями суб'єктів;

цілеспрямованість – акцентує увагу на спрямуванні діяльності центрів на досягнення поставлених цілей та завдань;

послідовність – передбачає дотримання наступності у своїй діяльності, узгодження цілей і завдань у прийнятті рішень;

прогностичність – спрямована на виявлення та прогнозування сучасних тенденцій в економіці, на ринку праці та використання цієї інформації для корегування підготовки фахівців необхідної кваліфікації;

комплексність – полягає в тому, що всі структурні елементи національного центру дослідження професійної структури попиту на ринку праці є його складовою і невід’ємною частиною;

масштабність – необхідність охоплення дослідженням та прогнозуванням всієї професійної структури попиту на ринку праці;

публічність – доступність широкого кола громадськості до інформації щодо поточного та перспективного функціонування та розвитку ринку праці;

відповідність ефективності діяльності та економічності – досягнення узгодженості між ефективністю діяльності та витратами на її забезпечення.

Управлінські функції Центрів:

*функція моніторингу* – передбачає створення належної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці;

*функція планування* спрямована на планування, формування та розвиток діяльності центру, виявлення напрямів та методів вирішення поставлених цілей;

*функція прогнозування* полягає у забезпеченні системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах, запровадженні механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів з урахуванням середньострокових прогнозів;

*функція організації* спрямована на внутрішній і зовнішній аналіз діяльності центру, визначення мети, завдань функціонування та їх узгодження з результатами діяльності, формування методики визначення отриманих результатів;

*функція контролю* акцентує увагу на необхідності створення дієвої системи контролю за якістю досліджень, що проводяться центром, а також контроль за відповідністю рівня підготовки кадрів потребам соціально-економічного розвитку регіонів, перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери.

*Мета створення Центрів* – забезпечення системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах, запровадження

механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів з урахуванням середньострокових прогнозів.

Завдання Центрів:

збір, узагальнення і розподіл інформації щодо професій, галузей виробництва і підприємств;

організація процесу планування та прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах;

удосконалення нормативно-правової бази, керівництво, координація, організація інформаційно-методичного забезпечення та практичної роботи з проведення досліджень професійної структури попиту на ринку праці;

створення належної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці;

дослідження відповідності рівня підготовки кадрів потребам соціально-економічного розвитку регіонів та перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери;

співпраця з Державною службою статистики України та її головними управліннями в областях, навчальними закладами, об'єднаннями роботодавців, підприємцями, рекрутинговими агентствами тощо з метою узгодження потреб галузей економіки у кваліфікованих кадрах;

забезпечення якісного збалансування структури попиту та пропозиції на ринку праці.

Для вирішення поставлених перед Центрами цілей та завдань необхідним є виокремлення в його складі окремих відділів, кожний з яких повинен мати свої функціональні напрями діяльності.

В Національному центрі дослідження професійної структури попиту на ринку праці передбачається створення 3-х відділів:

Відділ науково-методичної та інформаційної роботи забезпечує системну, цілеспрямовану роботу з керівництва, координації, методичної та практичної допомоги у проведенні досліджень структури попиту на ринку праці. Відділ забезпечує співпрацю з соціальними партнерами, громадськістю та

засобами масової інформації щодо отримання необхідних даних та інформаційне забезпечення прогнозування потреб економіки у кваліфікованих кадрах.

Діяльність аналітичного відділу спрямована на організацію та проведення роботи зі створення належної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці, аналіз та оцінювання потреб суспільства у кваліфікованих кадрах, вимог роботодавців до рівня професійних компетенцій працівників, обсягів підготовки необхідних на ринку праці спеціалістів, кон'юнктури ринку праці. Основні функції відділу полягають у проведенні дослідження відповідності рівня підготовки кадрів перспективам соціально-економічного розвитку регіонів та галузей економіки, організації процесу планування та прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах.

Відділ роботи з навчальними закладами та підприємствами забезпечує інформування навчальних закладів про особливості сучасної структури попиту на ринку праці. Діяльність відділу спрямована на координацію та узгодження питань щодо удосконалення порядку організації професійного навчання, забезпечення співпраці з навчальними закладами з метою узгодження потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Діяльність відділу спрямована на залучення роботодавців до питань професійної підготовки та навчання кадрів, забезпечення співпраці з підприємствами з метою дослідження їх потреб у кваліфікованих кадрах, інформування підприємств про стан, основні тенденції і процеси на ринку праці.

В регіональних центрах дослідження професійної структури попиту на ринку праці передбачається створення 2-х відділів:

Відділ інформаційно-аналітичної роботи забезпечує системну, цілеспрямовану роботу з безпосереднього проведення досліджень структури попиту на регіональному ринку праці. Відділ забезпечує співпрацю з соціальними партнерами, громадськістю та засобами масової інформації щодо отримання необхідних даних та інформаційне забезпечення прогнозування потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Проводить аналіз та оцінювання

потреб певного регіону у кваліфікованих кадрах, вимог роботодавців до рівня професійних компетенцій працівників, обсягів підготовки, необхідних на ринку праці, спеціалістів, кон'юнктури ринку праці. Основні функції відділу полягають у проведенні дослідження відповідності рівня підготовки кадрів перспективам соціально-економічного розвитку відповідного регіону та галузей економіки, організації процесу планування та прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах.

Відділ роботи з навчальними закладами та підприємствами забезпечує інформування навчальних закладів про особливості сучасної структури попиту на ринку праці. Діяльність відділу спрямована на координацію та узгодження питань щодо удосконалення порядку організації професійного навчання, забезпечення співпраці з навчальними закладами з метою узгодження потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Діяльність відділу спрямована на залучення роботодавців до питань професійної підготовки та навчання кадрів, забезпечення співпраці з підприємствами з метою дослідження їх потреб у кваліфікованих кадрах, інформування підприємств про стан, основні тенденції і процеси на ринку праці.

Передбачаються наступні *результати діяльності Центрів*:

впровадження єдиних науково-обґрунтованих підходів щодо створення ефективної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці;

створення сучасної системи моніторингу, планування та прогнозування потреби ринку праці у кваліфікованих кадрах;

розробка та узгодження перспективних напрямів співпраці з роботодавцями та органами місцевої влади щодо впровадження системного прогнозування з метою узгодження потреб галузей економіки у кваліфікованих кадрах;

забезпечення відповідності рівня підготовки кадрів потребам соціально-економічного розвитку регіонів, перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери;

формування та надання пропозицій до Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики щодо внесення змін до діючого Класифікатора професій з появою нових професій та спеціальностей внаслідок розвитку новітніх видів технологій.

Розвиток запропонованої структури є важливим та актуальним для служби зайнятості, навчальних закладів та суспільства в цілому. Отримані результати щодо визначення необхідного спектру і обсягу освітніх послуг запобігатимуть зайвим витратам коштів страхового фонду на випадок безробіття, державних і приватних коштів на навчання населення, у тому числі молоді, за спеціальностями, за якими вони не мають змоги надійно працевлаштуватися. Запропонована структура має всі підстави стати високоекономічною для суспільства, допоможе узгоджувати інтереси споживачів освітніх послуг та навчальних закладів й створити реальний механізм консолідації різних джерел коштів [216; 227].

Підвищення ефективності державної політики регулювання ринку праці також залежить від рівня взаємодії державної служби зайнятості з соціальними партнерами, роботодавцями та профспілками. Зокрема, ефективним є залучення представників роботодавців та їх об'єднань до участі у розробці, узгодженні та реалізації освітніх програм та навчальних планів, у роботі екзаменаційних та атестаційних комісій тощо.

Тільки плідна співпраця представників органів влади, територіальних громад, управління професійною освітою, центрів зайнятості, роботодавців та профспілок сприятиме визначенню оптимальних обсягів та необхідних профілів підготовки, залученню необхідних ресурсів та їх оптимальному використанню.

З метою підвищення ефективності державної політики регулювання ринку праці центрам зайнятості необхідно налагоджувати взаємодію із освітніми підрозділами підприємств, на базі яких доцільно розширити професійне навчання, що значно скоротить витрати на навчання безробітних, підприємства отримують потенційних працівників з необхідними знаннями та якістю підготовки, а безробітні отримують можливість добре зарекомендувати себе і



залишитись працювати на підприємстві після закінчення навчання. Також актуальним є впровадження світового досвіду використання центрами зайнятості стажувальної практики на підприємствах на спеціально створених робочих місцях, що фінансується державною службою зайнятості. У рамках такої практики на підприємства, які приймають участь у професійному навчанні на створених за рахунок фінансування службою зайнятості робочих місцях, центрами зайнятості направляються безробітні, що мають можливість подальшого працевлаштування на постійну роботу на цьому підприємстві. Якщо говорити про ефективність навчання саме безробітних, треба враховувати їх принципові відмінності та особливості як учасників навчального процесу, бо це – сформовані як особистість дорослі люди з певним життєвим та професійним досвідом, що відчувають певний стрес від втрати роботи. Також з віком об'єктивно зменшується можливість засвоєння нових знань та професійних навичок.

Саме тому необхідним є якісне інформаційне забезпечення процесу навчання через постійне інформування безробітних про сучасні тенденції на ринку праці, потенційний попит на професії, за якими вони навчаються, та можливості працевлаштування за даними професіями. Доцільним є використання активних форм навчання, занять на базі реальних та імітаційних фірм, колективоутворюючих занять, тренінгів ділової взаємодії, модульного принципу побудови навчального процесу, методик, що сприятимуть формуванню у безробітних впевненості у власних силах.

Таким чином, для вдосконалення державної політики регулювання ринку праці у аспекті забезпечення належного рівня професійного навчання безробітних необхідним є: забезпечення ефективної взаємодії центрів зайнятості з роботодавцями і профспілками; створення національного центру дослідження професійної структури попиту на ринку праці; розробка та впровадження навчальних планів і програм, що враховують потреби виробництва; розробка та впровадження у роботу центрів зайнятості навчальних програм, що враховують особливості навчання безробітних; запровадження модульної системи

проектування навчального процесу, інтерактивних форм проведення занять; впровадження досвіду стажувальної практики на підприємствах на спеціально створених робочих місцях, що фінансується державною службою зайнятості; забезпечення якісного інформаційного забезпечення процесу навчання; використання активних форм навчання, занять на базі реальних та імітаційних фірм, колективоутворюючих занять, тренінгів ділової взаємодії, модульного принципу побудови навчального процесу, методик, що сприятимуть формуванню у безробітних впевненості у власних силах.

Важливим напрямом вдосконалення державної політики регулювання ринку праці повинно стати сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб через ефективну профорієнтаційну діяльність. Профорієнтаційна робота служби зайнятості надає змогу подивитися внутрішнім поглядом на проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Тому, побудова комплексного підходу – є першочерговою задачею при роботі з цією категорією населення. Для цього необхідно удосконалити інформаційно-консультаційну та профорієнтаційну роботу з внутрішньо переміщеними особами: підвищити рівень охоплення переміщених осіб, залучити їх до активних заходів сприяння зайнятості. Алгоритм побудови профорієнтаційної роботи з внутрішньо переміщеними особами представлений на рис. 3.5.

Пріоритетними методами профорієнтаційної діяльності при роботі з ВПО є: забезпечення можливості професійного самовизначення ВПО (психодіагностична допомога ВПО, з метою визначення професійно-важливих якостей; мотивування ВПО до самозайнятості, шляхом з'ясування нахилів та здібностей клієнта) та сприяння конкурентоспроможності ВПО шляхом інформаційно-консультаційного супроводження (збільшення рівня компетентності ВПО на ринку праці; забезпечення інформаційної допомоги ВПО у самовизначенні; відпрацьовування навичок складання резюме, основних правил поведінки під час співбесіди з роботодавцем; підтримка ВПО від початку пошуку роботи до працевлаштування; залучення ВПО до групових та масових заходів з профорієнтації).

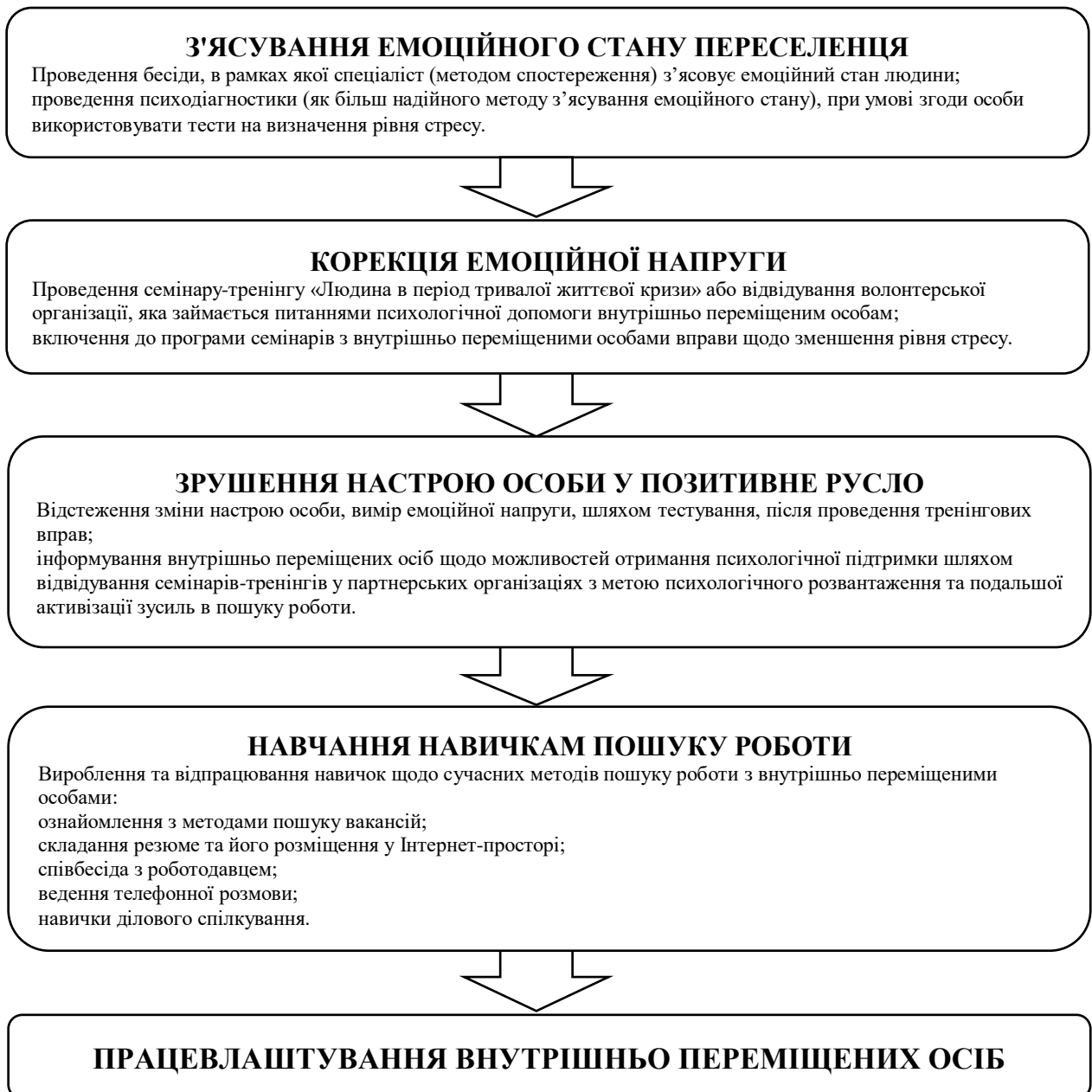


Рис. 3.5. Алгоритм побудови профорієнтаційної роботи з внутрішньо переміщеними особами

Ще одним важливим напрямом вирішення проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб є розробка та виконання програм, постанов, проєктів щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб. Зазначені програми мають бути спрямовані не лише на підтримку зайнятості для переселенців, а й сприяти соціально-економічному розвитку місцевих громад шляхом використання наявного трудового потенціалу переміщених осіб. Виконання зазначених програм

забезпечить підтримку високої економічної активності внутрішньо переміщених осіб, підвищення їх конкурентоспроможності, соціальну та психологічну адаптацію до місцевих умов. Програми мають супроводжуватися моніторингом та оцінкою на всіх стадіях, для чого необхідним є визначення критеріїв оцінювання, джерел інформації, процедур його проведення [210].

Отже, в сучасних умовах однією з основних проблем ринку праці є проблема появи нової категорії громадян, які потребують допомоги у працевлаштуванні – вимушені переселенці, з якими Державна служба зайнятості зіткнулася вперше. Ефективна допомога переселенцям можлива тільки за умови об'єднання зусиль різних сторін соціального діалогу та психологізації методів роботи. Важливим напрямом сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб є ефективна профорієнтаційна діяльність, а також розробка та виконання програм, постанов, проєктів щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб, що мають бути спрямовані не лише на підтримку зайнятості для переселенців, а й сприяти соціально-економічному розвитку окремих регіонів шляхом використання наявного трудового потенціалу переміщених осіб.

### **3.3. Пропозиції щодо впровадження науково-методичного забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці**

Останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Саме тому в сучасних умовах для розв'язання низки проблем у сфері зайнятості, збалансованості ринку праці вкрай необхідно врегулювати комплекс заходів та дій щодо функціонування ринку праці, в першу чергу, з боку держави. Ефективність функціонування,

регулювання та розвитку ринку праці також в значній мірі залежить від взаємодії органів місцевої влади з роботодавцями, підприємницькими структурами, територіальними громадами.

За таких умов доцільно запропонувати науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці (рис. 3.6), що включають наступні етапи:

*Етап 1* – це етап аналізу стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці, що передбачає проведення теоретичних та аналітичних досліджень соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України, аналіз стану ринку праці та структурних зрушень в структурі зайнятості, дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці, комплексний аналіз та оцінка індикаторів зайнятості та збалансованості ринку праці.

*Етап 2* – це аналітичний етап, який передбачає ідентифікацію проблем та визначення порівняльних переваг поточного стану ринку праці, що є підґрунтям для переходу до наступного етапу.

*Етап 3* – це етап формування стратегічного бачення та пріоритетів розвитку, завдань і заходів, на якому визначаються стратегічні цілі функціонування, регулювання та розвитку ринку праці та здійснюється їх декомпозиція.

*Етап 4* – це етап визначення суб'єктів, інструментів та ресурсного забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці.

*Етап 5* – це етап реалізації стратегії, на якому розробляється план заходів з реалізації стратегії розвитку ринку праці та використовуються інші інструменти реалізації стратегії.

*Етап 6* – це етап аналізу загроз, можливостей та ризиків та контроль за реалізацією стратегії.

*Етап 7* – це етап моніторингу результативності реалізації стратегії, який має проводитися щорічно та передбачає аналіз та оцінювання результатів реалізації стратегії, визначення ефективності її реалізації та корегування стратегії у разі необхідності внесення змін.

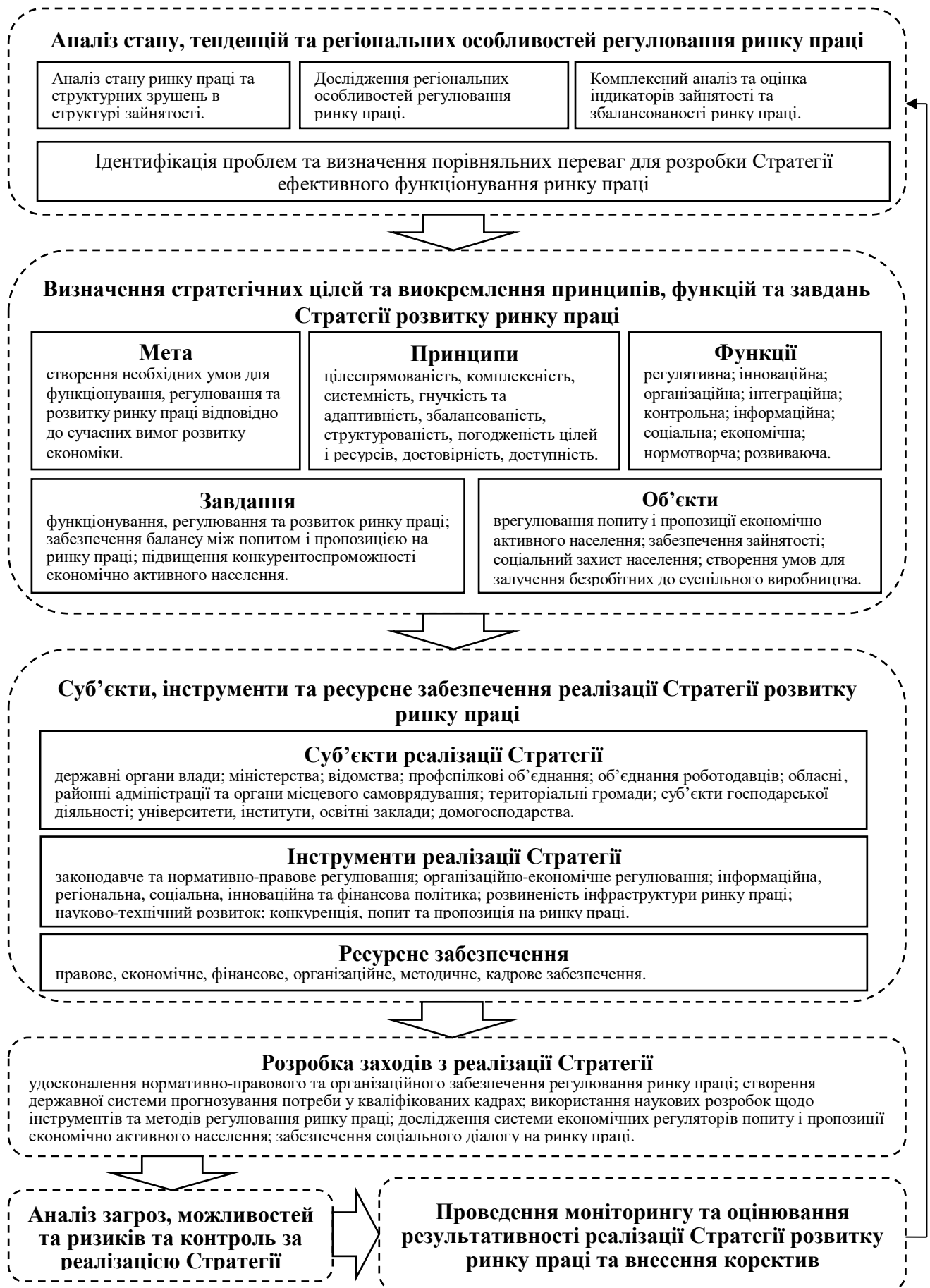


Рис. 3.6. Науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці

Дослідження соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України (проводяться на етапі 1) доцільно здійснювати за методологічною схемою, що представлена на рис. 3.7.



Рис. 3.7. Методологічна схема дослідження соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України

За результатами аналізу стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці, що передбачає проведення теоретичних та аналітичних досліджень соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України, аналіз стану ринку праці та структурних зрушень в структурі зайнятості, дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці, комплексний аналіз та оцінка індикаторів зайнятості та збалансованості ринку праці доцільно здійснити ідентифікацію проблем та визначення порівняльних переваг поточного стану ринку праці, що є основою для безпосереднього формування Стратегії розвитку ринку праці.

До основоположних ознак Стратегії розвитку ринку праці доцільно віднести наступні: цілісність, що обумовлюється взаємодією та взаємодійними компонентами і підсистемами; ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів; багатоваріантність взаємозв'язків компонентів і підсистем, їх зв'язків із зовнішнім оточенням; наявність особливих, властивих саме стратегії якостей, що відмінні від інших.

Метою Стратегії розвитку ринку праці є створення необхідних умов для функціонування, регулювання та розвитку ринку праці відповідно до сучасних вимог розвитку економіки. Сучасним умовам України у цій сфері також відповідають такі пріоритетні цілі:

збільшення попиту на працівників в конкурентоспроможних галузях і підприємствах, що потребують висококваліфікованих спеціалістів, здатних забезпечити продуктивне використання своїх знань, умінь та навичок, що сприятиме перерозподілу робочої сили, його раціоналізації;

упередження застійних форм безробіття і нерегламентованих форм зайнятості, що знижують професійний рівень населення та посилюють його соціальну незахищеність;

загальне зниження трудомісткості виробничих процесів, підвищення продуктивності праці на основі використання інноваційних технологій на робочому місці.



В основу формування Стратегії розвитку ринку праці покладено наступні принципи: цілеспрямованість, комплексність, системність, гнучкість та адаптивність, збалансованість, структурованість, погодженість цілей і ресурсів, достовірність, доступність. Запропоновані принципи доцільно доповнити наступними:

пріоритетності глобальної мети, що визначає спрямованість, структуру, склад, функції системи та її компонентів, підпорядкованість їх цілей визначеній меті;

єдності – функціонування системи як певної цільності і як сукупності частин – підсистем, елементів;

розвитку – зміни якостей, структури і цілей компонентів, мети стратегії з урахуванням динаміки зовнішнього середовища;

оптимального сполучення централізації та децентралізації під час вибору засобів і здійснення регулювання з урахуванням природи, змісту, можливостей кожного елементу стратегії.

Функції, що покладено в основу формування Стратегії:

регулятивна – регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення і ефективне використання;

інтеграційна – залучення нових форм та методів вирішення проблем на ринку праці та їх активне впровадження на всіх рівнях управління;

інноваційна – забезпечення розвитку системи за рахунок впровадження інноваційних форм та методів функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

організаційна – створення необхідних умов для розвитку та функціонування ринку праці, а також забезпечення всім потрібним для його ефективної діяльності, досягнення запланованих цілей;

контрольна – контроль за реалізацією Стратегії, оцінка її ефективності;

інформаційна – збір, узагальнення і розподіл інформації щодо функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

соціальна – забезпечення дотримання соціальних норм, стандартів та гарантій;

економічна – створення передумов, необхідних для ефективного економічного функціонування ринку праці;

нормотворча – видання та дотримання загальнообов'язкових нормативно-правових актів щодо функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

стимулювальна – стимулювання попиту на товари і послуги, отже на обсяг і якість робочих місць;

розвиваюча – підвищення конкурентоспроможності осіб, що шукають роботу;

активізуюча – підвищення активності безробітних у пошуках роботи.

Основними завданнями Стратегії розвитку ринку праці є:

функціонування, регулювання та розвиток ринку праці;

забезпечення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці;

підвищення конкурентоспроможності економічно активного населення;

підвищення інвестиційної активності, в тому числі залучення прямих іноземних інвестицій з метою створення нових робочих місць;

формування ефективної галузевої структури зайнятості населення;

підвищення ефективності існуючих робочих місць за рахунок покращення умов праці та її оплати;

підвищення гнучкості ринку праці, тобто здатності населення та організаційних структур швидко реагувати на зміну попиту на працю;

переорієнтація економічно активного населення на нові форми виробничих відносин;

збереження та розвиток кадрового потенціалу в поєднанні з випереджальними заходами для запобігання підвищення рівня безробіття;

розвиток системи безперервного навчання як найбільш прогресивного засобу формування висококваліфікованої робочої сили.

Об'єктами Стратегії розвитку ринку праці є врегулювання попиту і пропозиції економічно активного населення; соціальний захист населення;

забезпечення зайнятості; створення умов для залучення безробітних до суспільного виробництва.

Суб'єктами реалізації Стратегії розвитку ринку праці виступають державні органи влади; міністерства; відомства; профспілкові об'єднання; об'єднання роботодавців; обласні, районні адміністрації та органи місцевого самоврядування; територіальні громади; суб'єкти господарської діяльності; університети, інститути, освітні заклади; домогосподарства.

Інструментами реалізації Стратегії є: законодавче та нормативно-правове регулювання; організаційно-економічне регулювання; інформаційна, регіональна, соціальна, інноваційна та фінансова політика; розвиненість інфраструктури ринку праці; науково-технічний розвиток; конкуренція, попит та пропозиція на ринку праці.

Ресурсне забезпечення Стратегії розвитку ринку праці: правове, економічне, фінансове, організаційне, методичне, кадрове забезпечення.

Правове забезпечення Стратегії полягає у створенні належної нормативно-правової бази функціонування, регулювання та розвитку ринку праці, а саме: розробка та впровадження законів, постанов, розпоряджень, указів, нормативів, інструкцій.

Організаційне забезпечення Стратегії ефективного функціонування ринку праці передбачає створення необхідної організаційної структури для обслуговування населення з метою сприяння більш продуктивній зайнятості, підвищення конкурентоспроможності, забезпечення загального рівня життя та гармонійного розвитку.

Запропонована Стратегія потребує методичного забезпечення – розробки поточних та перспективних заходів з вивчення питань корегування та розвитку ринку праці, реалізації завдань щодо функціонування, регулювання та розвитку ринку праці. У рамках методичного забезпечення необхідним також є проведення науково-дослідними установами досліджень проблем функціонування, регулювання та розвитку ринку праці шляхом співпраці.

Економічне та фінансове забезпечення потребує активного залучення держави, підприємств різних форм власності та місцевих органів до інвестування у процеси функціонування, регулювання та розвитку ринку праці. Фінансування Стратегії розвитку ринку праці доцільно здійснювати за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, фондів соціальної захищеності, коштів підприємств та власних коштів домогосподарств.

Доцільно запропонувати наступні заходи з реалізації Стратегії розвитку ринку праці:

удосконалення нормативно-правового та організаційного забезпечення регулювання ринку праці;

розробка та впровадження ефективного механізму регулювання ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки знань як на національному, так і на регіональному рівнях;

створення державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах;

використання наукових розробок щодо інструментів та методів регулювання ринку праці;

дослідження системи економічних регуляторів попиту і пропозиції економічно активного населення;

забезпечення соціального діалогу на ринку праці;

запровадження високих державних стандартів змісту освіти та забезпечення неухильного їх використання;

оновлення переліку спеціальностей та професій, за якими ведеться професійна підготовка, у відповідності з потребами економіки;

реформування змісту освіти в контексті поширення у навчальній діяльності сучасних науково-технічних та соціально-економічних наробок та концепцій;

активний розвиток співробітництва навчальних закладів та підприємств у процесі підготовки кадрів з метою найбільш повної відповідності змісту підготовки та її професійної структури потребам інноваційного розвитку економіки;

формування через засоби масової інформації у свідомості населення розуміння потреби безперервного навчання та підвищення кваліфікації;

стимулювання діяльності підприємств у сфері забезпечення розвитку персоналу, регулярного підвищення кваліфікації, оновлення професійних знань;

розвиток підприємницької активності, забезпечення можливостей для реалізації підприємницьких ідей;

формування високої професійної мобільності працівників, їх схильності до освоєння нових професій, нових видів діяльності, пошуку нових сфер зайнятості;

проведення активної державної інноваційної політики;

активне впровадження в реальне виробництво новітніх технологій та засобів виробництва;

посилення конкурентної боротьби та формування потреби забезпечення конкурентних переваг на інноваційній основі.

Одним із найважливіших заходів з реалізації Стратегії є збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, тобто скорочення розриву між попитом та пропозицією, збільшення зайнятості працездатного населення і зниження браку кадрів. Зазначений процес потребує достовірної інформації про ринок праці, що може бути отримана в результаті моніторингу та прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці, а також забезпечення ефективної політики та заходів щодо скорочення дисбалансу ринку праці, що засновані на отриманій інформації. Тобто, збалансування охоплює різні механізми, інструменти і стратегії, які є в країні та її регіонах або галузях з метою поліпшення координації попиту та пропозиції – починаючи від системи професійної освіти і навчання, орієнтованої на попит, і закінчуючи системами працевлаштування [219].

Система прогнозування та збалансування попиту та пропозиції на ринку праці представлена на рис. 3.8. Збалансування попиту та пропозиції передбачає взаємодію, посередництво та переговори між системою освіти та бізнесом. Забезпечення ефективного збалансування передбачає застосування узгоджених та планомірних процедур з прогнозування та проведенні політики, що заснована на надійних даних, діагностичних прийомах та інструментах моніторингу.

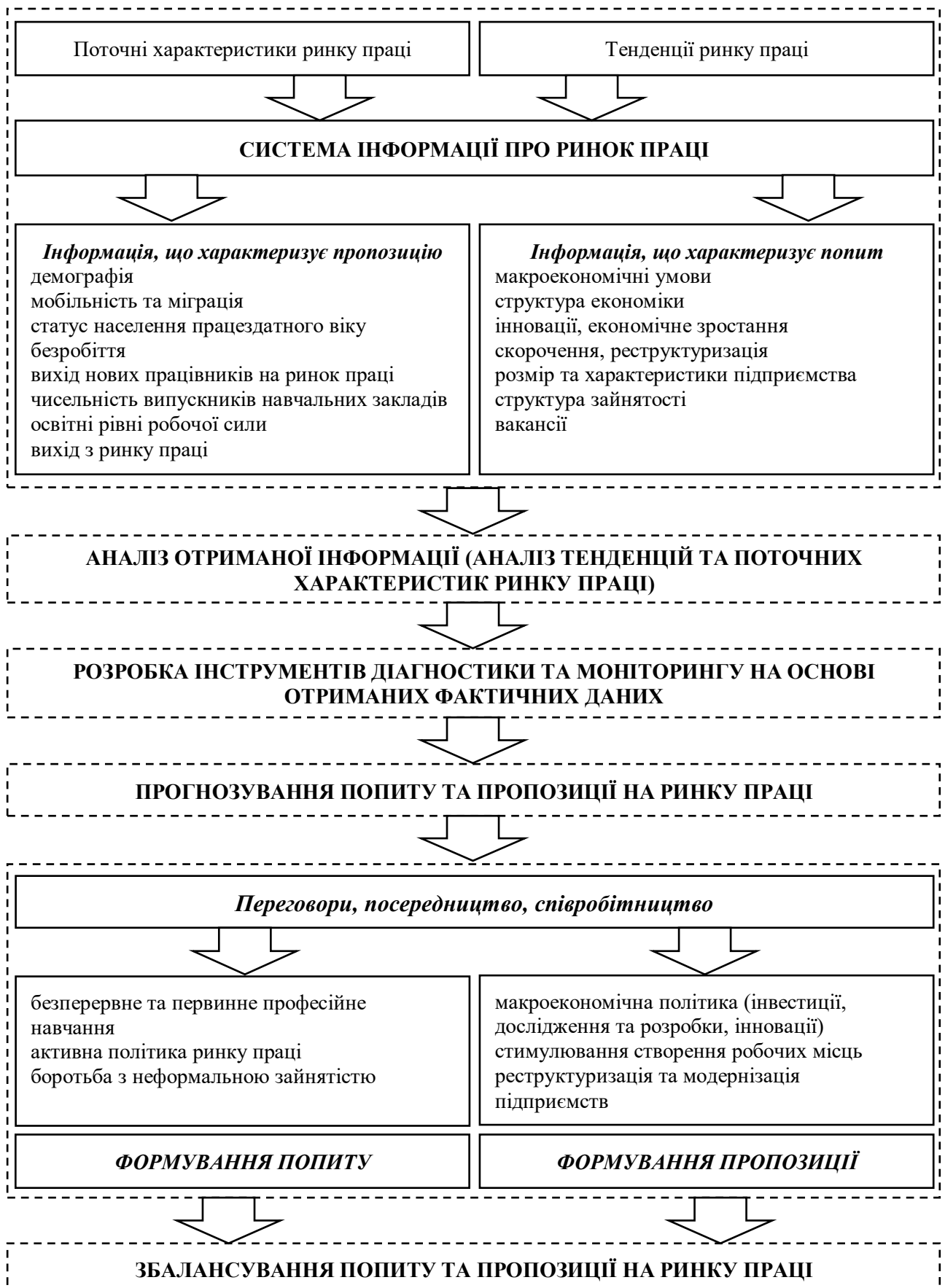


Рис. 3.8. Система прогнозування та збалансування попиту та пропозиції на ринку праці

Система освіти і ринок праці функціонують з різною швидкістю. Система освіти розвивається на основі довгострокових політик і стратегій, а бізнес повинен швидко адаптуватися до мінливих вимог ринку і технологічним інноваціям, щоб залишатися конкурентоспроможними на глобальному, національному або місцевому ринках. Між прийняттям рішень інвестувати в розвиток певних професійних умінь і часом, коли працівники з цими сформованими професійними вміннями виходять на ринок праці, існує розрив у часі, який часто буває тривалим. Тому різні програми додаткового навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації є важливим доповненням до первинної освіти в контексті навчання впродовж усього життя.

Функціональна система безперервного навчання сприяє адаптації професійних умінь працівників до потреб економіки, при цьому вона реагує швидше на потреби в порівнянні з будь-якою системою основної професійної освіти. Такий вид навчання виконує дві основні функції: по-перше, дозволяє окремим працівникам йти в ногу з часом і вдосконалювати свої вміння у відповідності з новими технологіями, по-друге, сприяє підвищенню професійної мобільності. Перенавчання може допомогти у працевлаштуванні в умовах структурних змін, особливо коли вони призводять до масових звільнень.

Прогнозування і збалансування залежать від: збору та аналізу інформації, заснованої на фактичних даних; передачі та поширення інформації; якісного використання інформації. Ефективне виконання цих дій впливатиме на фактологічну базу, а це означає, що система прогнозування і збалансування є динамічною, і що кінцевий успіх залежить від системної якості взаємодії та взаємозв'язку всіх компонентів системи.

Актуальна та достовірні інформація про якісні та кількісні характеристики попиту на працівників є основою для прогнозування майбутніх потреб у кваліфікованих кадрах. Інформація про майбутні тенденції в області попиту і пропозиції сприяє поліпшенню систем збалансованості. Тому важливо виявити дані та інформацію, що необхідні для цілей збалансування, і забезпечити, щоб ці

дані були достовірними і репрезентативними, і щоб прогнози були обґрунтованими і ґрунтувалися на випробуваних та перевірених методологіях.

Необхідно, щоб всі зацікавлені сторони були своєчасно і прозорим чином поінформовані про отримані результати досліджень. Проста публікація результатів досліджень може виявитися недостатньою; ці дані повинні бути доведені до відома відповідних суб'єктів-учасників процесів.

Кінцевою метою є застосування отриманої інформації. Інформація повинна бути перетворена в ефективні дії шляхом: посилення орієнтованості освітніх і навчальних програм на попит на кваліфікованих працівників на ринку праці; розробки рекомендацій молодим людям щодо їх рішень з питань кар'єри – яку професію обрати, як і де знайти перспективну роботу; проведення консультацій і підтримки вже досвідчених працівників, що міняють роботу або звільнених в результаті реструктуризації або тих, хто хоче повторно увійти на ринок праці для поліпшення їх шансів на працевлаштування.

Необхідними умовами для реалізації Стратегії розвитку ринку праці є: забезпечення економічної стабільності та підвищення інвестиційної активності в країні; забезпечення розвитку підприємництва та особистої ініціативи; створення нових інноваційних робочих місць та збільшення потреби у висококваліфікованих працівниках у пріоритетних галузях економіки; удосконалення системи професійного навчання та перенавчання, оплати праці та соціального захисту; недопущення масового вивільнення працівників.

Стратегія розвитку ринку праці дає змогу реалізувати комплекс взаємопов'язаних заходів зі створення сприятливих умов для регулювання та ефективного розвитку ринку праці:

формування належної системи інформаційного забезпечення процесів, що відбуваються на ринку праці, а також забезпечення зворотного зв'язку з оцінкою ефективності законодавчих і нормативних актів;

забезпечення вільного доступу суб'єктів ринку праці до інформації (нормативно-правової, довідкової, маркетингової, науково-технічної);



впровадження дієвої системи підготовки та перепідготовки кадрів в сучасних умовах політичної та економічної нестабільності;

розвиток перспективних форм фінансування системи функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

створення належної системи матеріально-технічного забезпечення, а також необхідного інфраструктурного середовища для регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці.

Реалізація Стратегії розвитку ринку праці сприятиме забезпеченню ефективного функціонування, регулювання та розвитку ринку праці, збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили, зростанню продуктивності зайнятості населення, оптимальному поєднанню росту ефективності праці та розширення попиту на робочу силу, підвищенню мобільності трудових ресурсів, забезпеченню соціального діалогу на ринку праці, удосконаленню нормативно-правового та організаційного забезпечення регулювання ринку праці, створенню державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах.

### **Висновки по розділу 3**

Узагальнення теоретичних та прикладних результатів проведеного дослідження формує базу для обґрунтування нових підходів до вирішення питання з вдосконалення напрямів регулювання ринку праці:

1. На основі проведеного дослідження удосконалено механізм регулювання ринку праці України, метою якого є досягнення професійно-кваліфікаційного балансу, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості. Позитивними ефектами від реалізації

запропонованого механізму є: забезпечення збалансованості ринку праці, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів, оптимізація потреб підприємств у кадрах, підвищення ефективності планування кадрового потенціалу, раціональний вибір напрямку професійної підготовки, формування культури інвестування населення у власний освітній та професійний розвиток.

2. З метою вдосконалення державної політики регулювання ринку праці, запропоновано модель розвитку соціального підприємництва, що розкриває цілі, принципи, критерії, компоненти та позитивні ефекти від розвитку соціального підприємництва, та є підґрунтям для забезпечення більш ефективного використання існуючих ресурсів у вирішенні соціальних та суспільних проблем в Україні, а також сприяє зниженню навантаження на регіональні ринки праці в аспекті скорочення чисельності безробітних, що є актуальним в сучасних умовах. Реалізація запропонованої моделі потребує: розробки належного нормативно-правового забезпечення розвитку соціальних підприємств, впровадження програм професійного навчання населення, зокрема безробітного основам соціального підприємництва та використання спеціальних кредитних програм для залучення фінансових коштів для започаткування соціального підприємства.

3. У роботі обґрунтовано пропозиції щодо інституційного забезпечення системного середньострокового прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах шляхом перерозподілу чинних функцій центрів зайнятості та їх акумулювання у відповідних підрозділах, що є новою перспективною формою організації збору, узагальнення та розподілу інформації щодо професій, галузей виробництва і підприємств, прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах, забезпечення якісного збалансування структури попиту та пропозиції на ринку праці. Запропоноване інституційне забезпечення стане підставою забезпечення дієвого діалогу між соціальними партнерами на рівні регіону щодо узгодження потреб і перспектив розвитку регіональних кластерів економіки і освіти. За умови прийняття та затвердження на державному рівні методики прогнозування ринку праці у

відповідності до потреб економіки регіональні центри мають вибудовувати обґрунтовані управлінські рішення на основі комплексної аналітичної та експертної діяльності, спрямованої на створення інформаційного забезпечення і реалізації програм зайнятості.

4. Запропоновано науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці, яке включає обґрунтування змісту послідовних етапів формування управлінських рішень: етап аналізу стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці; аналітичний етап, що передбачає ідентифікацію проблем та визначення порівняльних переваг поточного стану ринку праці; етап формування стратегічного бачення та пріоритетів розвитку, завдань і заходів; етап визначення суб'єктів, інструментів та ресурсного забезпечення реалізації стратегії; етап реалізації стратегії; етап аналізу загроз, можливостей, ризиків та контроль за реалізацією стратегії; етап моніторингу результативності реалізації стратегії. Надане методичне забезпечення упорядковує розробку стратегії розвитку на регіональному рівні, що розширює можливості її використання як типової.

Основні результати проведеного дослідження опубліковані в працях [48; 188; 210; 231; 232; 237].

## ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження вирішено важливе науково-практичне завдання вдосконалення науково-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості. Основні висновки дослідження полягають у такому.

1. Узагальнення теоретичних положень щодо регулювання ринку праці дає змогу розробити теоретико-методичний підхід до його дослідження, підґрунтям якого є запропоновані індикатори розвитку ринку праці, визначені основні чинники впливу та їх класифікація за наступними групами: соціальні, економічні, політично-правові, виробничі та інституційні. Використання методичного підходу дозволить оцінити рівень розвитку ринку праці та напями його регулювання.

2. Систематизовано особливості трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості, що характеризується виникненням її нових форм та видів, змінами у колективно-договірному регулюванні. Встановлено, що нові технології та зміни в організації виробництва є ключовими чинниками, які призводять до зрушень в сфері трудових відносин та поширення нових форм зайнятості. Зміни у структурі та формах зайнятості впливають на систему цінностей сучасного працівника, поглиблюють диференціацію на ринку праці.

3. На основі проведеної оцінки встановлено, що проблемою в Україні залишається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Проведені дослідження довели, що основними причинами такого дисбалансу є структурні диспропорції в національній економіці, зміни статево-вікової структури населення, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями. Форми прояву дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці простежуються в існуванні вимушеної неповної зайнятості, значної частки неформальної зайнятості, одночасному поширенні

структурного та технологічного безробіття, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення, високих показниках навантаження на вільне робоче місце.

4. Виявлено та систематизовано потреби молоді, пов'язані із сферою професійного самовизначення та формуванням індивідуальних освітньо-професійних траєкторій за допомогою удосконалених методичних рекомендацій щодо проведення на регіональному рівні періодичного моніторингу, метою якого є обґрунтування управлінських рішень щодо збалансування професійно-кваліфікаційної структури зайнятості. Визначені тренди свідчать про недостатні можливості забезпечення інноваційного розвитку економіки, оскільки значна частина населення працевлаштовується на низькопродуктивні робочі місця, що не сприяє підвищенню добробуту та не забезпечує потенціалу розвитку на макрорівні.

5. Запропоновано механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості, в рамках якого виокремлено інструменти інтегрованого державного та ринкового впливу, систематизовано основні напрями регулювання та визначено позитивні ефекти від впровадження механізму, що сприятиме забезпеченню збалансованості ринку праці, оптимізації змісту та обсягів підготовки кадрів, підвищенню рівня зайнятості, зменшенню рівня безробіття, удосконаленню програм зайнятості населення в аспекті сприяння досягненню професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці.

6. Запропоновано модель розвитку соціального підприємництва як перспективного напрямку державного регулювання ринку праці, що є якісно новою формою організації діяльності підприємств в Україні, яка спрямована на застосування нестандартних підходів до розв'язання соціальних проблем, та є підґрунтям для забезпечення належної нормативно-правової бази та стратегії розвитку соціального підприємництва, державної підтримки та сприяння збільшенню масштабів такої діяльності, впровадження сертифікації діяльності

соціальних підприємств, а також застосування практики надання грантів з бюджету, кредитів та фінансування окремих соціально орієнтованих програм.

7. Обґрунтовано пропозиції щодо інституційного та організаційно-інформаційного забезпечення середньострокового прогнозування професійно-кваліфікаційної структури зайнятості на основі аналізу перспективних кадрових потреб економіки та соціальної сфери на регіональному рівні шляхом перерозподілу чинних функцій центрів зайнятості та створення в їх апараті відповідного підрозділу, робота якого має бути спрямована на забезпечення діалогу соціальних партнерів з питань збалансування попиту та пропозиції на регіональних ринках праці. Аналітична діяльність регіональних центрів має забезпечити якість і узгодженість управлінських рішень щодо конкретизації та підвищення ефективності регіональних програм зайнятості через їх орієнтацію на перспективні запити ринку.

8. За умови прийняття та затвердження на державному рівні методики прогнозування ринку праці у відповідності до потреб економіки регіональні центри мають вибудовувати обґрунтовані управлінські рішення на основі комплексної аналітичної та експертної діяльності, спрямованої на створення інформаційного забезпечення програм розвитку.

9. Запропоновано й обґрунтовано науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці, що передбачає комплексний, системний та безперервний моніторинг стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці, формулювання організаційних цілей, узгодження стратегічних рішень, здатних забезпечити зростання продуктивності зайнятості, розширення сегментів інноваційної зайнятості та забезпечення збалансованості ринку праці. Надане методичне забезпечення упорядковує розробку стратегії розвитку на регіональному рівні, що розширює можливості її використання як типової.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

### Список використаних джерел до розділу 1

1. Амоша А. И. Неоиндустриализация и новая промышленная политика Украины / А. И. Амоша, В. П. Вишневский, Л. А. Збаразская // Економіка промисловості. – 2012. – № 1–2. – С. 3–33.
2. Антонюк В. П. Вища освіта України в системі відносин ринку праці / В. П. Антонюк // Економічний вісник Донбасу. – 2015. - № 2(40).- С.132 – 137.
3. Бандур С. І. Стратегія забезпечення продуктивної зайнятості населення України: економічний зміст, цільові орієнтири та пріоритети / С. І. Бандур, О. І. Дяконенко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 7–11.
4. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М.: Логос, 2002. – Гл. 1. – С. 21-38.
5. Безтелесна Л. І. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик // Статистика України. – 2012. – № 1(56). – С. 22–27.
6. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2010. – 222 с.
7. Беккер Г. Человеческий капитал / Г. Беккер. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 682 с.
8. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Пер. с англ. / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – 548 с.
9. Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на западе. – М.: Прогресс, 1986. – С. 330-342.
10. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О. М. Білик // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 1 (7). – С. 296–301.

11. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. / М. Блауг. – 4-е изд. – М.: Дело Лтд, 199. – 720 с.
12. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова; ред.: Д. П. Богиня; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2001. - 300 с.
13. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. - №6. – С. 3-6.
14. Бондар О. В. Методологічні та концептуальні основи трансформації економіки України на шляху інноваційного розвитку / О.В. Бондар // Інноваційна економіка. – 2010. – №5. – С. 13–19.
15. Боярчук Л. В. Трансформація зайнятості населення як складова соціально-економічної політики держави / Л. В. Боярчук // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2014. – Вип. 150. – С. 101–106.
16. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.09.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / В. Я. Брич. – Львів, 2004. – 36 с.
17. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М.: Изограф, 2000. – 448 с.
18. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість / В. С. Васильченко. – К.: НЦ ЗРП, 1996. – 138 с.
19. Васильченко В. С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / В. В. Васильченко, В. Н. Крыжановский, В. В. Оникиенко. – К.: НЦЗРТ, 1992. – 311 с.
20. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.



21. Вечканов Г. С. Макроэкономика / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.
22. Власюк О. С. Галузева зайнятість в Україні в сучасних умовах: економіко-математичний аналіз і прогноз / О. С. Власюк, Т. Б. Лебеда. – К., 1994. – 64 с.
23. Геец В. М. Уроки и перспективы рыночных реформ и долгосрочного экономического роста в Украине / В. М. Геец // Экономическая теория. – 2004. - №2. – С. 3-25.
24. Геєць В. М. Україна у вимірі економіки знань / [В. М. Геєць, В. П. Александрова, Ю. М. Бажал та ін.]. – К. : Основа, 2006. – 588 с.
25. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України : моногр. / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.
26. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гелбрейт. – М.: Прогресс, 1979. – 320 с.
27. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2 (6). – С. 68–76.
28. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук. – К.: Вид-во «ТОВ «Принт-Експрес», 2001. – 503 с.
29. Герасимчук В. І. Ринкова інфраструктура та її вплив на ринок праці / В. І. Герасимчук. – К.: Вид-во Принт Експрес, 1999. – 33 с.
30. Гнибіденко І. Ф. Трансформація ринку праці на селі: перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення / І. Ф. Гнибіденко, А. Д. Руснак // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2 (8). – С. 44–54.
31. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич // Бізнес Інформ. – 2014. – №10. – С.197-202.

32. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 85–97.

33. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 1 (7). – С. 34–42.

34. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 167–178.

35. Данилишин Б. Сфера та ринок послуг в контексті соціальної модифікації суспільства : монографія / Б. Данилишин, В. Куценко, Я. Остафійчук. – К. : Нічлава, 2005. – 328 с.

36. Делягин М. Г. Мировой кризис: общая теория глобализации / М. Г. Делягин. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 768 с.

37. Доклад о развитии человека за 1999 г. – ПРООН, 1999. – 234 с.

38. Дороніна О. А. Розвиток концептуальних засад виміру гідної праці: регіональний аспект / О. А. Дороніна // Актуальні проблеми розвитку зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності: зб. наук. праць / ДонДУУ. – Маріуполь: ДонДУУ, 2015. – Т. XVI. – С.12-21.

39. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л. М. Ємельяненко // Український соціум. – 2015. – №1 (52). – С. 82-89.

40. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.

41. Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» від 09.01.2007 № 537-V [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/537-16>.

42. Закон України «Про підприємництво» від 07.02.1991 № 698-ХІІ [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/698-12>.

43. Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 179–192.

44. Заяць Т. А. Трансформаційні зміни соціально-трудових відносин у контексті формування соціального капіталу / Т. А. Заяць // Економіка і регіон. – 2012. – № 1. – С. 111–117.

45. Злупко Л. А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / Л. А. Злупко. – Львів, 2010. – 20 с.

46. История экономики / Под общ. ред. проф. О.Д. Кузнецовой и проф. И.Н. Шапкина. – М: ИНФРА-М, 2002. – 384 с.

47. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2015. – 336 с.

48. Кабаченко Г. С. Відновлення підприємницької активності населення в контексті стабілізації ринку праці Донецької області / Г. С. Кабаченко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2015. – Вип. 2(12). Т.2. – С. 88–95.

49. Кашепов А. В. Рынок труда России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры / А. В. Кашепов // Общество и экономика. – 1995. - №1. – С. 21-24.

50. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. / Дж. М. Кейнс. – М.: Прогресс, 1978. – 494 с.

51. Колот А. М. Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: наслідки та уроки / А. М. Колот // Міжнародна економічна політика. – 2014. – Вип. № 1 (20). – С. 5–22.

52. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.

53. Колот А. М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А. М. Колот, О.І. Кравчук // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2015. – № 1 (9). – С. 8–29.

54. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.

55. Конвенція 122 «Про політику в галузі зайнятості» (від 9 липня 1964 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1918–1965. Т. I. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 750–752.

56. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 111 від 25.06.1958. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_161).

57. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 168 від 21.06.1988. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_182).

58. Кримова М. О. Забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / М. О. Кримова; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2012. – 251 с.

59. Купалова Г. І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України / Г. І. Купалова. – К., 1995. – 197 с.

60. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність, форми та функції ринку робочої сили / Г. І. Купалова // Зайнятість та ринок праці: міжвідомч. зб. наук. Пр. Вип. 27. – К.: РВПСУ НАН України. – 1994. – С. 12-19.

61. Лаушкін О. М. Трансформація зайнятості в умовах нової економіки: дисертація на здобуття наукового ступ. канд. екон. наук (08.00.07) / Донецький національний університет (м. Вінниця) / О. М. Лаушкін. – Вінниця, 2015. – 373 с.

62. Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 24–38.

63. Лібанова Е. М. Нова ідеологія національного розвитку / Е. М. Лібанова // Економіка України. – 2013. – № 4. – С. 90–92.

64. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

65. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні (монографія) / Л. С. Лісогор / Відповід. ред. д.е.н., проф. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.

66. Мазурок П. П. Інституціональні перетворення ринку праці в трансформаційній економіці України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.01.01 «Економічна теорія» / П. П. Мазурок. – К., 2006. – 36 с.

67. Мазурок П. П. Еволюція сучасних методологічних підходів дослідження ринку праці (мікро- та макроекономічні аспекти) / П. П. Мазурок // Банківська справа. – 2003. - №3. – С. 43-60.

68. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні / П. П. Мазурок. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 426 с.

69. Мальтус. Кейнс. Маркс : учеб. пособ. / И. Е. Томский ; Якутский гос. ун-т им. М. К. Аммосова. – Якутск : Изд-во Якутского ун-та, 1995. – 58 с.

70. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс ; Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. 2-е изд. – Т. 23 – М. : Государственное издательство политической литературы, 1961. – 650 с.

71. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: монографія / І. С. Марченко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.

72. Маршавин Ю. Глобализация и рынок труда Украины / Ю. Маршавин // Труд и зарплата. – 2011. – № 37 (761). – С. 8–9.

73. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу / Ю. М. Маршавін ; Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

74. Маршавін Ю. М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 17–21.

75. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл ; [пер. с англ. В. И. Бомкин и др. ; предисл. Д. М. Кейнс]. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с.

76. Мельник В. Риси і етапи постіндустріальної трансформації відносин розподілу / В. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 34–39.

77. Милль Дж. Ст. Основания политической экономии / Дж. Ст. Милль. – М.: Прогресс-Москва, 1980. – 257 с.

78. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов / И. Новак, Б. Оверковский. – К. : Фонд им. Фридриха Эберта, 2011. – 22 с.

79. Онікієнко В. В. Промисловий комплекс в системі макроекономічних процесів та трансформації ринку праці в Україні / В. В. Онікієнко // Український соціум. – 2012. – № 4 (43). – С. 101–121.

80. Онікієнко В. В. Інноваційні фактори зайнятості / В. В. Онікієнко // Формування ринкової економіки: зб.наук.пр. спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.3. Регулювання соціально-трудоких відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 419-429.

81. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко. – К.: РВПС України НАН України, Укр. Ін-т соціальних досліджень, 2003. – 160 с.

82. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.

83. Петрова І. Л. Сучасні технології маркетингу на ринку праці / І. Л. Петрова, І. В. Терон // Сучасні технології маркетингу на ринку праці. Вчені записки Університету «Крок». – 2008. – №18, Т.2. – С. 169-180.
84. Петти У. Экономические и статистические работы. – М., 1940. – 324 с.
85. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх ; Міжрегіон. академія управління персоналом. – К. : МАУП, 1997. – 120 с.
86. Петюх В. М. Ринок праці / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
87. Пигу А. Экономическая теория благосостояния / А. Пигу ; [пер. с англ.; общ. ред. С. П. Аукуционека] : в 2 т. – М. : Прогресс, 1985.
88. Пирожков С. І. Моделі і сценарії структурно-інноваційної перебудови економіки України / С. І. Пирожков // Інвестиційно-інноваційна стратегія розвитку національної економіки: зб.наук.пр. – К.: ОУЕ НАН України, 2004. – С. 5-10.
89. Пирожков С. І. Демографічний фактор у глобальній стратегії розвитку України / С. І. Пирожков // Демографія та соціальна економіка. – 2004. - №1-2. – С. 5-20.
90. Портер М. Конкуренція. Стратегія і тактика / М. Портер. – К.: 2000. – 211 с.
91. Рибалко Г. С. Інноваційні засади щодо регулювання зайнятості молоді в Україні / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Економіка, менеджмент, маркетинг і логістика: теорія, практика та перспективи: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих вчених. – Львів : Львівська економічна фундація, 2011. – С.44–46.
92. Рибалко В. М. Формування та способи реалізації комплексної системи кадрового відновлення у Донецькій області / В. М. Рибалко, Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2011. – № 4(49). – Ч.1. – С. 56–59.
93. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения : избранное / Давид Рикардо ; [науч. ред., пер. с англ., предисл. П. Н. Клюкина]. – М. : ЭКСМО, 2009. – 960 с.

94. Рыбалко А. С. Региональный заказ на подготовку кадров – необходимое условие урегулирования рынка труда Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання : праці X Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених. – Донецьк : ДонНУ, 2009. – Ч. 5. – С. 201–202.

95. Рыбалко А. С. Особенности функционирования рынка труда Украины под воздействием глобальных экономических процессов / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Економічні перспективи: Збірник студентських наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Харків: ФОП Павлов М. Ю. – 2011. – №3 (1). – С. 74–78.

96. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / Под ред. А. И. Рофе. – М.: ЛИСК, 1997. – 245 с.

97. Самуэльсон П. Экономика: В 2 т.: Пер. с англ. / П. Самуэльсон. – М.: Алгон, 1994. – Т. 1. – 333 с.

98. Санкова Л. В. Развитие занятости инновационного типа: проблемы и перспективы / Л. В. Санкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/12\\_EN\\_2008/Economics/31171.doc.htm](http://www.rusnauka.com/12_EN_2008/Economics/31171.doc.htm).

99. Сей Ж. Б. Трактат политической экономии / Ж. Б. Сей. – М., 1896. – 379 с.

100. Семикіна М. В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : [монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – 210 с.

101. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 215 с.

102. Семикіна М. В. Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. В. Бугайова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : зб. наук. праць. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – Вип. 27. – С. 148–157.



103. Семів Л. К. Трудова діяльність в економіці знань: підходи до оцінки впливу знанневих факторів / Л. К. Семів, У. Є. Гузар // Регіональна економіка. – 2011. – № 3. – С. 131–140.

104. Семів Л. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / Л. Семів, С. Вовканич // Вісник Національної академії наук України. – 2008. – № 3. – С. 13–23.

105. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 368 с.

106. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Ін-т економіки НАН України. – К., 2001. – 300 с.

107. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. - К. : КНЕУ, 2015. - 321 с.

108. Стиглиц Дж. Ю. Глобализация: тревожные тенденции: пер. с англ. / Дж. Ю. Стиглиц. – М.: Мысль, 2003. – 179 с.

109. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / [авт.-упоряд. : Г. О. Андрощук, І. Б. Жилиєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко].– К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

110. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, Ю. М. Маршавін та ін.] ; Ін-т підготовки кадрів Держслужби зайнятості України, Рада по вивч. продукт. сил України НАН України. – К. : РВПС України НАН України, 1999. – 268 с.

111. Таршина О. С. Державна політика зайнятості населення / О. С. Таршина // Економіка та держава. – 2006. – №1. – С.77-80.

112. Тітова Н. А. Управління у сфері малого і середнього бізнесу в умовах економічної кризи : монографія / Н. А. Тітова, В. Д. Рожок, А. П. Румянцев, В. С. Найдьонов, І. П. Миколайчук; ред.: Н. А. Тітова, В. Д. Рожок; Київ. екон. ін-т менедж. - К. : Комп'ютерпрес, 2011. – 309 с.

113. Трактат о налогах и сборах / В. Петти. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо ; [сост. И. А. Столяров]. – М. : Эконом : Ключ, 1993. – 475 с.

114. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: Кол. моногр. Т.5. / І.Л. Петрова, Г.В. Макаркина, І.В. Терон та ін. [за наук.ред. д.е.н., проф. Петрової І.Л.]. – К. : ВНЗ “Університет економіки та права “Крок”, 2012. – 268 с.

115. Фридмен М. Методология позитивной экономической науки / М. Фридмен // THESIS. – 1993. – Т.2. – Вып. 4.

116. Фридмен М. Кількісна теорія грошей / М. Фридмен. – М.: 1996. – С. 20-21.

117. Цимбал О. І. Макроекономічні наслідки трансформації інституціональної структури функціонування ринку праці / О. І. Цимбал // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2010. – № 4. – С. 6–17.

118. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання / О. І. Цимбал, О. М. Ярош // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 105–109.

119. Чухно А.А. Проблемы теории переходного периода: от командной к рыночной экономике / А.А.Чухно // Экономика Украины. – 1996. – №4. – С.16-22.

120. Шаульська Л. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання / Л. В. Шаульська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць : у 2-х вип. / ПДТУ. – Маріуполь, 2015. – Вип. 2, Т. 1. – С. 120–128.

121. Шаульська Л. В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості / Л. В. Шаульська // Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем : монографія / [за ред. Т. В. Орехової]. – Донецьк : Сучасний друк, 2013. – С. 415–421.

122. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л. В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.

123. Шаульська Л. В. Формування активів людського капіталу з урахуванням перспектив розвитку ринку праці України [Електронний ресурс] / Л. В. Шаульська // Ринок праці України: європейський вимір : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 черв. 2015 р.). – Режим доступу : [http://ipk-dszu.kiev.ua/laboratory/statti/st\\_Shaylska.pdf](http://ipk-dszu.kiev.ua/laboratory/statti/st_Shaylska.pdf).

124. Шульга Н. А. Великое переселение: репатрианты, беженцы, трудовые мигранты / Н. А. Шульга. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 2002. – 700 с.

125. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 432 с.

126. Щербаков В. Рынок труда и занятость: состояние, проблемы, перспективы / В. Щербаков // Социалистический труд. – 1991. - №1. – С. 6-8.

127. Щетініна Л. В. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України [Електронний ресурс] / Л. В. Щетініна, С. Г. Рудакова, Н. С. Данилевич // Інноваційна економіка : наук.-вироб. журн. – 2013. – № 12. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua>.

128. Щетініна Л. В. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : кол. моногр. / [Л. В. Щетініна, В. М. Петюх, Л. М. Фокас, Т. В. Вонберг та ін. ; за наук. ред. В. М. Петюха]. – К. : Київ. нац. екон. ун-т, 2015. – 175 с.

129. Щетініна Л. В. Формування ефективної зайнятості населення в Україні: передумови, орієнтири та заходи / Л. В. Щетініна, С. Г. Рудакова, Н. С. Данилевич // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць / [голов. редкол. А. М. Колот]. – К. : Київ. нац. екон. ун-т, 2014. – № 1 (7). – С. 278–284.

130. Якимова Н. С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді: дисертація на здобуття

наукового ступ. канд. екон. наук (08.00.07) / Донецький національний університет / Н. С. Якімова. – Донецьк, 2014. – 273 с.

131. Bell, D. The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting / D. Bell, 1973.

132. Bowles S. Social Capital and Community Governance / S. Bowles, H. Gintis // The Economic Journal. – 2002. – № 112 (483). – P. 419–436.

133. Freedman D. H. Special Employment Programs in developed and Developing Countries / D. H. Freedman // International Labour Review – Geneva, 1990. – Vol.129. - #2. - p.165-184.

134. Schumpeter J. The Theory of Economic Development / J. Schumpeter. – Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1934. – 255 p.

135. Smith A. Inquiry into the Nature and Causes of the wealth of Nations / A. Smith. – 1970, Londres, Everyman's Library, 346 p.

136. Stiglitz J. The Roaring Nineties: Seeds of Destruction / J. Stiglitz. – London : Allen Lane, Penguin, 2003. – 389 p.

### **Список використаних джерел до розділу 2**

137. Аналітична записка за результатами оцінки аналізу динаміки показників Донецької облдержадміністрації за січень-грудень 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.donoda.gov.ua>.

138. Аналітичні та статистичні дані Донецького регіонального центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/don/control/uk/statdatacatalog/list>.

139. Балакірєва О. М. Оцінки населенням України АТО на Донбасі / О. М. Балакірєва, Д. А. Дмитрук // Український соціум. - 2014. - № 3. - С. 128-137.

140. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

141. Войналович І. А. Вимушені переселенці: зарубіжний досвід, стан та реалізація їх прав в Україні / І. А. Войналович, М. О. Кримова, Л. В. Щетініна // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 250-257.

142. Демографічна і соціальна статистика України [Електронний ресурс] / Держ. служба стат. України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
143. Долішній М. І. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / М. І. Долішній, У. Я. Садова, Л. К. Семів; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. - Л., 2000. – 264 с.
144. Донецький регіональний центр зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dcz.gov.ua>.
145. Дощенко А.В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери / А. В. Дощенко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. - № 4. – С.21-25.
146. Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ.: аналітична доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Shevchenko\\_03\\_11\\_15-927cc.pdf](http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Shevchenko_03_11_15-927cc.pdf).
147. Економічна активність населення України 2007: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2006. – 226 с.
148. Економічна активність населення України 2008: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2009. – 228 с.
149. Економічна активність населення України 2009: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2010. – 233 с.
150. Економічна активність населення України 2010: Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 206 с.
151. Економічна активність населення України 2011: Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 203 с.
152. Економічна активність населення України 2012: Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 204 с.
153. Економічна активність населення України 2013: Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 197 с.
154. Економічна активність населення України 2014: Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 207 с.

155. Економічна активність населення України 2015: Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 201 с.

156. Ільч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи / Л. М. Ільч // Україна аспекти праці: наук-аналіт. ж–л. – К.: НДІ праці і зайнятості населення Мін.соц.політики і НАН України, 2011. – Вип.8. – С.12-20.

157. Кабаченко Г. С. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці України / Г. С. Кабаченко // Економіка і організація управління : Збірник наукових праць. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 3 (23). – С. 390-398.

158. Качан Є. П. Регіональна політика ринку праці : Моногр. / Є. П. Качан, О. О. Обухівський; Терноп. держ. екон. ун-т. - Т. : Екон. думка, 2005. - 176 с.

159. Короткі підсумки соціально-економічного розвитку Донецької області за 2015 рік (без частини зони проведення АТО) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.donoda.gov.ua>.

160. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці / М. Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. № 1. – С. 35-39.

161. Кравченко В. Л. Молодіжний сегмент ринку праці: новітні тенденції та перспективи розвитку в Україні / В. Л. Кравченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил в Україні. – 2007. – Вип. 5. – С. 197-203.

162. Лібанова Е. М. Вимушене переселення з Донбасу: масштаби та виклики для України (за матеріалами наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 8 жовтня 2014 р.) / Е. М. Лібанова // Вісник Національної академії наук України. – 2014. – № 12. – С. 15-24.

163. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників на ринку праці: проблеми та перспективи / Л.С. Лісогор // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії. Зб. Наук. праць. – К.: Таксон, 2007. – С. 99-109.

164. Лук'янченко Н. Д. Антикризова політика стабілізації зайнятості на ринку праці регіону / Н. Д. Лук'янченко, В. М. Рибалко // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: сборник научных трудов. – Стамбул-Донецк: ДонНУ, РФ НИСИ в г. Донецке, 2010. – С. 369-370.

165. Макарова О. В. Соціальна політика в Україні: Монографія / О. В. Макарова; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 244 с.

166. Навчальна програма ПРООН «Розвиток навичок підприємницької діяльності серед ВПО та місцевого населення Донецької та Луганської областей» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://vpo-study.org/>.

167. Надання послуг внутрішньо переміщеним особам [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543).

168. Наукова та інноваційна діяльність і Україні [Текст]: стат. зб. / відп. за вип. О.О. Карамзіна. – Київ: Державна служба статистики України, 2014. – 314 с.

169. Офіційний сайт Finance.ua [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.news.finance.ua/>.

170. Офіційний сайт Донецької облдержадміністрації (дані Департаменту економіки) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.donoda.gov.ua>.

171. Перехід на ринок праці молоді України / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Лариса Лісогор, Ірина Марченко і Олег Ярош, Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. – Женева: МОП, 2014. – 93 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms\\_302648.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_302648.pdf).

172. Праця України у 2006 році: Стат. зб. - К.: Держкомстат України, 2007. – 335 с.

173. Праця України у 2007 році: Стат. зб. - К.: Держкомстат України, 2008. – 400 с.

174. Праця України у 2008 році: Стат. зб. - К.: Держкомстат України, 2009. – 345 с.
175. Праця України у 2009 році: Стат. зб. - К.: Держкомстат України, 2010. – 335 с.
176. Праця України у 2010 році: Стат. зб. - К.: Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.
177. Праця України у 2011 році: Стат. зб. - К.: Державна служба статистики України, 2012. – 323 с.
178. Праця України у 2012 році: Стат. зб. - К.: Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.
179. Праця України у 2013 році: Стат. зб. - К.: Державна служба статистики України, ТОВ Видавництво «Консультант», 2014. – 336 с.
180. Праця України у 2014 році: Стат. зб. - К.: Державна служба статистики України, ТОВ Видавництво «Консультант», 2015. – 281 с.
181. Праця України у 2015 році: Стат. зб. - К.: Державна служба статистики України, ТОВ Видавництво «Консультант», 2016. – 312 с.
182. Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.
183. Про заходи з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення на 2016-2018 роки / Розпорядження голови Донецької обласної державної адміністрації від 29 лютого 2016 року № 131 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/?lang=ua&sec=02.08&iface=Public&cmd=showdoc&args=id:4467>.
184. Развитие самозанятости в странах Европейского Союза и США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.vneshmarket.ru/content/document\\_r\\_A4F92072-2395-4116-96E5-EE76169118C7.html](http://www.vneshmarket.ru/content/document_r_A4F92072-2395-4116-96E5-EE76169118C7.html).
185. Регіональна програма розвитку малого і середнього підприємництва в Донецькій області на 2015-2016 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/?lang=ua&sec=03.04&iface=Public&cmd=view&args=id:4719>.



186. Рибалко Г. С. Проблеми ринку праці вугледобувної промисловості і перспективи його розвитку / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Актуальные направления развития социально-экономических систем: сб. научн. работ. – Донецк: ДонНУ, 2011. – Т. 2. – С.61–65.

187. Рибалко В. М. Розвиток системи професійної орієнтації населення у Донецькій області / В. М. Рибалко, Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Вісник Донецького національного університету. Серія В : економіка і право. – 2013. – № 1. – С. 144–149.

188. Рибалко Г. С. Інструменти антикризового кадрового менеджменту Донецької обласної служби зайнятості / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : праці XII всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених. – Донецьк : ДонНУ, 2012. – Т. 1. – С. 155–156.

189. Рыбалко А. С. Анализ миграции населения Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : матеріали наукової конференції студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2008–2009 г. – Донецьк : ДонНУ, 2009. – Т. 1. – С. 228–230.

190. Рыбалко А. С. Проблемы занятости молодежи на рынке труда Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання : праці ІХ Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених. – Донецьк : ДонНУ, 2008. – Ч. 5. – С. 80–83.

191. Соціально-економічний розвиток регіонів України за 2010 рік: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2011. – 25 с.

192. Стан умов праці найманих працівників у 2009 році: Статистичний бюлетень – К.: Держкомстат України, 2010. – 24 с.

193. Стан умов праці найманих працівників у 2011 році: Статистичний бюлетень – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 27 с.

194. Статистична база ILOSTAT [Електронний ресурс] / Міжнар. орг. праці ІЛО. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/ilostat/>.

195. Статистична база даних Індикаторів світового розвитку (World Development Indicators) [Електронний ресурс] / Світовий банк (World Bank). – Режим доступу : <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>.

196. Статистичний щорічник України за 2007 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]; Держ. комітет статистики України. – К. : Консультант, 2008. – 572 с.

197. Статистичний щорічник України за 2008 рік / За ред. О.Г.Осауленка. – К.: Консультант, 2009. – 551с.

198. Статистичний щорічник України за 2009 р. Державний Комітет статистики України. – Київ: “Консультант”, 2010. – 567 с.

199. Статистичний щорічник України за 2010 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]; Держслужба статистики України. – К. : Август Трейд, 2011. – 560 с.

200. Статистичний щорічник України за 2011 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]; Держслужба статистики України. – К. : Август Трейд, 2012. – 559 с.

201. Статистичний щорічник України за 2012 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]; Держслужба статистики України. – К., 2013. – 552 с.

202. Статистичний щорічник України за 2013 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]; Держслужба статистики України. – К., 2014. – 534 с.

203. Статистичний щорічник України за 2014 рік / [за ред. І. М. Жук]; Держслужба статистики України. – К., 2015. – 586 с.

204. Статистичний щорічник України за 2015 рік / [за ред. І. М. Жук]; Держслужба статистики України. – К., 2016. – 575 с.

205. Стратегія розвитку Донецької області на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dfr.minregion.gov.ua/foto/projt\\_reg\\_info\\_norm/2015/06/Cstrategiya-rozvitku-Donetskoyi-oblasti-na-period-do-2020-roku.pdf](http://dfr.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2015/06/Cstrategiya-rozvitku-Donetskoyi-oblasti-na-period-do-2020-roku.pdf).

206. Шаульська Л. В. Стратегічні напрями збереження та розвитку трудового потенціалу України в умовах соціальних потрясінь / Л. В. Шаульська, О. М. Лаушкін // Економіка і організація управління: Зб. наукових праць. – Вінниця, 2014. – №1(17)-2(18). – С.14-20.

207. Якимова Н. С. Засоби орієнтації молоді на здобуття робітничих професій / Н. С. Якимова, Л. В. Шаульська // Економічні проблеми і перспективи стабілізації економіки України: Збірник наукових праць. – Вип.1: в 2 ч., ч. 2 / НАН України. Ін-т економіки пром.-сті; редкол.: Землянкін А.І. та ін. – Донецьк, 2008. – С. 432-442.

208. European Restructuring Monitor Quarterly. January 2015 / European Monitoring Centre on Change/ [Електр. ресурс]. – Режим доступу: [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1464en.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1464en.pdf).

209. Kabachenko G. Features of formation and development of the youth segment of the regional labour market / G. Kabachenko // Економічний вісник Донбасу. – 2015. – № 4 (42). – С. 191–195.

210. Kabachenko G. Forced internal displacement in Ukraine: trends and an impact on a labour market / G. Kabachenko // Scientific letters of academic society of Michal Baludansky. – Vol.3, №3. – 2015. – P. 53–58.

211. The Global Innovation Index 2014: The Local Dynamics of Innovation. – Geneva: Cornell University, INSEAD, World Intellectual Property Organization. – 428 p.

### **Список використаних джерел до розділу 3**

212. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 328 с.

213. Галицький В. М. Поведінкові стратегії на ринку праці України / В. М. Галицький, Ю. О. Привалов, Г. І. Чепурко / Відп. Ред. Ю. Саєнко. – К.: ПЦ «Фоліант», 2005. – 227 с.

214. Галушка З. Феномен соціального підприємництва: поняття та перспективи розвитку в Україні / З. Галушка // Вісник КНУ ім. Т.Шевченка. Серія «Економіка». – 2013. – Вип. 148. – С. 16-17.

215. Досвід Сполучених штатів Америки щодо розвитку та підтримки соціального партнерства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slideshare.net/Vovainer/ss-36115255>.

216. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України: навч.посіб. / Ю. Маршавін, Л. Фокас, Л. Ляміна та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 528 с.

217. Єремєєва Т. Малый и средний бизнес в Украине: пути выживания [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ubr.ua/business-practice/laws-and-business/malyi-i-srednii-biznes-v-ukraine-puti-vyjivaniia-275169>.

218. Зверева Н. Социальное предпринимательство. Новые веяния и пути развития [Електронний ресурс] : портал «Новый бизнес: социальное предпринимательство» / Н. Зверева. – Режим доступу : <http://www.nb-forum.ru/interesting/experts/zvereva-trendu.html>.

219. Ільч Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти / Л. М. Ільч // Вчені записки Харківського інституту управління. – Вип. 34. – Т.1. – Харків: Харківський інститут управління, 2013. – С.363–370.

220. Кикал Дж. Социальное предпринимательство: миссия – сделать мир лучше / Джилл Кикал, Томас Лайонс; пер. с англ. – М.: Альпина паблишер, 2014. – 304 с.

221. Кіреєва О. Б. Соціальне підприємництво як інструмент державної соціальної політики / Кіреєва О. Б. – Київ, 2010. - 13 с.

222. Концепция общегосударственной целевой социальной программы сохранения и развития трудового потенциала Украины на период до 2017 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

223. Онікієнко В. В. Підприємницька діяльність у сфері малого та середнього бізнесу як умова розширення зайнятості населення / В. В. Онікієнко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – 2002. – Вип. 7. – С. 95–100.

224. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко / За ред. Онікієнка В. В. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.

225. П'ять парадоксів соціального підприємництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gurt.org.ua/blogs/Василь%20Назарук/1288/bull>.

226. Петюх В. М. Формування інноваційної моделі розвитку служби зайнятості / В. М. Петюх, Л. В. Щегініна // Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України «Ринок праці та зайнятість населення». – Київ, ІПК ДСЗУ.- 2008.- №3(14).- С. 3-7.

227. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 № 1341 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. — Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP111341.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP111341.html).

228. Развитие в Украине социального предпринимательства позволит решить проблемы с социальной адаптацией незащищенных категорий населения [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://socialbusiness.in.ua/index.php/novyny/v-ukraini/100-razvitiye-v-ukraine-sotsialnogo-predprinimatelstva-pozvolit-reshit-problemy-s-sotsialnoj-adaptatsiej-nezashchishchennykh-kategorij-naseleniya>.

229. Регіональна програма розвитку малого і середнього підприємництва в Донецькій області на 2015-2016 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/?lang=ua&sec=03.04&iface=Public&cmd=view&args=id:4719>.

230. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні. – К., 1994. – 24 с.

231. Рибалко Г. С. Антикризовий кадровий менеджмент на прикладі Донецької обласної служби зайнятості / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : праці XI всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених. – Донецьк : ДонНУ, 2011. – Т. 3. – С. 55–56.

232. Рыбалко А. С. Приоритетное направление современной государственной политики в решении проблем трудоустройства инвалидов / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : матеріали наукової конференції студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2009–2010 г. – Донецьк : ДонНУ, 2010. – Т. 4. – С. 73–74.

233. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін.] ; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.

234. Стимулювання розвитку малого підприємництва як складова диверсифікації економіки Сходу України: Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1327/>.

235. Стратегія розвитку Донецької області на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dfr.minregion.gov.ua/foto/projt\\_reg\\_info\\_norm/2015/06/Strategiya-rozvitku-Donetskoyi-oblasti-na-period-do-2020-roku.pdf](http://dfr.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2015/06/Strategiya-rozvitku-Donetskoyi-oblasti-na-period-do-2020-roku.pdf).

236. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25.06.2013 № 344/2013 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

237. Шаульська Л. В. Розвиток соціального підприємництва як напрям державного регулювання ринку праці / Л. В. Шаульська, Г. С. Кабаченко //

Економіка і організація управління : Збірник наукових праць. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 2 (22). – С. 299–308.

238. CEDEFOP. The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 – VI. 75 pp.

239. Fostering Social Entrepreneurship in Brazil [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://weforum.org/pdf/schwabfound/Linklaters\\_Schwab\\_Report.pdf](http://weforum.org/pdf/schwabfound/Linklaters_Schwab_Report.pdf).

240. Legal structures for Social Ventures: Social Enterprise, Social Business and cooperatives in Canada [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.marsdd.com/mars-library/legal-structures-for-social-ventures-social-enterprisesocial-business-and-cooperatives-in-canada/>.

241. Mair J. Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. / J.Mair, I.Marty. // Journal of World Business. – 2006. – № 41. – P. 36-44.

242. Public Private Partnership Legislation in Washington State. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.pacificlawgroup.com/public-private-partnershiplegislation-in-washington-state/>.

243. Social enterprise in the united states and abroad - NCNE .... [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nationalcne.org/index.cfm/fuseaction/feature.display/feature\\_id/141/inde](http://www.nationalcne.org/index.cfm/fuseaction/feature.display/feature_id/141/inde).

244. Social Enterprise Social Innovation and Social Entrepreneurship in Poland: A National Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://fp7-efeseiis.eu/national-report-poland>.

245. Social Enterprise Solutions for 21st Century Challenges. The UK Model of Social Enterprise and Experience // Publications of the Ministry of Employment and the Economy. – 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://tem.fi/files/26789/TEM\\_25\\_2010\\_netti.pdf](http://tem.fi/files/26789/TEM_25_2010_netti.pdf).

246. Social Entrepreneurship in India // Overseas Indian Facilitation Centre [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://oifc.in/social-entrepreneurship-india>.

247. State Authorities (Public Partnership Arrangements) Act, 2002 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.irishstatutebook.ie/2002/en/act/pub/0001/sec0003.html>.

248. The Development of Social Entrepreneurs in Germany [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://uni-muenster.de/imperia/md/content/ifpol/mitarbeiter/zimmer/developement\\_of\\_social\\_entrepreneurs.pdf](http://uni-muenster.de/imperia/md/content/ifpol/mitarbeiter/zimmer/developement_of_social_entrepreneurs.pdf).



## ДОДАТКИ

Додаток А



**Міністерство соціальної політики України  
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ  
(ЦЕНТРАЛЬНИЙ АПАРАТ)**

вул.Еспланада, 8/10, м.Київ, 01601, тел. (044) 284-38-94, факс (044) 289-76-28  
E-mail: 17@es.dcz.gov.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua> Код ЄДРПОУ 03491079

10.11.2016 р. № 285-13-17030/6.16 На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Спеціалізована вчена рада  
Д 11.051.03 Донецького  
національного університету  
ім. Василя Стуса  
Міністерства освіти  
і науки України**

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів кандидатської дисертації  
Кабаченко Ганни Сергіївни  
на тему «Регулювання ринку праці в умовах трансформації  
структури зайнятості»

Орієнтація послуг державної служби зайнятості на збалансування ринку праці є пріоритетним напрямком реалізації основних завдань політики зайнятості як на національному, так і регіональному рівнях.

Водночас, сучасність вимагає обумовити необхідність досягнення балансу між можливостями та уподобаннями людини і потребами ринку праці. Актуальними є питання формування конструктивної поведінки особи на ринку праці та узгодження інтересів особи і суспільства.

Проблема безробіття вимагає активних і невідкладних дій за двома основними напрямками: максимально можливого зниження його рівня та посилення соціального захисту безробітних.

Наразі триває модернізація державної служби зайнятості, метою якої є перетворення її в сервісну установу сучасного формату з клієнтоцентрованим підходом щодо обслуговування шукачів роботи та роботодавців відповідно до їх потреб.

В умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади в Україні перед державною службою зайнятості стоїть завдання оперативного реагування на виклики локальних ринків праці з урахуванням створення об'єднаних територіальних громад.

Наукові розробки аспіранта кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету ім. Василя Стуса Кабаченко Г.С., що стосуються визначення напрямів оптимізації співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трансформаційних змін, досягнення балансу між захищеністю зайнятості та

2

доходів і гнучкістю ринку праці, удосконалення інфраструктури ринку праці з урахуванням впливу інноваційних чинників розвитку, посилення дієвості соціального діалогу щодо узгодження інтересів усіх суб'єктів ринку праці мають практичну цінність та використані Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) при формуванні проекту Концепції моделі державної служби зайнятості, підготовці пропозицій щодо механізмів реалізації політики зайнятості та удосконалення законодавства в сфері зайнятості та соціального захисту населення від безробіття.

**В. о. Голови****В. Ярошенко**



Міністерство соціальної політики України  
Державна служба зайнятості  
(Центральний апарат)

## ДОНЕЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

84331, Донецька обл., м. Краматорськ, бульвар Краматорський, 41, тел./факс (0626) 48-65-94,  
E-mail: resert@donocz.pp.ua, Веб-сайт: <http://www.dcz.gov.ua/don/control>  
Код ЄДРПОУ 03491004

25.11.2016 № 9/2019  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Спеціалізованій вченій раді  
Д 11.051.03 Донецького  
національного університету  
ім. Василя Стуса Міністерства  
освіти і науки України

### ДОВІДКА

про впровадження результатів кандидатської дисертації  
Кабаченко Ганни Сергіївни  
на тему «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури  
зайнятості»

Сьогодні на ринку праці України існують певні тенденції та процеси, які зумовлюють необхідність формування стратегії ефективного регулювання ринку праці: зростає дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, триває процес скорочення чисельності зайнятих осіб та сфери прикладання праці, суттєвими є обсяги вимушеної неповної зайнятості, прогресує міграція найбільш активної частини населення за кордон.

Державна служба зайнятості (далі – ДСЗ) намагається розширити обсяги своєї участі у функціонуванні ринку праці, але звітування щодо стану ринку праці забезпечується переважно через Державну службу статистики (Головні регіональні управління статистики) та обстеження робочої сили, які вона регулярно проводить. Крім того, має місце доволі фрагментований підхід до всезагальної політики зайнятості, яка включає всі інші необхідні елементи. Разом з тим, законодавство про зайнятість покладає всі обов'язки з моніторингу та прогнозування ринку праці, в основному, на ДСЗ, не враховуючи обмежену ступінь її участі у функціонуванні ринку праці.

Проте, головним завданням ДСЗ залишається – зібрати якіснішу інформацію про ринок праці. Існує лише певний обсяг локальних знань про динаміку ситуації на ринку праці, однак системного підходу до інтеграції цих знань у стратегію активної політики зайнятості немає.

Тому наукові розробки аспіранта кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету ім. Василя Стуса Г.С.Кабаченко, що стосуються визначення напрямів врегулювання дисбалансу

*Продовження додатку А*

попиту та пропозиції на робочу силу та запропоновані нею рекомендації щодо скорочення дефіциту економічно активного населення, мають практичну цінність та використані Донецькою обласною службою зайнятості для формування проекту Програми зайнятості Донецької області на 2017 рік та пропозицій до проекту Програми соціального та економічного розвитку Донецької області на 2017 рік.

Заступник директора



Н.М.Адамова



УКРАЇНА

ДОНЕЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Маяковського, 24, м. Краматорськ, 84333  
тел. (06264) 6-36-07, E-mail: soc.d@dn.gov.ua

21.12.2016 р. № 0111-03/у  
На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Д 11.051.03 Донецького  
національного університету  
ім. Василя Стуса Міністерства  
освіти і науки України

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів кандидатської дисертації  
Кабаченко Ганни Сергіївни  
на тему «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури  
зайнятості»

Ситуація щодо розв'язання проблем переселенців існує вже не перший рік, незважаючи на підтримку з боку української влади та партнерської допомоги інших країн і гуманітарних організацій. Ці проблеми дуже різноманітні, як за масштабами (загальнодержавні, пов'язані насамперед з діяльністю законодавчої і виконавчої гілок влади; місцеві – діяльність органів місцевого самоврядування; індивідуальні – особливості індивідуальної адаптації та сприйняття серед місцевого населення), так і за змістом (економічні, соціально-побутові, гуманітарно-культурні тощо).

На сьогодні в розрізі регіонів України Донецька область займає перше місце за кількістю зареєстрованих переселенців з початку конфлікту – майже 41% (тобто більше, ніж 700 тис. осіб або 633 тисячі сімей), в тому числі 70% з них потребували сприяння у працевлаштуванні. В цьому сенсі велика концентрація внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО) в регіоні призводить до надмірного адміністративного та соціального навантаження на місцеві громади, локальні ринки праці та інфраструктуру.

Соціальне партнерство сприятиме покращенню становища ВПО, їх економічній активності. Необхідно спільними зусиллями, обов'язково за сприянням державних органів влади, забезпечити якісні програми перепідготовки ВПО, розумне використання та розподіл наявних ресурсів. Активізувати співпрацю з міжнародними донорами для фінансової підтримки та покриття першочергових потреб переселенців.

На сучасному етапі співпраці дуже важливо, щоб соціальні партнери не сприймали ВПО виключно як об'єкт надання допомоги, а, як повноцінного учасника у прийнятті рішень, що стосуються проблем, з якими вони зіткнулись.

Такий системний підхід забезпечить достатню ефективність в досягненні кінцевої мети – прискоренні соціальної реінтеграції ВПО, адаптації до ринку праці та підвищить трудову мобільність.

Тому наукові розробки Кабаченко Ганни Сергіївни, отримані в дисертаційній роботі «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості», що стосуються диференційованого підходу до забезпечення соціальної підтримки ВПО, забезпечення системності і узгодженості певних кроків для подальшої стратегії співпраці всіх сторін соціального діалогу, здійснення моніторингу результатів спільної діяльності, були впроваджені у проекті Регіональної програми інтеграції, соціальної адаптації та захисту внутрішньо переміщених осіб на 2017 рік.

Директор Департаменту



*О.А. Токарева*  
О.А. Токарева



УКРАЇНА  
 ДОНЕЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
 УПРАВЛІННЯ У СПРАВАХ СІМ'Ї ТА МОЛОДІ

84313, м. Краматорськ, бульвар Машинобудівників, 37, тел./факс (0626) 42-19-29/(0626) 48-99-93

E-mail: [donmolod@gmail.com](mailto:donmolod@gmail.com)

Веб-сайт: [www.donmolod.gov.ua](http://www.donmolod.gov.ua)

23.12.2016 № 01/17-992

на № \_\_\_\_\_

Спеціалізованій вченій раді  
 Д 11.051.03 Донецького  
 національного університету  
 ім. Василя Стуса Міністерства  
 освіти і науки України

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів кандидатської дисертації  
 Кабаченко Ганни Сергіївни  
 на тему «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості»

Сьогодні зайнятість молоді є загальнодержавною проблемою і вимагає негайного рішення. Це є складним питанням, оскільки воно пов'язане з загальною економічною ситуацією в регіонах або, навіть, у більш глобальному масштабі, зі змінами в структурі ринку праці та демографічному профілі країни. Відзначається тенденція до зниження якості освіти через низьку соціальну престижність робітничих професій, критична застарілість матеріально-технічної бази закладів освіти всіх рівнів та недостатні темпи її модернізації.

В умовах значного перевищення пропозиції робочої сили над попитом діють суворі закони ринкової конкуренції: роботодавець має можливість вибору на ринку праці тих, хто відповідає його точним вимогам щодо кваліфікації, досвіду роботи. Молодь не завжди за цими критеріями здатна на рівних конкурувати на ринку праці. Сьогодні в Україні частка безробітних з числа молоді складає більше, ніж 51% від загальної кількості безробітного населення, в Донецькій області – 53%.

Молодь – це основа майбутнього трудового потенціалу регіону та країни в цілому. Але, на жаль, має досить низький рівень економічної та громадської активності, проявляє раціоналістично-споживче відношення до життєвих цінностей та трудової діяльності. Тому наукові розробки Кабаченко Ганни Сергіївни, отримані в дисертаційній роботі «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості», що стосуються основних пріоритетів державної молодіжної політики, спрямованих на підтримку ініціатив серед молоді та вирішення проблем її зайнятості, були впроваджені у Регіональній комплексній програмі «Молоді сім'ї Донеччини» на 2016-2020 роки».

Начальник управління



*Ганна Сергіївна*

Л.І. Золкіна

Авсєєва Ганна Іванівна  
 0661133449



**ДОНЕЦЬКА ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА**  
DONETSK CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY

вул. Ярослава Мудрого, 48-А, м. Краматорськ,  
Донецька обл., 84301  
Тел. (+38/062) 387-80-00  
E-Mail: [dcci@dtp.donetsk.ua](mailto:dcci@dtp.donetsk.ua)

Розрахунковий рахунок 26005000097598 у ПАТ "Укрсиббанк", МФО 300023, код ЄДРПОУ 02944679,  
ідентифікаційний номер 029446705092, спідштв 40378662

Yaroslava Mudrogo str., 48-A, Kramatorsk,  
Donetsk region, 84301, Ukraine  
Tel. (+38/0626) 47-10-76  
URL: <http://donetskcci.com>

30.01.2017р № 115, 10604-04

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Спеціалізованій вченій раді  
Д 11.051.03 Донецького  
національного університету  
ім. Василя Стуса Міністерства  
освіти і науки України

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів кандидатської дисертації  
Кабаченко Ганни Сергіївни  
на тему «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості»

Визначальною тенденцією сучасного суспільного розвитку є трансформація існуючої економіки на якісно новий рівень – рівень її соціалізації. Підприємництво, як активна та прогресивна ланка будь-якої економічної системи, також повинна розвиватися у даному напрямку та представляти собою якісно новий синтез підприємницького новаторства та соціальної спрямованості. В основі такого виду діяльності лежить функціонування соціальних підприємств, що мають на меті вирішення певної соціальної проблеми.

В Україні сектор соціального підприємництва лише набирає обертів, фокусуючи увагу на розвитку малого та середнього бізнесу та збільшенні кількості робочих місць для вразливих категорій населення. Це прибутковий бізнес, який має соціальні цілі, і прибутки якого спрямовуються, головним чином, на розвиток цього бізнесу або громадські справи.

Тому наукові розробки Кабаченко Ганни Сергіївни, отримані в дисертаційній роботі «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості», що стосуються обґрунтування особливостей та систематизації перспективних напрямів розвитку соціального підприємництва як одного з напрямів державного регулювання ринку праці, були використані при розробці пропозицій до проекту розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року» та проекту Регіональної програми розвитку малого і середнього підприємництва в Донецькій області на 2017-2018 роки.

Віце-президент



М.Ю. Ануфрієв



ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
 НОВОКРАМАТОРСЬКИЙ  
 МАШИНОБУДІВНИЙ  
 ЗАВОД  
 ПАТ "НКМЗ"



ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
 НОВОКРАМАТОРСКИЙ  
 МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ  
 ЗАВОД  
 ПАО "НКМЗ"

вул. Орджонікідзе 5, м. Краматорськ, Донецька область, 84305, Україна, тел. +38 (06264) 7-88-00,  
 факс +38 (06264) 7-22-49, телетайп 330171, e-mail: ztm@nkmz.donetsk.ua, www.nkmz.com, код ЄДРПОУ 05763599

19.12.2016

№ 001-077

На №

від

Спеціалізованій вченій раді  
 Д 11.051.03 Донецького  
 національного університету  
 ім. Василя Стуса  
 Міністерства освіти і науки  
 України

#### ДОВІДКА

про впровадження результатів кандидатської дисертації  
 Кабаченко Ганни Сергіївни  
 на тему «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури  
 зайнятості»

Проблема посилення якісної складової національного професійно-кваліфікаційного потенціалу сьогодні може бути вирішена за рахунок комплексного впливу з боку соціальних партнерів – держави і підприємств. В регіонах з вираженим промисловим потенціалом роль саме виробничого рівня стає вирішальною. Потужні корпоративні системи розвитку персоналу, подібні сформованій в ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» є ефективним чинником прогресивної динаміки регіональних ринків праці.

Наукові розробки та пропозиції, надані Кабаченко Г.С., щодо активізації участі підприємств у регулюванні ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості, вдосконалення заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності молодих фахівців та участі роботодавців в підготовці кадрів, вдосконалення заходів щодо скорочення дефіциту кваліфікованої робочої сили, підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працюючих, були використані керівництвом ПАТ «НКМЗ» при розробці пріоритетних напрямів діяльності з метою удосконалення організації праці та управління персоналом:

в сформованій на підприємстві унікальній корпоративній системі розвитку компетенцій і сертифікації працівників;

16 001077 \*

в межах реалізації інноваційної стратегії безперервного професійного розвитку і управління знаннями запроваджено випереджуючий формат підготовки кадрів та формалізовано процедуру сертифікації керівників, фахівців і робітників провідних професій;

в базовому проекті “Організація навчання автоматизованому проектуванню виробів, створенню керуючих програм в наскрізній комп’ютерній системі технічної підготовки виробництва” запропоновано регламент поетапного підвищення кваліфікації співробітників у відповідності до потреби оновлення профілей посад.

Результатом використання науково-методичних розробок Кабаченко Г.С. є нагромадження інтелектуального потенціалу підприємства, капіталізація знань, яка забезпечується управлінням потоками знань в межах перспективної комплексної програми трансформації заводу в елітне підприємство світового рівня.

Начальник відділу кадрів  
та режиму ПАТ НКМЗ



В. В. Цельник



УКРАЇНА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

вул. 600-річчя, 21, м. Вінниця, 21021, тел. приймальні: +38 (0432) 50-89-30,  
факс: +38 (0432) 50-87-78, E-mail: [rector@donnu.edu.ua](mailto:rector@donnu.edu.ua), код ЄДРПОУ 02070803

«29» 12 2016 № 323/М-08/6.9.0  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Спеціалізованій вченій раді  
Д 11.051.03 Донецького  
національного університету  
ім. Василя Стуса Міністерства  
освіти і науки України

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів кандидатської дисертації  
Кабаченко Ганни Сергіївни  
на тему «Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури  
зайнятості»

Представлені в дисертаційній роботі Кабаченко Г.С. наукові результати, що стосуються розробки теоретичних та правових основ механізму регулювання ринку праці, удосконалення пропозицій щодо інституційного забезпечення системного середньострокового прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах, впровадження системи інформаційного забезпечення прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні, обґрунтування науково-методичного забезпечення формування стратегії ефективного функціонування ринку праці, використовуються в навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України у розробці науково-методичного забезпечення та викладанні курсу «Ринок праці».

Проректор з наукової роботи,  
доктор економічних наук, професор



І.В. Хаджинов

Заступник декана економічного факультету  
з наукової роботи,  
доктор економічних наук, професор

О.А. Дороніна

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Рибалко В. М. Формування та способи реалізації комплексної системи кадрового відновлення у Донецькій області / В. М. Рибалко, Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2011. – № 4(49). – Ч.1. – С. 56–59.
2. Рибалко В. М. Розвиток системи професійної орієнтації населення у Донецькій області / В. М. Рибалко, Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Вісник Донецького національного університету. Серія В : економіка і право. – 2013. – № 1. – С. 144–149.
3. Кабаченко Г. С. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці України / Г. С. Кабаченко // Економіка і організація управління : Збірник наукових праць. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 3 (23). – С. 390–398.
4. Шаульська Л. В. Розвиток соціального підприємництва як напрям державного регулювання ринку праці / Л. В. Шаульська, Г. С. Кабаченко // Економіка і організація управління : Збірник наукових праць. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 2 (22). – С. 299–308.
5. Кабаченко Г. С. Відновлення підприємницької активності населення в контексті стабілізації ринку праці Донецької області / Г. С. Кабаченко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2015. – Вип. 2(12). Т.2. – С. 88–95.
6. Kabachenko G. Features of formation and development of the youth segment of the regional labour market / G. Kabachenko // Економічний вісник Донбасу. – 2015. – № 4 (42). – С. 191–195.
7. Kabachenko G. Forced internal displacement in Ukraine: trends and an impact on a labour market / G. Kabachenko // Scientific letters of academic society of Michal Baludansky. – Vol.3, №3. – 2015. – P. 53–58.
8. Рыбалко А. С. Проблемы занятости молодежи на рынке труда Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, стабильное экономическое зростание : праці ІХ Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, 9-11 грудня 2008 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2008. – Ч. 5. – С. 80–83.
9. Рыбалко А. С. Анализ миграции населения Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Проблемы развития социально-экономических систем в национальной та глобальной економіці : матеріали наукової конференції студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2008–2009 г. (м. Донецьк, квітень 2009 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2009. – Т. 1. – С. 228–230.
10. Рыбалко А. С. Региональный заказ на подготовку кадров – необходимое условие урегулирования рынка труда Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, стабильное экономическое зростание : праці Х Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, грудень 2009 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2009. – Ч. 5. – С. 201–202.
11. Рыбалко А. С. Приоритетное направление современной государственной политики в решении проблем трудоустройства инвалидов / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Проблемы развития социально-экономических систем в национальной та глобальной економіці : матеріали наукової конференції студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2009–2010 г. (м. Донецьк, квітень 2010 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2010. – Т. 4. – С. 73–74.
12. Рибалко Г. С. Проблеми ринку праці вугледобувної промисловості і перспективи його розвитку / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Актуальные направления развития социально-экономических систем: сб. научн. работ (м. Донецьк, 22–25 вересня 2011 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2011. – Т. 2. – С.61–65.

13. Рибалко Г. С. Антикризовий кадровий менеджмент на прикладі Донецької обласної служби зайнятості / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : праці XI всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, квітень 2011 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2011. – Т. 3. – С. 55–56.

14. Рибалко Г. С. Інноваційні засади щодо регулювання зайнятості молоді в Україні / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Економіка, менеджмент, маркетинг і логістика: теорія, практика та перспективи: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Львів, 29-30 квітня 2011 р.). – Львів : Львівська економічна фундація, 2011. – С.44–46.

15. Рибалко Г. С. Інструменти антикризового кадрового менеджменту Донецької обласної служби зайнятості / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці : праці XII всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених (м. Донецьк, квітень 2012 р.). – Донецьк : ДонНУ, 2012. – Т. 1. – С. 155–156.

16. Рыбалко А. С. Особенности функционирования рынка труда Украины под воздействием глобальных экономических процессов / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Економічні перспективи: Збірник студентських наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Харків: ФОП Павлов М. Ю. – 2011. – №3 (1). – С. 74–78.

#### ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

1. IX Міжнародна наукова конференція студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Донецьк, 9-11 грудня 2008 р.), виступ з доповіддю.

2. X Міжнародна наукова конференція студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Донецьк, грудень 2009 р.), виступ з доповіддю.

3. Наукова конференція студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2008–2009 рр. «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Донецьк, квітень 2009 р.), виступ з доповіддю.

4. Наукова конференція студентів за результатами науково-дослідної роботи за 2009–2010 рр. «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Донецьк, квітень 2010 р.), виступ з доповіддю.

5. XI всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих учених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Донецьк, квітень 2011 р.), виступ з доповіддю.

6. XII всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих учених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Донецьк, квітень 2012 р.), виступ з доповіддю.

7. «Економічні перспективи» (м. Харків, 2011 р.), виступ з доповіддю.

8. «Актуальные направления развития социально-экономических систем» (м. Донецьк, 22–25 вересня 2011 р.), виступ з доповіддю.

9. III Міжнародна науково-практична конференція для студентів, аспірантів та молодих вчених «Економіка, менеджмент, маркетинг і логістика: теорія, практика та перспективи» (м. Львів, 29-30 квітня 2011 р.), виступ з доповіддю.

10. «Економіка сталого розвитку: теоретичні підходи та практичні рекомендації» (м. Кошице, 2015 р.), дистанційна участь.

Таблиця Б.1

## Інтегральні регіональні індекси рівня розвиненості ринків праці областей України у 2015 р.

	Економічна активність та кадровий потенціал	Обсяг та якість робочих	Конкуренція на ринку праці	Інфраструктура ринку праці	Соціальне середовище розвитку ринку праці	Інтегральний індекс	Рейтинг
Вінницька	0,95	0,84	0,94	1,13	0,63	0,90	10
Волинська	0,85	0,75	0,56	2,21	0,79	1,03	4
Дніпропетровська	0,96	0,87	1,52	1,02	0,83	1,04	3
Донецька	0,88	0,86	0,73	0,86	0,75	0,82	18-19
Житомирська	0,97	0,89	0,62	0,69	0,83	0,80	20-21
Закарпатська	0,98	1,13	0,58	0,66	0,87	0,84	16
Запорізька	0,90	0,67	0,67	1,07	0,65	0,79	22
Івано-Франківська	1,00	0,89	0,86	0,61	0,75	0,82	18-19
Київська	0,94	1,05	1,20	0,78	0,62	0,92	9
Кіровоградська	0,96	0,95	0,79	0,56	0,87	0,83	17
Луганська	1,01	0,95	0,45	0,60	0,65	0,73	24
Львівська	1,00	1,01	1,11	1,14	0,68	0,99	6
Миколаївська	0,92	1,19	1,3	0,94	0,68	1,01	5
Одеська	1,05	1,36	1,04	0,89	1,09	1,09	2
Полтавська	1,01	0,88	1,29	0,78	0,73	0,94	7-8
Рівненська	0,88	0,92	0,75	0,78	0,97	0,86	14
Сумська	0,99	0,78	0,90	1,05	0,67	0,88	12-13
Тернопільська	0,93	0,91	0,73	0,71	0,72	0,80	20-21
Харківська	0,96	1,10	1,23	1,21	0,99	1,10	1
Херсонська	1,06	0,84	0,83	0,95	1,00	0,94	7-8
Хмельницька	1,09	0,96	0,71	0,69	1,02	0,89	11
Черкаська	0,85	0,76	0,77	0,61	0,83	0,76	23
Чернівецька	1,03	0,98	0,77	0,85	0,76	0,88	12-13
Чернігівська	0,98	0,99	0,81	0,76	0,73	0,85	15

Таблиця Б.2

## Типологізація регіонів за інтегральним індексом

	Економічна активність та кадровий потенціал	Обсяг та якість робочих	Конкуренція на ринку праці	Інфраструктура ринку праці	Соціальне середовище розвитку ринку праці	Інтегральний індекс	Рейтинг
<b>Регіони-«лідери» (1,0 та більше)</b>							
Харківська	0,96	1,10	1,23	2,21	0,99	1,10	1
Одеська	1,05	1,36	1,04	0,89	1,09	1,09	2
Дніпропетровська	0,96	0,87	1,52	1,81	0,83	1,04	3
Волинська	0,85	0,75	0,56	1,21	0,79	1,03	4
Миколаївська	0,92	1,19	1,3	0,94	0,68	1,01	5
<b>Середні сильні регіони (0,91-0,99)</b>							
Львівська	1,00	1,01	1,11	1,14	0,68	0,99	6
Полтавська	1,01	0,88	1,29	0,78	0,73	0,94	7-8
Херсонська	1,06	0,84	0,83	0,95	1,00	0,94	7-8
Київська	0,94	1,05	1,20	0,78	0,62	0,92	9

Середні слабкі регіони (0,83-0,9)							
Вінницька	0,95	0,84	0,94	1,13	0,63	0,90	10
Хмельницька	1,09	0,96	0,71	0,69	1,02	0,89	11
Сумська	0,99	0,78	0,90	1,05	0,67	0,88	12-13
Чернівецька	1,03	0,98	0,77	0,85	0,76	0,88	12-13
Рівненська	0,88	0,92	0,75	0,78	0,97	0,86	14
Чернігівська	0,98	0,99	0,81	0,76	0,73	0,85	15
Закарпатська	0,98	1,13	0,58	0,66	0,87	0,84	16
Кіровоградська	0,96	0,95	0,79	0,56	0,87	0,83	17
Регіони-«аутсайтери» (0,73-0,82)							
Донецька	0,88	0,86	0,73	0,86	0,75	0,82	18-19
Івано-Франківська	1,00	0,89	0,86	0,61	0,75	0,82	18-19
Житомирська	0,97	0,89	0,62	0,69	0,83	0,80	20-21
Тернопільська	0,93	0,91	0,73	0,71	0,72	0,80	20-21
Запорізька	0,90	0,67	0,67	1,07	0,65	0,79	22
Черкаська	0,85	0,76	0,77	0,61	0,83	0,76	23
Луганська	1,01	0,95	0,45	0,60	0,65	0,73	24

Таблиця Б.3

**Характеристика рівня розвиненості регіональних ринків праці України за сумою місць за складовими**

	Економічна активність та кадровий	Обсяг та якість робочих	Конкуренція на ринку праці	Інфраструктура ринку праці	Соціальне середовище розвитку ринку праці	Сума місць	Рейтинг
Вінницька	2	2	4	2	2	12	5-7
Волинська	3	3	4	1	3	14	2-4
Дніпропетровська	4	2	2	2	4	14	2-4
Донецька	1	2	2	1	1	8	20-23
Житомирська	3	2	2	1	1	9	15-19
Закарпатська	1	1	1	2	1	6	24
Запорізька	2	2	1	1	2	8	20-23
Івано-Франківська	2	1	2	2	1	8	20-23
Київська	2	1	2	4	2	11	8-11
Кіровоградська	2	2	2	1	2	9	15-19
Луганська	3	2	1	1	1	8	20-23
Львівська	4	1	2	1	4	12	5-7
Миколаївська	3	2	2	2	3	12	5-7
Одеська	2	3	3	2	4	14	2-4
Полтавська	3	2	2	1	2	10	12-14
Рівненська	2	2	2	2	2	10	12-14
Сумська	2	2	1	2	2	9	15-19
Тернопільська	3	1	2	2	1	9	15-19
Харківська	4	4	3	1	4	16	1
Херсонська	2	2	2	2	2	10	12-14
Хмельницька	2	3	4	1	1	11	8-11
Черкаська	2	2	3	1	1	9	15-19
Чернівецька	3	2	3	2	1	11	8-11
Чернігівська	3	2	4	1	1	11	8-11