

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»
Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА Менеджмент соціальної сфери
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 073 - Менеджмент

Форма навчання: очна (денна)

(очна (денна), заочна, дистанційна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Управління зайнятістю населення в умовах сучасних
викликів»

(назва теми)

здобувача Осики Ірини Леонідівни

(ПІБ, підпис)

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент, Щетініна
Людмила Валеріївна

(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

(підпис)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації
здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: доктор економічних наук,
професор Лопушняк Г.С.

(підпис)

Київ 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультет управління персоналом, соціології та психології
(назва навчально-наукового інституту / факультету)

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом
(назва кафедри)

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент соціальної сфери
073 - Менеджмент

ПОГОДЖЕНО

Керівник проєктної групи (гарант)
освітньо-професійної програми
_____ О.В. Кир'янова
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__ р

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
_____ Г.С. Лопушняк
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__ р

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти **Осиці Ірині Леонідівні**
(прізвище, ім'я, по батькові)

форми навчання **денної**
очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи **на тему**

Управління зайнятістю населення в умовах сучасних викликів

Тему затверджено наказом ректора Університету від "_____ " _____ 20__ р.
№ _____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах наукових публікацій
вчених, статистичної інформації, нормативно-правових документів

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ СОЦІО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН

Об'єкт дослідження: явище зайнятості населення в Україні.

Предмет дослідження: теоретичні та методичні аспекти управління зайнятістю населення.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи: розробка напрямів удосконалення державного управління зайнятістю населення в Україні в умовах глобальних соціо-економічних змін.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У Розділі 1. Теоретичні аспекти управління зайнятістю населення: визначити мету, підходи та суб'єкти управління зайнятістю населення, охарактеризувати методичні підходи до визначення ефективності державного управління зайнятістю населення.

У Розділі 2. Дослідження стану управління зайнятістю населення в Україні: здійснити аналіз трендів зайнятості населення та їх особливостей в умовах пандемії коронавірусу COVID-19, провести аналіз діяльності Державної служби зайнятості та її особливостей в умовах глобальних соціо-економічних змін.

У Розділі 3. Напрями удосконалення державного управління зайнятістю населення в Україні в умовах глобальних соціо-економічних змін: дослідити розвиток нормативно-правового забезпечення зайнятості населення в Україні в сучасних умовах, розробити напрямки імплементації досвіду країн ЄС щодо управління зайнятістю населення в Україні в умовах пандемії коронавірусу COVID-19.

Завдання підготував науковий керівник:

_____ / _____
(дата) (підпис) (Л.В. Щетініна)
(прізвище, ініціали)

Завдання одержав здобувач:

_____ / _____
(дата) (підпис) (І.Л. Осика)
(прізвище, ініціали)

РЕФЕРАТ

УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Робота складається з 3 розділів, кожен з яких має по 2 підпункти. Перший розділ висвітлює теоретичні аспекти теми управління зайнятістю, другий розділ є аналітичним, третій - рекомендаційним. Обсяг дипломної роботи - 78 аркушів, включаючи список використаних джерел та додатки. У дипломній роботі є 7 таблиць, 32 рисунки. Під час написання використано 47 джерел. Робота містить 2 додатки.

Об'єктом дослідження є політика управління сферою зайнятості населення в Україні. Предметом дослідження є теоретичні та методичні засади удосконалення управління зайнятістю населення в умовах сучасних викликів.

Метою роботи є розробка напрямів удосконалення державного управління зайнятістю населення в Україні в умовах глобальних соціо-економічних змін.

Завдання бакалаврської роботи:

- визначити мету, підходи та суб'єкти управління зайнятістю населення;
- охарактеризувати методичні підходи до визначення ефективності державного управління зайнятістю населення;
- здійснити аналіз трендів зайнятості населення та їх особливостей в умовах пандемії коронавірусу COVID-19;
- провести аналіз діяльності Державної служби зайнятості та її особливостей в умовах глобальних соціо-економічних змін;
- дослідити розвиток нормативно-правового забезпечення зайнятості населення в Україні в сучасних умовах;
- розробити напрямки імплементації досвіду країн ЄС щодо управління зайнятістю населення в Україні в умовах пандемії коронавірусу COVID-19.

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження**: методи емпіричного дослідження - спостереження, порівняння, вимірювання, аналіз та синтез інформації (для виявлення проблематики дослідження, її обґрунтування та теоретичної об'єктивізації); графічні методи (з метою обробки статистичних даних фінансового стану компанії).

Наукова новизна отриманих результатів полягає у вдосконаленні напрямків імплементації досвіду країн ЄС щодо управління зайнятістю населення в Україні в умовах пандемії коронавірусу COVID-19.

Практичне значення дослідження полягає у розробці заходів щодо підвищення ефективності державного управління зайнятістю населення.

Ключові слова: державне управління, державна служба зайнятості, зайнятість, безробіття.

Відгук

Про кваліфікаційну бакалаврську роботу
Здобувача факультету управління персоналом, соціології та
психології освітньо-професійної програми “Менеджмент соціальної
сфери”

Осики І.Л.

на тему: “Управління зайнятістю населення в умовах сучасних
викликів”

1. Актуальність теми: сьогодні головною передумовою соціально-економічного розвитку країни є підвищення рівня зайнятості населення.
2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи: проведено якісний аналіз наукової літератури, виокремлено власні висновки щодо теоретичного концепту управління зайнятістю населення.
3. Наявність самостійних розробок автора: розроблено пропозиції щодо вдосконалення процесу управління зайнятістю в Україні.
4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: практичні рекомендації можуть бути використані у повсякденних практиках діяльності Центру зайнятості.
5. Наявність недоліків: суттєві недоліки відсутні.
6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: робота заслуговує на високу позитивну оцінку (60 балів).

Науковий керівник: доцент, кандидат економічних наук.

«16» червня 2022 року

Щетініна Л.В
(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ	5
1.1. Управління зайнятістю населення в сучасних реаліях: сутність, підходи та суб'єкти	5
1.2. Ефективність державної служби зайнятості населення: методичні підходи до визначення.....	20
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	27
2.1. Аналіз трендів зайнятості населення та їх особливостей в умовах пандемії коронавірусу COVID-19	27
2.2. Аналіз діяльності державної служби зайнятості та її особливостей в умовах глобальних соціо-економічних змін.....	41
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ СОЦІО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН.....	52
3.1. Перспективні напрями покращення сфери зайнятості.....	52
3.2. Імплементация досвіду країн ЄС щодо управління зайнятістю населення в Україні в умовах пандемії коронавірусу COVID-19	59
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71

ВСТУП

Актуальність теми. Сьогодні головною передумовою соціально-економічного розвитку країни є підвищення рівня зайнятості населення. Тому більшість країн, міжнародних організацій, аналітичних центрів приділяють особливу увагу питанням побудови ефективної політики зайнятості населення.

Сучасна криза в Україні посилила низку проблем у цій сфері. Це пов'язано з активним становленням цифрової економіки, виникненням відповідних проблем на ринку праці, неналежним державним регулюванням попиту та пропозиції робочої сили та неякісною реалізацією механізмів соціального захисту робочої сили. Загалом національна політика України щодо зайнятості не відповідає умовам спродукованих пандемією COVID-19. Виробництво різко впало, кількість робочих місць скоротилася, а підвищення цін призвело до зростання безробіття, зниження реальних доходів населення та бідності. Відповідно ці кризові реалії вимагають посилення уваги щодо оптимізації зайнятості за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу, забезпеченню рівних можливостей на ринку праці. В цілому держава має будувати сучасну політику управління зайнятістю з огляду на реалії сьогодення.

Вкрай важливим є приділення уваги європейському досвіду у сфері управління зайнятістю, спрямування до європейської інтеграції та відповідне реформування соціально-економічних механізмів. Що позитивно вплине на розвиток усієї економіки та підвищення добробуту населення.

Дослідженню проблем управління зайнятістю населення присвячено безліч наукових досліджень таких вітчизняних науковців: Антонюк В.В., Богиня Д.П., Трубич С.Ю., Васильченко В.С., Петюх В.М., Онікієнко В.В., Гнибіденко І.Ф., Петрова І.Л., Доронгунцов С.І., Грішнова О.А., Колот А.М.,

Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Маршавін Ю.М., Онищенко В.Ф., Савченко В.А. та інші.

Метою роботи є розробка напрямів удосконалення державного управління зайнятістю населення в Україні в умовах глобальних соціо-економічних змін.

Відповідно до мети було визначено наступні питання дослідження:

- визначити мету, підходи та суб'єкти управління зайнятістю населення;
- охарактеризувати методичні підходи до визначення ефективності державного управління зайнятістю населення;
- здійснити аналіз трендів зайнятості населення та їх особливостей в умовах пандемії коронавірусу COVID-19;
- провести аналіз діяльності Державної служби зайнятості та її особливостей в умовах глобальних соціо-економічних змін;
- дослідити розвиток нормативно-правового забезпечення зайнятості населення в Україні в сучасних умовах;
- розробити напрямки імплементації досвіду країн ЄС щодо управління зайнятістю населення в Україні в умовах пандемії коронавірусу COVID-19.

Об'єктом дослідження є політика управління сферою зайнятості населення в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні засади удосконалення управління зайнятістю населення в умовах сучасних викликів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Управління зайнятістю населення в сучасних реаліях: сутність, підходи та суб'єкти

Нині існує ряд викликів, зумовлених дією факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру, які дестабілізують сферу зайнятості в світовому її вимірі, викликаючи численні асиметрії. Найбільш значимими серед них є наступні [4, с. 29]:

- глобалізація світу та зростання відкритості національної економіки в її сучасному вигляді;
- зсув у бік погіршення вікової структури населення в цілому, особливо економічно активного;
- лібералізація соціально-економічної політики, частиною якої є так званий економікоцентризм;
- уповільнення економічного зростання, зниження ролі соціального діалогу в оптимізації взаємовідносин між домінуючими в суспільстві силами;
- зниження ролі держави у забезпеченні сталого розвитку у соціально-трудої сферах є низькою та недостатньою для задоволення реальних потреб;
- недостатня наукова підтримка цього питання, багатьом представникам суспільства бракує сучасного економічного мислення та світогляду;
- посилення сегментації соціального та трудового секторів з використанням доіндустріальних, індустріальних та постіндустріальних систем, регуляторних підходів;

- трансформація системи зайнятості та багатопланові зміни на ринку праці.

Стрімке поширення коронавірусу у світі стало викликом усьому людству, серйозно вплинуло на поточні соціально-економічні процеси як у глобальному, так і в національних масштабах, і, безсумнівно, вплине на економічний та соціальний розвиток у майбутньому. Ситуація виявилася надто несподіваною для світової та вітчизняної економіки, що не передбачалось жодним прогнозом соціально-економічного розвитку.

Тому, виходячи з цілей економічного та соціального розвитку країн, дуже важливо вдосконалювати процес управління зайнятістю, вирішувати специфічні проблеми ринку праці в регіоні та вдосконалювати механізм управління зайнятістю.

Аналіз наукових підходів до розуміння сучасних процесів у сфері зайнятості дозволив виокремити найбільш прогресивні та актуальні.

Автор	•Трактування поняття
Закон України "Про зайнятість населення"	• діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі
А. Колот	• найважливіший результат функціонування ринку праці, який означає, що внаслідок взаємодії попиту і пропонування, ціноутворення та конкуренції потреби частини економічно активного населення в робочих місцях мають бути задоволені, тобто попит і пропозиція на ринку праці в повному обсязі збігаються.
Б. Ягодкіна	• забезпеченість усього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності
Л. Рофе	• діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб та яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу
В. Васильченко, Б. Крижанівський, В. Онікієнко	• задоволення особистих та суспільних потреб є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі (у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі)
Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій	• наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (зареєстрована та незареєстрована)
А. Лук'янов	• загальна категорія, яка має історичний характер, а її структура, мета, способи функціонування та інші характеристики не залишаються незмінними, а залежать від рівня розвитку суспільства, системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин і самої людини

Рисунок 1.1 – Наукові підходи до сучасного розуміння сфери зайнятості [2, 9-13]

А. Колот визначає зайнятість населення як найважливіший результат функціонування ринку праці, який означає, що внаслідок взаємодії попиту і пропонування, ціноутворення та конкуренції потреби частини економічно активного населення в робочих місцях мають бути задоволені, тобто попит і пропозиція на ринку праці в повному обсязі збігаються [2].

Підтримаємо думку Маршавін Ю. М., що визначає під повною зайнятістю доцільно визначати рівень зайнятості при природному рівні безробіття. Так розвиток ринку праці та стабільність зайнятості значною мірою визначають соціально-економічний розвиток, макроекономічну стабільність та підвищення добробуту країни та регіону, а тому мають бути важливою частиною національної соціально-економічної політики. Для

нашої країни реалізація «повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості» є цілком самостійною, оскільки така зайнятість є характерною для загальної економічної ситуації та всіх складових економічного зростання і повинна розглядатися як основа соціально-економічного прогресу України і бути метою функціонування системи регулювання ринку праці [4, с. 71].

Окрім того, погоджуємося із Колот А. М. та Герасименко О. О., що зазначають, що більшість соціально-трудоових проблем - зайнятість, доходи, умови праці, якість життя тощо, пов'язані з гострою нестачею нових конкурентоспроможних високопродуктивних робочих місць та дефіцитом робочої сили. Відсутність належного попиту на висококваліфіковану робочу силу, декваліфікація мало зайнятих, зростання бідності робітників, неефективність соціального діалогу та занепад індустріальної демократії завадили реалізувати принципи гідної праці в тій мірі, яку вимагає українське суспільство. Реалізація принципів гідної праці та забезпечення стійкої позитивної динаміки соціального розвитку значною мірою залежать від злагодженості та злагодженості всіх складових економічного механізму (структурної, інвестиційної, оподаткування, цін, регулювання та інших складових економічної політики) настільки, як вони односпрямовано створюватимуть «робочі місця» для суспільства та робочої сили [3].

Отже, зайнятість як соціально-економічне явище відображає рівень економічного розвитку, внесок живої праці в реалізацію виробництва при поєднанні виробництва і споживання, а структура зайнятості визначає характер відносин, що виникли.

Законодавством врегульовано питання прав громадян у сфері зайнятості. На рисунку 1.2. зазначено державні гарантії у сфері зайнятості (ст. 5) [12]:

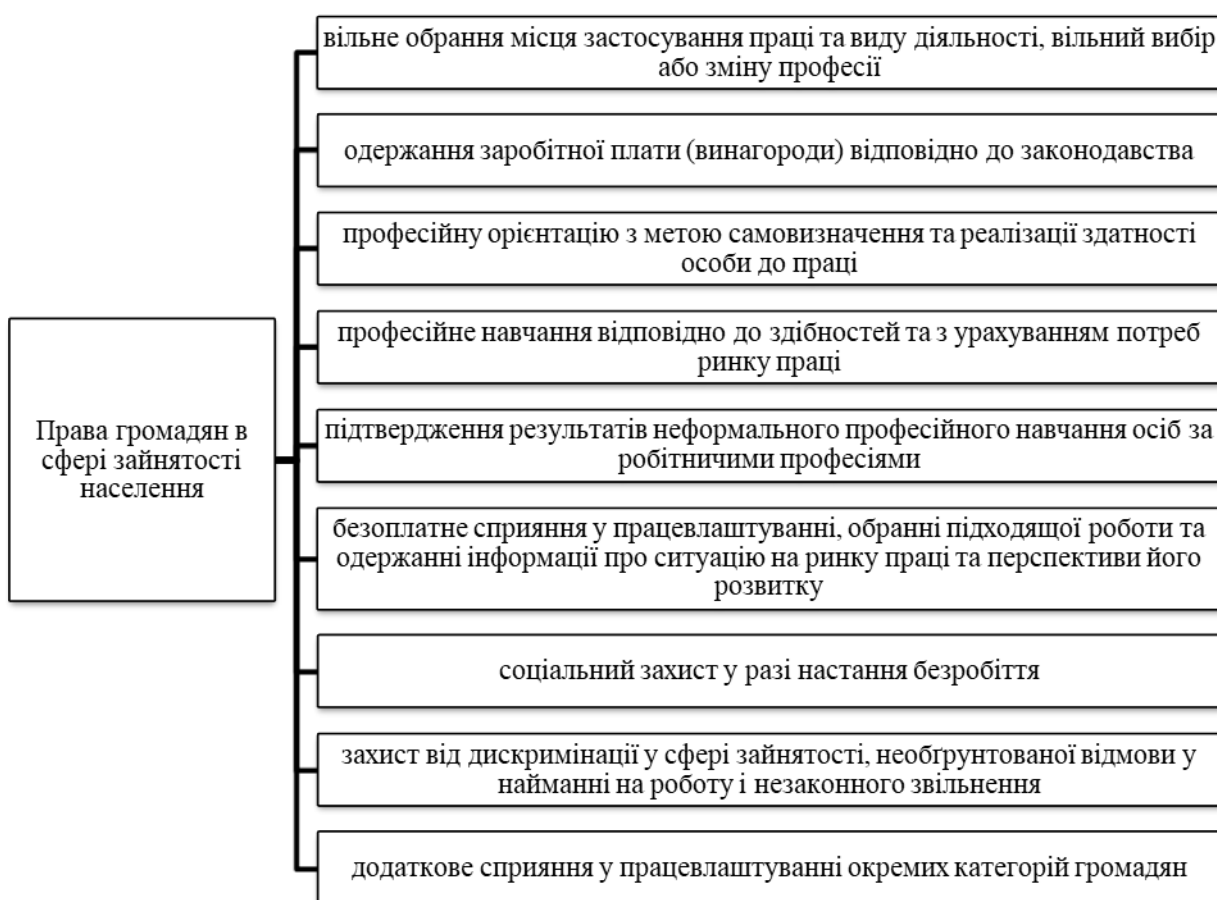


Рисунок 1.2 – Права громадян у сфері зайнятості населення [12]

Управління зайнятістю, або управління створенням робочих місць є соціальним управлінням, загалом кажучи, управління всіма і будь-якими соціальними процесами та засобами.

За своїм завданням, система управління зайнятістю - це сукупність організаційних структур і механізмів (методів, інструментів) для управління зайнятістю. Виходячи з цього, система управління зайнятістю структурується таким чином, що включає всі рівні служб зайнятості (агентств, відділів та організацій), які регулюють зайнятість та взаємодіють з роботодавцями, профспілками та іншими суб'єктами зайнятості (рис. 1.3).

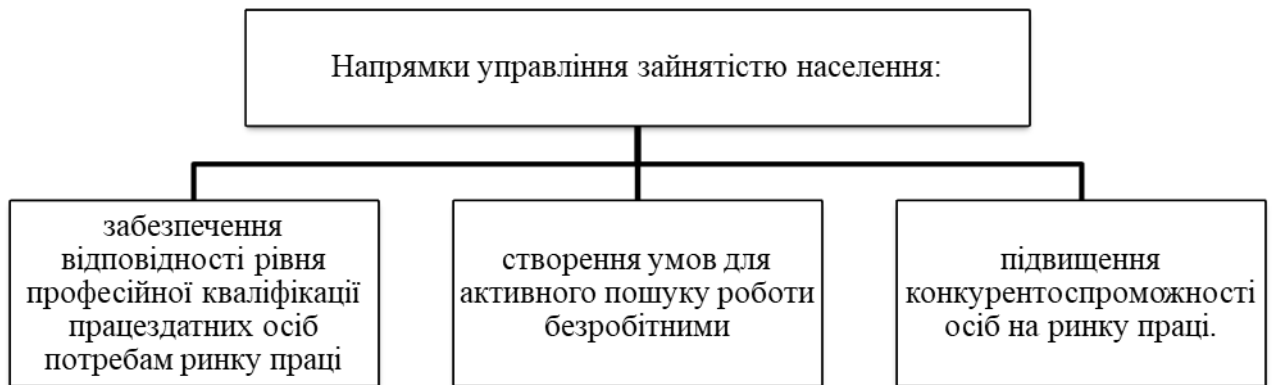


Рисунок 1.3 - Напрямки управління зайнятістю населення [13]

Державна політика у сфері зайнятості передбачає такі заходи (рис. 1.4):

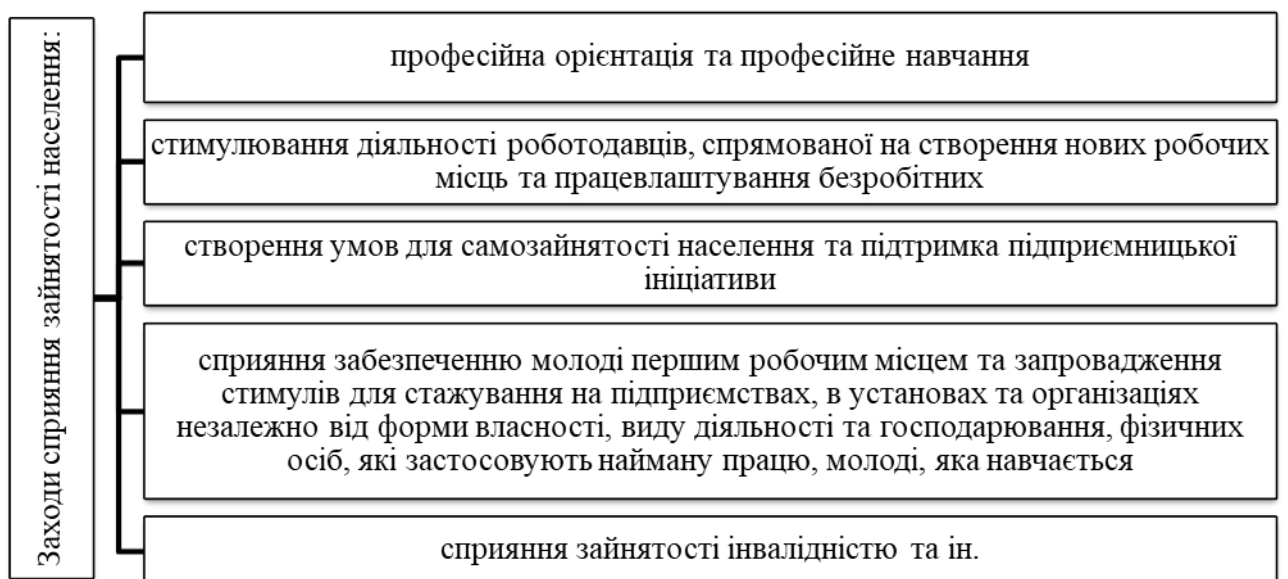


Рисунок 1.4 – Заходи щодо сприяння зайнятості населення [1]

Функцій системи управління зайнятістю достатньо для виконання загальних управлінських функцій, тоді як її приватні функції базуються на специфічних характеристиках об'єктів: цілепокладання, прогнозування, планування, організації, координації, контролю. Технологія управління

зайнятістю населення практично виключає адміністративний вплив і спирається на передумови іншого роду (рис. 1.5):



Рисунок 1.5 – Технологія управління зайнятістю населення [19-21]

Управління зайнятістю – це форма реалізації політики зайнятості, сукупність свідомих і цілеспрямованих дій, за допомогою яких вона здійснюється.

Суть управління зайнятістю полягає у врахуванні демографічної та соціально-економічної ситуації країни, шляхом формування законодавчої та нормативно-правової бази, а також соціально-економічних реформ та програм впровадження міжнародних стандартів для створення необхідних умов для працевлаштування, для захисту праці громадян та підвищення якості робочої сили.

Також як зазначає Маршавін Ю. М., ефективне функціонування системи регулювання ринку праці потребує вирішення низки питань, що

утворюють ієрархію внутрішніх взаємозв'язків і взаємозалежностей, що визначають елементи (компоненти), механізми, інструменти та засоби її реалізації.

Кожна система завжди є складовою іншої системи вищого рівня, яка сама складається з компонентів, підсистем нижчого рівня. Іншими словами, жодна система не є ізольованою, вона пов'язана з різними системами та несистемними структурами за допомогою багатьох зв'язків. Регуляторна система впливає на ринок праці, а ринок праці є його зовнішнім середовищем і системою [4, с. 74].

Підтримаємо думку Руженського М. М. відносно того, що політика зайнятості передбачає систему заходів щодо створення умов для повного використання потенціалу робочої сили та ділової активності працездатного населення, пов'язуючи цю діяльність з цілями групових інтересів та орієнтирами соціально-економічного розвитку з урахуванням конкретних обставин працездатності. Це повинно діяти як стабілізуючий фактор для запобігання значному перевищенню безробіття допустимих рівнів, тобто тривалої стагнації під час відновлення економіки через якісну відповідність попиту та пропозиції на ринку праці[21].

Складність затвердження нових принципів політики зайнятості пов'язана, з одного боку, з інертністю суспільної свідомості, консерватизмом керівників і менеджерів, а з іншого – з тим, що перехід до ринкових механізмів може автоматично вирішувати проблеми минулого і виникаючих проблем у сфері зайнятості.

Основні цілі управління зайнятістю за авторами В. М. Петюх, Л. В. Щетініна, Л. М. Фокас та ін. відображено на рис. 1.6.



Рисунок 1.6 – Цілі управління зайнятістю [22]

Вважаємо що при формуванні політики зайнятості держава не повинна ігнорувати структурну неоднорідність населення, відмінність інтересів, схильності і трудових здібностей громадян, а також нерівність умов реалізації різних статей, віку, соціального статусу та місця проживання. У той же час структурну політику та політику розподілу інвестицій слід скорегувати з точки зору сприяння покращенню зайнятості та ефективності соціального забезпечення.

Політика зайнятості має орієнтуватися на розвиток конкурентоспроможності всіх економічно активних груп населення як основи для забезпечення високої мобільності працівників і підприємців та стійкості до коливань на світових ринках. Головною умовою формування оптимального ринку праці є створення збалансованого потоку попиту та пропозиції робочої сили.

Фактори	•Характеристика фактору
Природні та географічні	•Є базовою передумовою економічного й соціального розвитку регіону. Ресурсний потенціал регіону, наявність водних, паливно- енергетичних, земельних ресурсів, ступінь урбанізації регіону, тощо. Визначають рівень соціально-економічного розвитку регіону, напрям його спеціалізації, рівень трудового потенціалу, структуру зайнятості, а це у свою чергу зумовило особливості освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня регіонального населення та його статевовікової структури; останнє визначає регіональні відмінності, які стосуються чисельності, структури, ступеня розбалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці в умовах реструктуризації економіки
Демографічні	•Характеризують демографічну ситуацію регіону, особливе значення належить якості трудового потенціалу, зовнішнім та внутрішнім процесам міграції, програмам регіонального розвитку людських ресурсів
Соціальні	•Характеризують рівень соціального розвитку регіону, особливе значення належить регіональній політиці доходів населення, рівню розвитку соціально-трудова відносин, соціальному рівню життя та соціальному забезпеченню населення
Економічні	•Характеризують рівень економічного розвитку регіону. Особливе значення належить типу господарського розвитку регіону та фактору інвестиційного впливу. Виділяють наступні функціональні типи господарського розвитку: з багатофункціональною структурою господарства; з переважно промисловою структурою; з переважно сільськогосподарською структурою. А от поліпшення інвестиційного клімату потребує: стабільного політичного середовища; стабільного розвитку економіки; зменшення податкового тиску на виробника; подолання корупції; чіткої правової системи; встановлення чітких прав власності; підвищення рівня доходів населення; розвинутої матеріальної інфраструктури; відсутності перешкод для виходу на регіональні та зовнішні ринки
Організаційно-технологічні	•Характеризують ступінь розвитку регіональних форм організації виробництва та вплив науково-технічного прогресу. Особливе значення має тип регіонального розвитку, який склався й визначив промислово-галузеву і технологічну структуру його економіки. Створення високотехнологічних підприємств з гнучкими формами виробництва та швидкою окупністю основних фондів й високою трудовою мобільністю, спроможне забезпечити підвищення попиту на робочу силу, зменшити обсяги прихованого безробіття, а також поліпшити структуру пропозиції робочої сили на ринках праці регіонів
Ринкові	•Залежать від інтенсивності впливу регіональних організаційно-технологічних та соціально-економічних факторів. Відсутності балансу між попитом і пропозицією робочої сили на регіональних ринках праці сприяє низька трудова мобільність населення, яка до того ж не відповідає потребам якості й професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, що виходить на ринки праці
Трудової і професійної мобільності населення	•Має значення для міст і селищ регіонів, які мають одне або кілька підприємств з «місцеворною функцією». Припинення виробництва або скорочення виробництва чи ліквідація робочих міст на таких підприємствах призводить до гальмування «життя населених пунктів» та створює несприятливі соціально-економічні умови

Рисунок 1.7 – Фактори впливу на процес управління зайнятістю населення

[19]

Сьогодні рівень професійної кваліфікації громадян, які пропонують робочу силу, не повністю відповідає зростаючим запитам роботодавців. Причиною цього є деякі зі згаданих раніше демографічних та соціально-економічних чинників. Зокрема недостатня здатність системи професійно-

технічної освіти адаптуватися до реалій ринкової економіки. І навпаки, на сучасному етапі суспільного розвитку це спричинило певну деформацію системи розвитку людських ресурсів, і теоретична установка не працює: від врахування людського фактору до фактору, що розвивається.

Досвід економічного розвитку України та інших країн показує, що чим вищі вимоги до рівня кваліфікації праці, наукових здібностей і концентрації виробництва, чим складніше виробництво та його зв'язки, тим вищі вимоги до управлінських навичок, чіткого розуміння та сприйняття. Конкретне вітчизняне виробництво, особливо його зв'язки та взаємозв'язки. Інакше збільшення науково-виробничих потужностей не досягається і не виправдовується.

Авторами Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. [8, с. 38] зазначається, що в сучасних умовах сфера інвестування має вирішальне значення, особливо в модернізації основного капіталу, матеріальна і духовна девальвація якого досягла критичного рівня. Державна політика зайнятості має базуватися на ефективному використанні внутрішніх ресурсів, особливо на залученні державних інвестицій. У цьому контексті вирішальне значення на думку Маршавін Ю. М. [4] мають заходи, спрямовані на створення привабливого інвестиційного клімату, забезпечення надійності банківської системи та створення реальних перешкод для відтоку капіталу. Необхідно стимулювати споживання вітчизняних товарів і послуг шляхом підвищення доходів, особливо заробітної плати та пенсій, підтримати чесних експортерів.

Через відомі потрясіння, що відбуваються в Україні у сферах виробництва, науки та освіти, значно звузився обсяг вузькоспеціалізованих знань – науки та промисловості. Сам ринковий процес не вимагає цих знань і призводить до занепаду виробництва, виробничих зв'язків і розпаду багатьох асоціацій, штовхаючи не тільки середньо-кваліфікованих робітників, а й фахівців із знаннями та досвідом, змушуючи їх виконувати випадкові функції. У результаті марно витрачається виробничий потенціал людства, а

разом з цим – економічні та соціальні втрати країни, погіршення здоров'я та зниження економічної активності кваліфікованого населення. Вважаємо, що зайнятість як об'єкт державного регулювання являє собою єдність трьох сторін: сукупності соціально-економічних відносин, у яких трудові ресурси беруть участь у праці, кількісних і якісних параметрів праці, її правової форми.

Правове включення обґрунтовано тим, що державному регулюванню підлягає лише легальна зайнятість. Нині існують певні шляхи участі держави у формуванні політики зайнятості. Перший полягає в тому, що державні інституції беруть участь у регулюванні ринку праці, і вони виконують лише ролі, які не можуть реалізувати ринкові механізми. Другий - виміряти позитивний вплив держави на сферу управління зайнятістю. Третій – розвивати політику зайнятості населення, враховуючі сучасні тренди та тенденції. Головні з них зображені у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Найбільш імовірні нові сфери зайнятості, складено автором

Креативна економіка	Основний фактор виробництва – це людська уява і здатність створювати нове (музику, відео, сценарії, сюжети для ігор тощо). Значна частина цієї роботи спирається на використання нових технологій, зокрема, технологій цифрової обробки звуку і зображень, технологій доповненої і віртуальної реальностей.
Кіберекономіка	Заснована на створенні цінностей всередині цифрового світу – наприклад, кіберспорт, відеоблогінг, надання послуг у масових онлайн-іграх. Дедалі більше людей стають професійними відеоблогерами.
Людиноорієнтовані	У відповідь на зростання роботизації, цифровізації і

сервіси	переходу значної частини спілкування у віртуальне середовище посилюється потреба в людському контакті, у взаємодії з людиною. Прикладом можуть бути авторські перукарні або кав'ярні, де людина отримує не лише саму послугу або продукт, але й супроводжує їх спілкуванням. Крім того, варто очікувати зростання зайнятості в сервісах, орієнтованих на літніх людей. Про нього можна говорити, по-перше, у зв'язку з демографічними змінами, а по-друге, через те, що ця демографічна група більше інших орієнтована на міжособистісний контакт.
Новий технологічний сектор	У сфері впровадження та обслуговування нових технологій. Йдеться про роботу в новій медицині, робототехніці, біотехнологіях, нейротехнологій і роботах з навчання систем ШІ.
Екологічна сфера	Поступове впровадження цінності екологічності у виробництво та міське середовище створює нові можливості для працевлаштування. Якщо, наприклад, мета – не просто посадка саджанців, а реальне відновлення екосистеми, то для цього буде потрібно довгострокова увага. Можливо, саме цей сектор дозволить дати роботу людям робітничих професій, які навряд чи знайдуть себе в креативній економіці і в той же час не готові переходити в сектор послуг.

Зміна характеру зайнятості підвищує важливість розробки стратегічного підходу до управління трудовими ресурсами майбутнього.

Розвиток цифрових технологій, роботизації та автоматизації мають стати базою для прогнозування розвитку поділу праці і трансформації професій, змісту праці. Це, своєю чергою, є основою для прогнозування розвитку ринку праці і зайнятості населення, звідси випливають вимоги до утворення та формування компетенцій.

Будь-яке прогнозування, або моделювання майбутнього супроводжується ризиком помилкових висновків. Майбутнє варіативно та може розвиватися за будь-яким сценарієм. Унаслідок того, що суспільство перебуває на порозі якісного перелому, то простою екстраполяцією існуючих трендів неможливо відповісти на питання, яким буде світ роботи майбутнього. Тому варто окреслити певні обмеження, що впливають на точність прогнозування майбутнього цифрового простору зайнятості:

- життєвий цикл професій скорочується. Тому більш підходящим видається не прогнозування конкретних професій, а формування набору навичок, освоєння яких дасть змогу працівникам адаптуватися в тій чи іншій діяльності майбутнього, будучи готовими до подальшого перенавчання;
- складність і поляризація сучасного світу стрімко зростає. У будь-якому суспільстві є люди, не знайомі навіть з самими елементарними технологіями, а також є такі, хто в повсякденному житті використовує найрозвинутіші сучасні технології. Отже прогнозувати навички, необхідні всім жителям країни – нездійсненна задача. Тому для аналізу більш продуктивним є звуження фокусу та використання секторального підходу з метою побачити еволюцію навичок у різних галузях: у промисловості, сфері послуг і економіці знань тощо;
- вимога пожиттєвої освіти суперечить зниженню здатності людини до навчання з віком. При цьому сфера освіти та підготовки кадрів є однією з найбільш консервативних, в яких програми підготовки не змінюються десятиліттями.

Наприклад, дослідження PWC надає власне бачення імовірних сценаріїв, за якими можуть потенційно розвиватися майбутні ринки праці в умовах цифрових трансформацій економіки⁹⁰. Зокрема PWC надає чотири імовірних сценарії, які маркує за можливими балансами між інтересами держави та громадянами, або між великим та малим бізнесом.

Так, з точки зору аналітиків PWC, в умовах поширення цифрової економіки можливі наступні сценарії: колективізм, індивідуалізм, фрагментація або інтеграція, які в економічному та суспільному просторі діють як різноспрямовані.

Колективізм – Індивідуалізм. Визначає, яким чином можна забезпечити баланс між потужною економікою та інтересами суспільства (громадян).

Фрагментація – Інтеграція. Влада своїми діями може як заохочувати, так і стримувати розвиток або великого бізнесу, або стартапів.

Таблиця – 1.2, складено автором

Фрагментація	Колективізм	Індивідуалізм	Інтеграція
Великі компанії втрачають панівну роль, оскільки споживачам не важливий розмір, а масштаби дедалі частіше стають тягарем для бізнесу. Цифрові платформи стають масовими. Інновації керують світом.	Спільне благо важливіше за особисті інтереси, колективна відповідальність за екологію, соціальний добробут і Принцип справедливості превалюють над інтересами індивіда.	Акцент на індивідуальні потреби, необмежена кількість варіантів для задоволення запитів кожного споживача.	Компанії стають більшими і впливовішими, у найбільш великих з них більший вплив, ніж у окремих країн. Великі бренди входять в усі нові сфери бізнесу.

Таким чином сучасна глобальна сфера зайнятості – це складна, багатокомпонентна та динамічна система, що піддається перманентному впливу інформаційних технологій, що, своєю чергою, тягне за собою зміни у змісті процесу праці, його організації, структурі ринку праці, соціально-трудових відносинах, а також потребує формування принципово нових компетенцій працівника. Цифрові технології створили абсолютно специфічний процес праці, внесли свої зміни до всіх його елементів: предмета праці, засобів праці, технології, організації та результату праці.

1.2. Ефективність державної служби зайнятості населення: методичні підходи

Державна служба зайнятості – це орган спеціалізованих державних установ, які вирішують питання зайнятості населення, регулюють попит та пропозицію робочої сили, допомагають працевлаштовуватись неактивним громадянам, організовують їх професійне навчання та надають соціальну підтримку безробітним. Послуги, які надають центри зайнятості є безкоштовними. Основною функцією служби зайнятості є реалізація державної політики у сфері зайнятості та працевлаштування населення та надання належних гарантій громадянам України на базі діючих центрів зайнятості [45].

Діяльність служби зайнятості спрямована на:

- прогноз та оцінку зростання зайнятості населення, інформування про ситуацію на ринку праці;
- інформування громадян, щодо гарантій та захисту від безробіття, про стан активності на ринку праці, прав та сфери зайнятості населення;
- розробку та реалізацію проектів, заходів сприяння працевлаштуванню людей, включаючи схеми сприяння працевлаштуванню звільнених громадян та громадян, яким важко знайти роботу;

- допомогу у пошуку конкретної роботи для громадян та підборі необхідних працівників для роботодавців;
- призначення соціальних виплат громадянам, яких визнано безробітними, відповідно до законів України та інших нормативно-правових актів, тощо.

Оцінку ефективності державної служби зайнятості населення здійснюють на основі різних методів та підходів. Проте кожен із них не дає комплексної оцінки, а лише аналізує певний напрямок оцінки. З цієї причини потребує оцінки кожен метод, аналізуючи які встановимо його слабкі сторони.

На нашу думку, оцінка самого методу повинна базуватися на таких критеріях (рис. 1.8).

Перший метод, який було розглянуто, являє собою традиційну оцінку ефективності українських центрів зайнятості.

Цей підхід передбачає кілька етапів оцінки:

Перший етап – це визначення та розрахунок системи індексів оцінки діяльності, а також узагальнення на обласному рівні.

Системи індикаторів включають[22]:

- 1) ступінь виконання Державною службою зайнятості завдань щодо працевлаштування громадян;
- 2) рівень виконання завдань щодо участі населення в громадських роботах;
- 4) частка підприємств, які подають інформацію про вакансії;
- 5) відсоток працівників служби зайнятості до загальної чисельності працівників;
- 6) питома вага зайнятих у загальній кількості зареєстрованих у службі зайнятості;
- 7) рівень працевлаштування, які потрапляють під 5% квоти;

8) відсоток громадян, які проходять професійну підготовку, від загальної кількості зареєстрованих у службі зайнятості;

9) питома вага громадян, зайнятих професійно-технічним навчанням, до загальної кількості студентів;

10) питома вага безробітних громадян, які отримують профорієнтаційні послуги, до загальної кількості зареєстрованих служб зайнятості;

11) кількість робочих днів на одного працівника від загальної кількості залучених до громадських робіт;

12) відсоток безробітних громадян, які беруть участь у громадських роботах, від загальної кількості зареєстрованих у службі зайнятості;

13) середній час безробіття;

14) частка громадян, які перебувають на обліку понад 1 рік;

15) рівень зайнятості довготривалих безробітних;

16) питома вага зайнятих у загальній кількості зареєстрованих у службі зайнятості;

17) вартість працевлаштування особи;

18) кількість зареєстрованих безробітних громадян на одного працівника центрального апарату;

19) кількість працівників служби зайнятості на кожного працівника центрального апарату;

20) кількість професійно підготовлених працівників кожного центрального органу;

21) період пошуку роботи після участі в профорієнтаційних заходах;

22) загальна кількість залучених до громадських робіт на одного працівника ЦЗ.

Другий етап - відношення фактичного значення показника, розрахованого на першому етапі, до середньоукраїнського, до відповідного показника попереднього періоду, до планового завдання.

Аналіз сучасних оцінок ефективності служби зайнятості за наведеними критеріями виявляє такі недоліки [22]:

- вимоги щодо забезпечення пропорційності між стандартами не дотримані та всі види (ефективність (1-14), економічність (16), продуктивність (17-21)) не перераховані, тобто якість діяльності ДСЗ, яка є складовою частиною, без урахування соціальної ефективності будь-якої організації;
- при визначенні показників ефективності (8-10) не були визначені потреби клієнта (безробітного) щодо корисності програми для них;
- при визначенні показників продуктивності (16-21) не враховано професійну спеціалізацію працівників на участі у здійсненні соціальних послуг;
- не враховує вплив на макроекономічних показників.

Таким чином, більшість показників, які використовуються для оцінки ефективності українських центрів зайнятості, не дають повних та достовірних даних із зазначених вище недоліків. Крім того, склад показників постійно змінюється через відсутність єдиного підходу до теоретико-методичного забезпечення процесу оцінювання ефективності центру зайнятості. Це унеможлиблює порівняння результатів процедури за багато років.

Наступний метод [23, с. 127-136] передбачає аналіз статистичної інформації з урахуванням важливості (ваги) окремих напрямів і видів робіт у службі зайнятості. Процес оцінки цього методу включає наступні кроки:

Перший етап – визначення системи показників та її розподіл за сферами діяльності та видами роботи;

Другий етап - визначається експертним опитуванням щодо зважування сфер служби зайнятості, видів робіт та їх розподілу;

Третій етап - математична обробка результатів розрахунку показників, серед яких [22]:

1) розрахунок ефективності роботи за показником:

де E_p - ефективність роботи за показником;

A_f - фактичне значення показника у звітному періоді;

A_{cp} - середнє значення показника, який розраховується за формулою:

де m - чисельність підрозділів, що беруть участь у порівнянні;

K_{zn} - коефіцієнт значущості показника.

Якщо показник знаходиться в обернено пропорційній залежності від ефективності, то коефіцієнт значущості подається зі знаком «мінус», а розрахунок E_p ведеться за формулою:

2) розрахунок ефективності за видом робіт визначається сумою ефективності показників, що характеризують цей вид робіт:

3) розрахунок ефективності за напрямом діяльності визначається сумою ефективності видів робіт, що складають цей напрям діяльності:

4) розрахунок зведеної оцінки ефективності роботи центру зайнятості:

Цей підхід багато в чому схожий на попередній, хоча усуває деякі недоліки, а саме - забезпечення пропорційності між різними сферами та видами робіт служб зайнятості на основі ваг; враховуючи основні характеристики служб зайнятості, це необхідно для початкового, проміжного та остаточного розрахунку ефективності роботи центру зайнятості.

На сьогодні в центрах зайнятості також діє інтегрована інформаційно-аналітична система «Служба зайнятості». Вона забезпечує інформаційну технологічну підтримку та автоматизацію організаційно-технологічних процесів у структурних сферах управління працею.

Цей підхід багато в чому схожий на попередній, хоча усуває деякі недоліки, а саме - забезпечення пропорційності між різними сферами та видами робіт служб зайнятості на основі ваг; враховуючи основні характеристики служб зайнятості, це необхідно для початкового, проміжного та остаточного розрахунку ефективності роботи центру зайнятості.

Інтегрована інформаційно-аналітична система створена шляхом модульної побудови. Для автоматизації операцій у центрах зайнятості впроваджені комп'ютерні модулі призначені для надання соціальних послуг у центрах зайнятості, формування статистичних звітів та роботи з коштами загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. В центрах, ці процеси реалізуються шляхом регулювання доступу та створення відповідних баз даних [46]. Найновіші технології для обслуговування безробітних та роботодавців надали можливість для громадян мати вільний доступ до своєчасної та актуальної інформації про попит та пропозицію робочої сили. В межах інтегрованої інформаційно-аналітичної системи без безпосередньої участі безробітного проходить автоматизований підбір роботи. Створена інтегрована база даних про вакансії та претендентів з усієї країни, і надана реальна допомога у виборі роботи в різних частинах України за допомогою віддаленого пошуку роботи. Забезпечено реєстрацію квитанцій у державному фонді загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття та регулювання витрат на матеріальне забезпечення для надання соціальних послуг.

Ефективність діяльності служби зайнятості в контексті реструктуризації її функцій, дозволяє визначити її як категорію, що відображає ступінь реалізації поставлених цілей, тобто надання якісних соціальних послуг споживачам, результативні можливості для роботодавців, своєчасне влаштування на роботу безробітних, повного використання чинників зовнішнього середовища та забезпечення максимальної внутрішньої ефективності.

Слід зазначити, що клієнтами служби зайнятості є, з одного боку, шукачі роботи, а з іншого – роботодавці. Очевидно, що оцінювати діяльність служби зайнятості необхідно аналізуючи окремо результати роботи у сфері обслуговування шукачів роботи і сфері обслуговування роботодавців. При

оцінці ефективності в центрі уваги має бути функція працевлаштування шукачів роботи та задоволення потреб роботодавців у заповненні вакансій. Пояснюється це насамперед тим, що перевагу в оцінюванні ефективності діяльності служби зайнятості доцільно віддавати оцінюванню результату (ефекту), а не продукту [47].

За результатами проведеного дослідження з нашої точки зору доцільно запропонувати наступні шляхи удосконалення діяльності центру зайнятості:

- створити базу вакансій заробітна плата яких буде не нижче рівня прожиткового мінімуму;
- посилити співпрацю роботодавців з незайнятою частиною населення, в тому числі створення ярмарок вакансій;
- підвищити технічну компетентність працівників бюро зайнятості;
- посилити інформування громадян про послуги, що надає центр зайнятості за допомогою засобів масової інформації, Інтернету, зовнішньої реклами та інше;
- забезпечити зростання ролі роботодавців у визначенні напрямків і форм професійного навчання безробітних громадян та надання пропозицій роботодавців щодо вакансій які користуються попитом на ринку праці;
- впровадити інноваційні освітні технології у професійне навчання безробітних громадян, що забезпечить якість освітнього процесу та сприятиме підвищенню конкурентоспроможності громадян, що втратили роботу на ринку праці.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз трендів зайнятості населення та їх особливостей в умовах пандемії коронавірусу COVID-19

Аналіз трендів зайнятості населення та їх особливостей в умовах пандемії коронавірусу COVID-19 доцільно здійснювати зважаючи на динаміку зайнятого населення за професійними групами зайнятості та видами економічної діяльності.

В цілому, аналізуючи динаміку зайнятого населення в Україні протягом останніх п'яти років можна дійти висновку, що за період 2017 року зайняте населення скоротилося на 0,7% до рівня в 16,156 млн. осіб проти 16,276 млн. осіб у 2016 році.

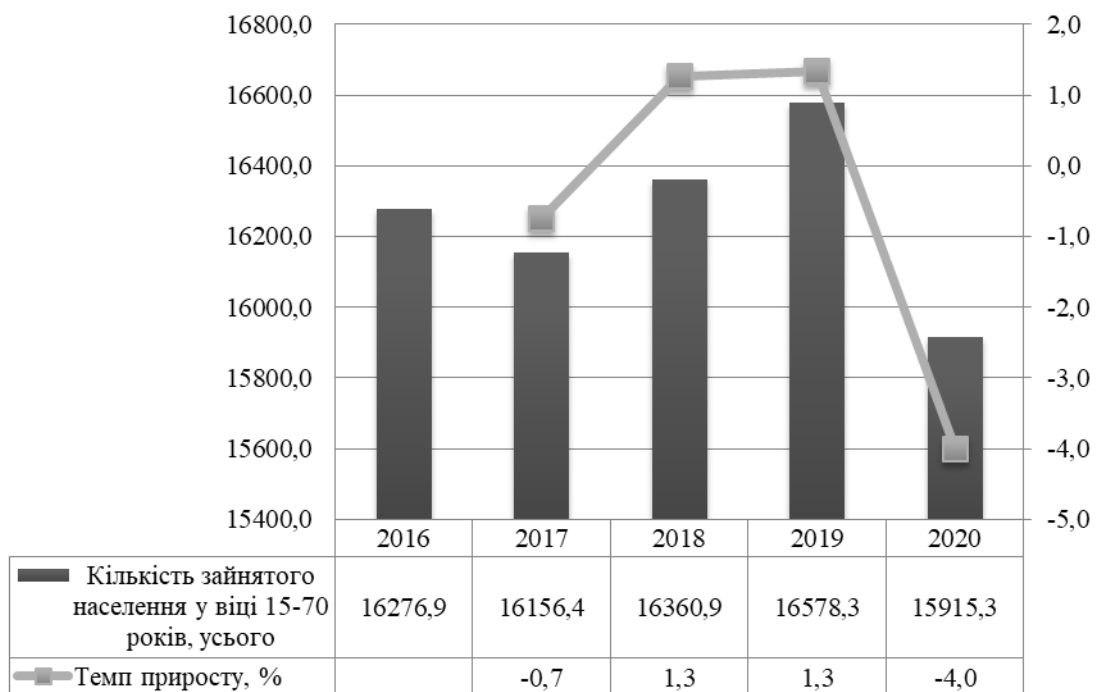


Рисунок 2.1 – Динаміка кількості зайнятого населення в Україні в 2016-2020
рр., тис. осіб [11]

У 2018-2019 рр. відбувався щорічний приріст зайнятого населення в Україні становив 1,3%, проте в 2020 році в умовах пандемії скоротилося зайняте населення на 4% до рівня в 15,915 млн. осіб.

Далі здійснено аналіз зайнятого населення за професійною структурою.

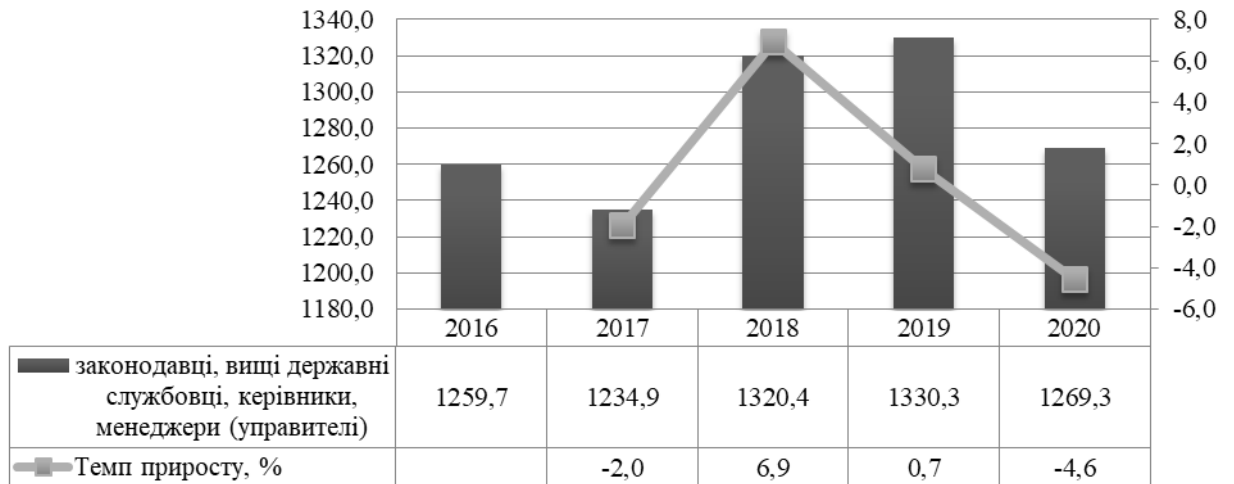


Рисунок 2.2 – Динаміка кількості зайнятих законодавців, вищих державних службовців, керівників та менеджерів в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Протягом 2016-2020 рр. кількість зайнятих законодавців, вищих державних службовців, керівників та менеджерів в Україні зросла на 0,76% із рівня в 1259,7 тис. осіб в 2016 році до рівня в 1269,3 тис. осіб у 2020 році.

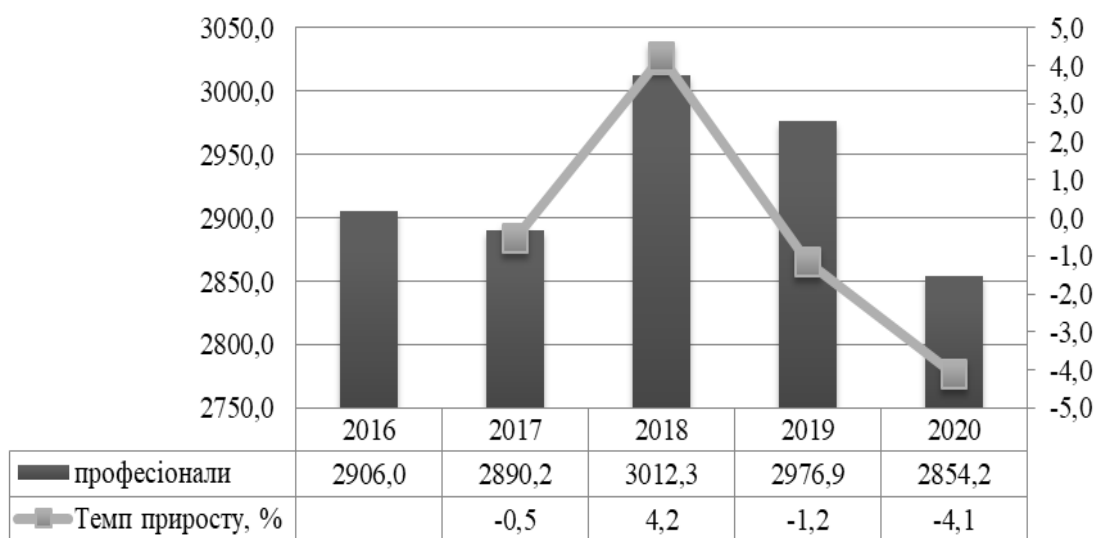


Рисунок 2.3 – Динаміка кількості зайнятих професіоналів в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Кількість зайнятих професіоналів в Україні протягом 2016-2020 рр. мала динаміку до скорочення в 2017, 2019 та 2020 рр., що призвело до скорочення кількості зайнятих професіоналів на 1,78% із рівня в 2906,0 тис. осіб у 2016 році до 2854,2 тис. осіб у 2020 році.

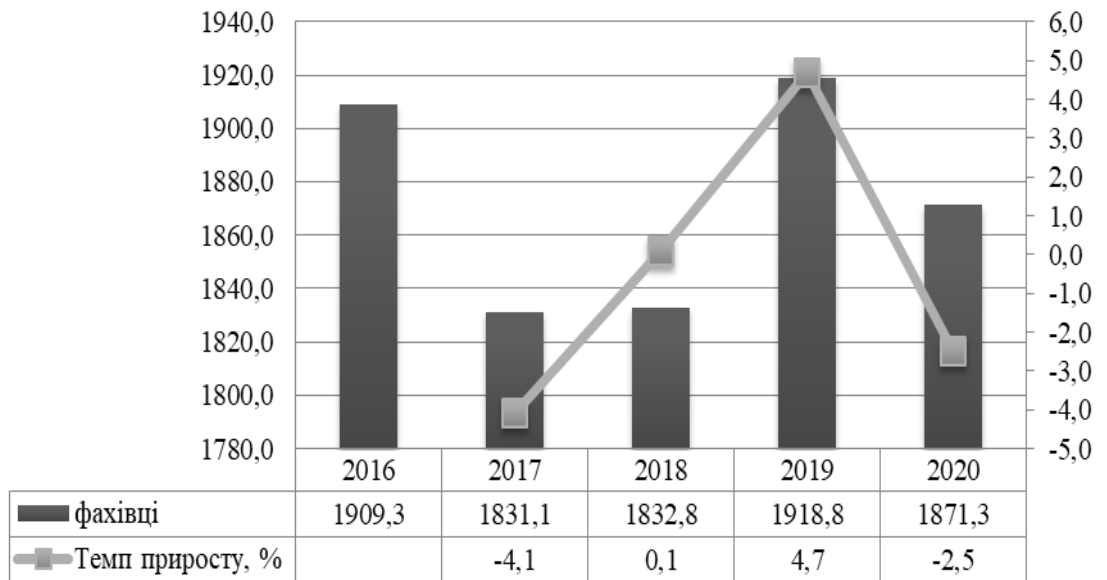


Рисунок 2.4 – Динаміка кількості зайнятих фахівців в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Динаміка кількості зайнятих фахівців в Україні в 2016-2020 рр. мала також динаміку до скороченні із рівня в 1909,3 тис. осіб у 2016 році до рівня в 1871,3 тис. осіб у 2020 році, або на 1,9%.

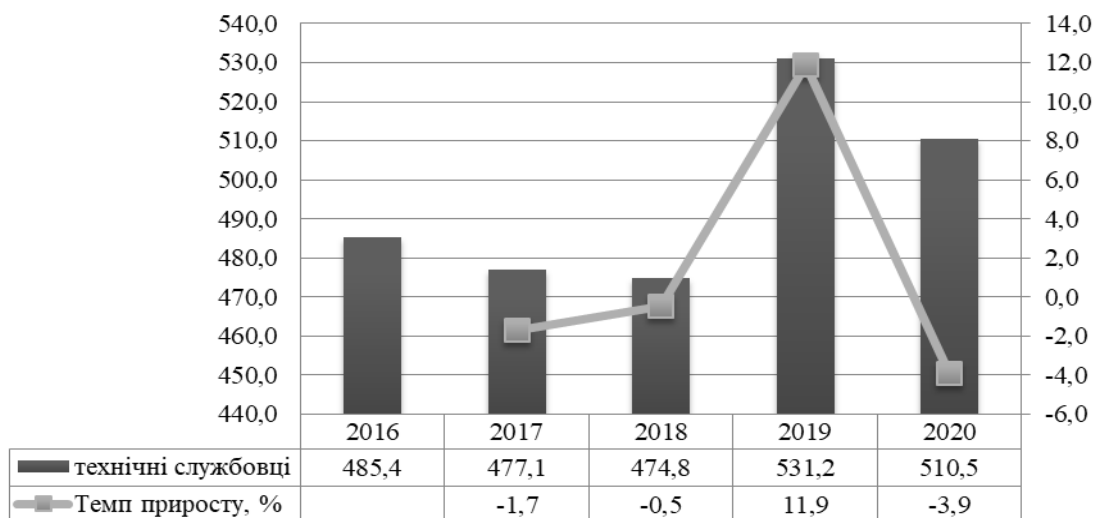


Рисунок 2.5 – Динаміка кількості зайнятих технічних службовців в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Динаміка кількості зайнятих технічних службовців в Україні в 2016-2020 рр. свідчить про їх зростання із рівня в 485,4 тис. осіб у 2016 році до рівня в 510,5 тис. осіб у 2020 році, або на 5,17%.

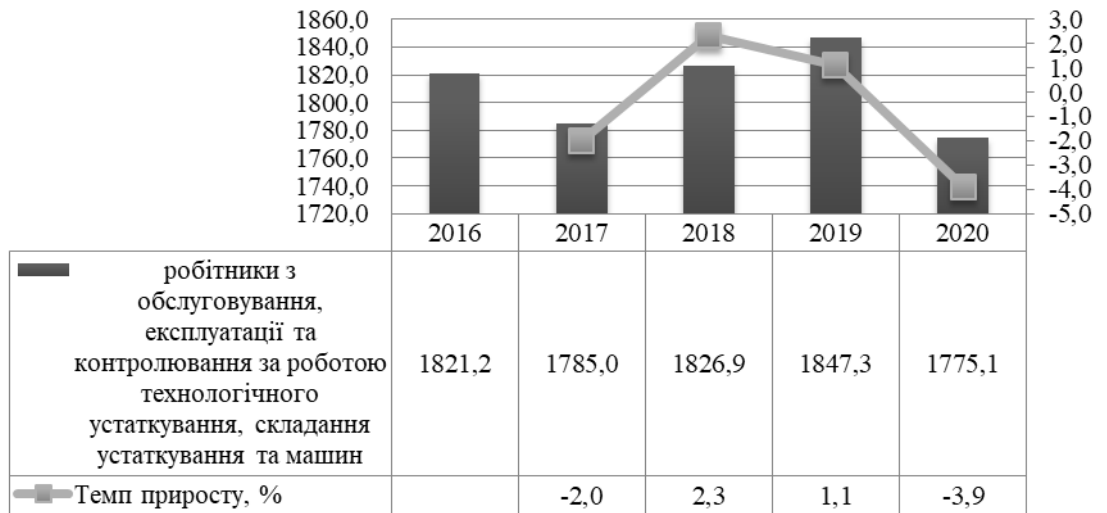


Рисунок 2.6 – Динаміка кількості зайнятих робітників з обслуговування технологічного устаткування в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Динаміка кількості зайнятих робітників з обслуговування технологічного устаткування в Україні мала переважно динаміку до зменшення за останні 5 років, що призвело до скороченні зайнятих на 2,53% із рівня в 1812,2 тис. осіб у 2016 році до 1775,1 тис. осіб у 2020 році.

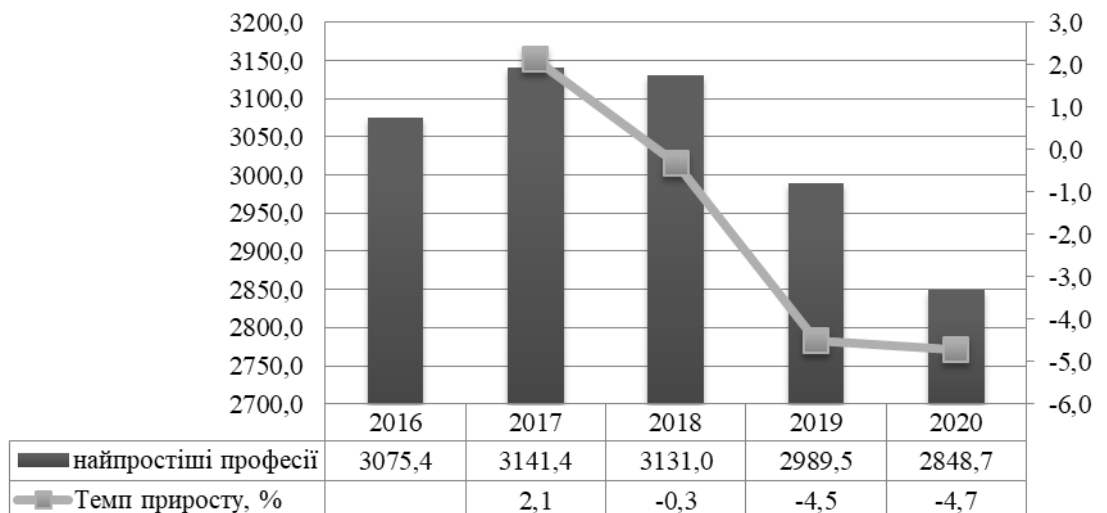


Рисунок 2.7 – Динаміка кількості зайнятих в найпростіших професіях в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Динаміка кількості зайнятих у найпростіших професіях в Україні також мала динаміку до скорочення на 7,37% із рівня в 3075,4 тис. осіб в 2016 році до 2848,7 тис. осіб в 2020 році.

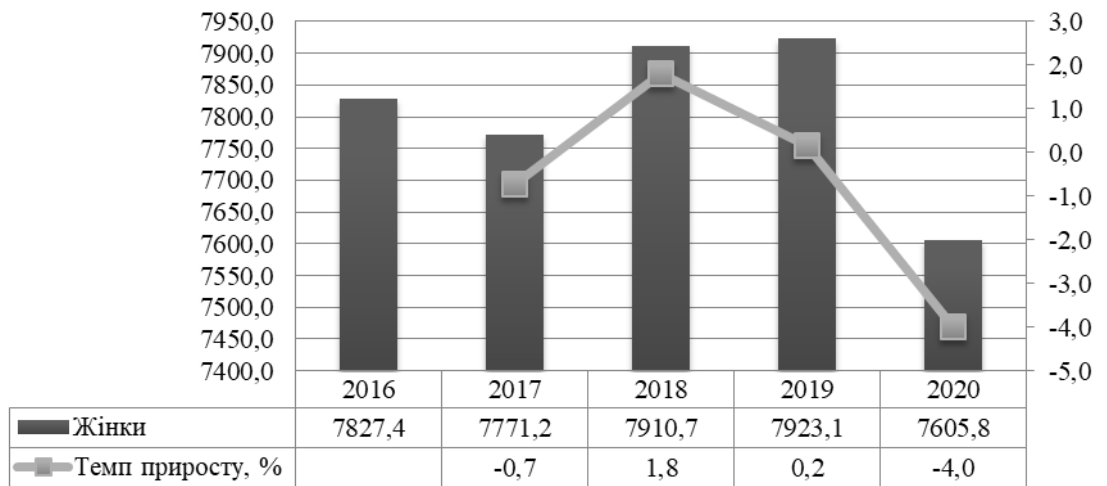


Рисунок 2.8 – Динаміка кількості зайнятості жінок в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Протягом 2016-2020 рр. кількість зайнятих жінок в Україні мала динаміку до скороченні із рівня в 7827,4 тис. осіб у 2016 році до рівня в 7605,8 тис. осіб у 2020 році, або на -2,8%. За аналогічний період 2016-2020 рр. темп скорочення зайнятості чоловіків становив -1,65%, тобто зайнятість чоловіків скоротилася із рівня в 8449,5 тис. осіб до рівня в 8309,5 тис. осіб у 2020 році.

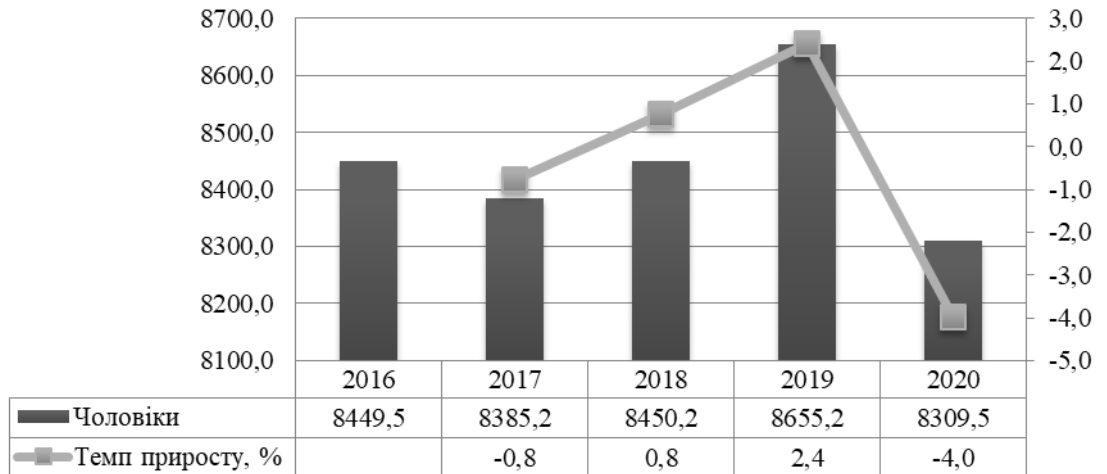


Рисунок 2.9 – Динаміка кількості зайнятості чоловіків в Україні в 2016-2020
рр., тис. осіб [11]

- професійна структура зайнятого населення в Україні в 2019 р.
відображена на рис. 2.10:

2019

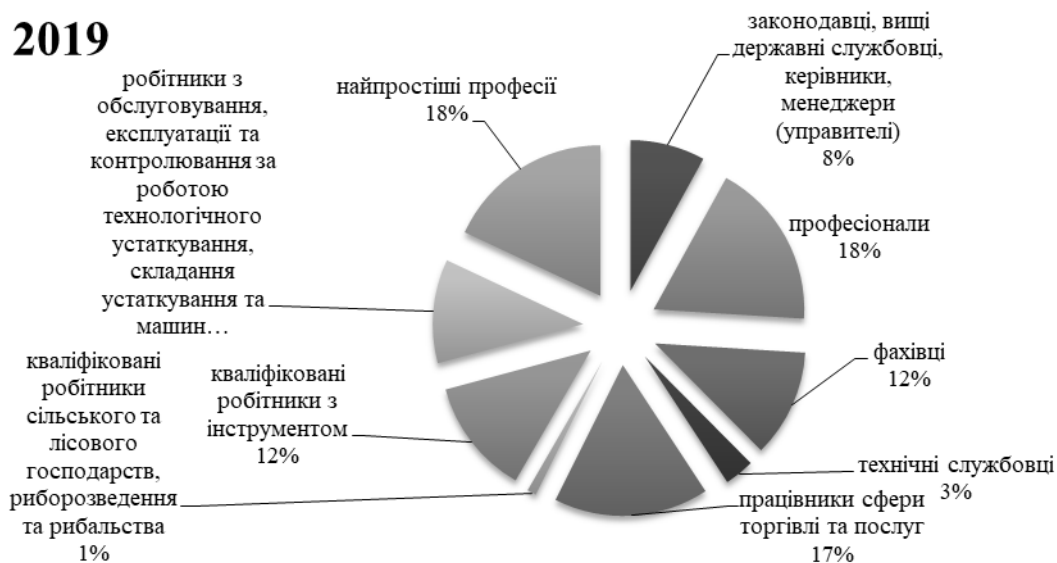


Рисунок 2.10 – Динаміка професійної структури зайнятого населення в
Україні в 2019 р., % [11]

У 2016-2019 рр. у професійній структурі зайнятого населення переважали найпростіші професії (19%), професіонали (18%), фахівці (11-12%), працівники сфери торгівлі (17%).

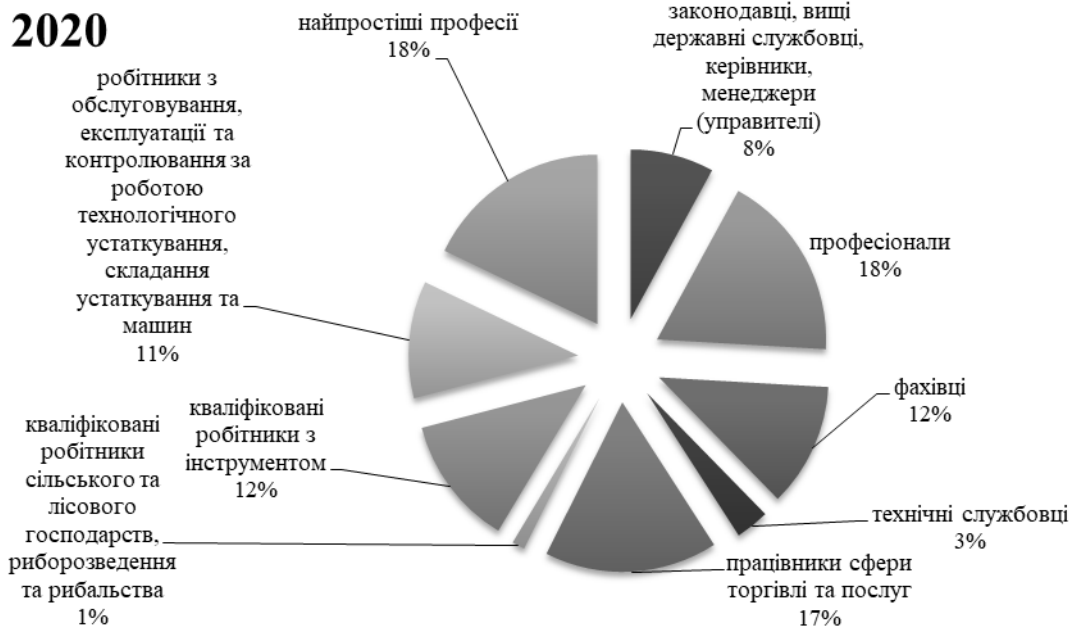


Рисунок 2.11 – Динаміка професійної структури зайнятого населення в Україні в 2020 р., % [11]

У професійній структурі зайнятого населення протягом 2020 року найбільшу питому вагу займали найпростіші професії (18%), працівники сфери торгівлі та послуг (17%), професіонали (18%), кваліфіковані робітники з інструментом та фахівці (12%).

Наступним кроком проаналізуємо структуру зайнятого населення за видами економічної діяльності, що відображено в табл. Б.1. За даними табл. Б.1 можемо дійти висновку, що за останні 5 років найбільш суттєві зміни відбувалися в:



Рисунок 2.12 – Динаміка зайнятого населення в сільському та рибному господарстві в Україні в 2016-2020 р., тис. осіб [11]

- скороченні на 5,1% зайнятого населення в сільському господарстві із рівня в 2866,5 тис. осіб до 2721,2 тис. осіб у 2020 році;



Рисунок 2.13 – Динаміка зайнятого населення в промисловості в Україні в 2016-2020 р., тис. осіб [11]

- скорочення зайнятого населення в промисловості на 5,5% із рівня в 2494,8 тис. осіб до 2358,6 тис. осіб;



Рисунок 2.14 – Динаміка зайнятого населення в фінансовій та страховій діяльності в Україні в 2016-2020 р., тис. осіб [11]

- скорочення зайнятого населення в фінансовій та страховій діяльності на 5,8%;
- скорочення зайнятого населення в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги на 9,2%;
- скорочення зайнятого населення в державному управлінні та обороні на 7,3%.

Окрім того, під впливом пандемії в 2020 році відбулися наступні зміни в зайнятому населенні:

- скорочення на 9,6% зайнятого населення в сільському господарстві;
- скорочення на 4,9% зайнятого населення в будівництві;
- скорочення на 6,1% зайнятого населення в тимчасовому розміщенні та харчуванні;
- скорочення на 4% зайнятого населення в оптовій та роздрібній торгівлі.

Найбільший розрив у зайнятості спостерігається у таких сферах як сільське господарство (понад 17%) та промисловість (понад 14%), оптова та роздрібна торгівля (понад 21%).

Найменшу питому вагу в зайнятості населення в Україні протягом 2016-2020 рр. займали фінансова та страхова діяльність (від 1,39% до 1,34% у 2020 році), мистецтво та спорт (від 1,24% до 1,23% у 2020 році) та зайняті в операціях з нерухомим майном (від 1,57% до 1,58% у 2020 році).

Отже, аналізуючи динаміку зайнятого населення в Україні протягом останніх п'яти років можемо дійти висновку, що за період 2017 року зайняте населення скоротилося на 0,7% до рівня в 16,156 млн. осіб проти 16,276 млн. осіб у 2016 році. В 2018-2019 рр. відбувався щорічний приріст зайнятого населення в Україні - 1,3%, проте в 2020 році в умовах пандемії скоротилося зайняте населення на 4% до рівня 15,915 млн. осіб. За останні 5 років найбільш суттєві зміни відбувалися в: скороченні на 5,1% зайнятого

населення в сільському господарстві із рівня в 2866,5 тис. осіб до 2721,2 тис. осіб у 2020 році; скорочення зайнятого населення в промисловості на 5,5% із рівня в 2494,8 тис. осіб до 2358,6 тис. осіб; скорочення зайнятого населення в фінансовій та страховій діяльності на 5,8%; скорочення зайнятого населення в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги на 9,2%; скорочення зайнятого населення в державному управлінні та обороні на 7,3%. Протягом 2016-2020 рр. кількість зайнятих жінок в Україні мала динаміку до скорочення із рівня 7827,4 тис. осіб у 2016 році до рівня 7605,8 тис. осіб у 2020 році, або на -2,8%. За аналогічний період 2016-2020 рр. темп скорочення зайнятості чоловіків становив -1,65%, тобто зайнятість чоловіків скоротилася із рівня 8449,5 тис. осіб до рівня 8309,5 тис. осіб у 2020 році. У 2016-2019 рр. у професійній структурі зайнятого населення переважали найпростіші професії (19%), професіонали (18%), фахівці (11-12%), працівники сфери торгівлі (17%). У професійній структурі зайнятого населення протягом 2020 року найбільшу питому вагу займали найпростіші професії (18%), працівники сфери торгівлі та послуг (17%), професіонали (18%), кваліфіковані робітники з інструментом та фахівці (12%).

Однією з найболючіших соціально-економічних проблем українського суспільства є також проблема бідності працюючого населення. При загальній констатації зростання середнього розміру заробітної плати штатних працівників в Україні у січні 2022 року, порівняно з відповідним місяцем минулого року, на 20 % (що склало 14,577 тис. грн), існують суттєві регіональні диспропорції в оплаті праці. Заробітну плату у розмірі вищому за середній по країні отримували лише працівники у м. Києві (21,347 тис. грн), Донецькій (15,480 тис. грн) та Київській (15,152 тис. грн) областях. Крім того, рівень цін на товари та послуги, тарифи на житлово-комунальні платежі на сприяють зростанню рівня та якості життя більшості громадян. З огляду на зазначене, вимогою сьогодення є необхідність зростання трудової мотивації, зростання заробітної плати працівників, як засобу відтворення і

розвитку людського потенціалу, оскільки саме він здатний забезпечити стабільний економічний розвиток країни.

Отже, скорочення зайнятості населення спричинене зменшення обсягів виробництва промислової продукції. Відповідно до даних Міністерства фінансів України, індекс промислової продукції знизився впродовж 2017-2019 року з 97,1 до 91,7%. Однак у 2020 році індекс промислового виробництва покращив своє значення і склав 104,5%, що свідчить про поступове прискорення розвитку.

Водночас у таких галузях як верстатобудування, виробництво роботів та засобів автоматизації й надалі відбувається спад, а деякі виробничі підприємств взагалі вимушені згорнути свою діяльність через брак спеціалістів. Останніми роками негативний вплив на зайнятість населення має і пандемія COVID-19, яка внаслідок карантинних обмежень зупинила багато підприємств сектору обслуговування. Багато з підприємств вимушені повністю ліквідуватися через неможливість утримувати персонал. Соціологічне дослідження, що було проведено Центром Разумков у 2020-2021 роках показало, що люди розуміють факт того, що саме пандемічна криза посилює проблему зайнятості. Підтверджує цей факт і статистика: якщо рівень безробіття станом на початок 2019 року складав 7,8%, то у четвертому кварталі 2020 року він склав 10,1%.

При цьому відповідно до досліджень Центру Разумкова, 17% робочої сили на піку карантину перебували у стані прихованого безробіття, тобто працівники були вимушені піти у відпустки за свій рахунок. У таких реаліях для того, щоб вирішити проблеми зайнятості в умовах цифровізації, необхідно здійснювати заходи із модернізації робочої сили, що дозволить не тільки забезпечити достатній рівень зайнятості в економіці, але і створити додаткові робочі місця.

Ці заходи повинні здійснюватися як з ініціативи населення, яке повинно було би розуміти джерело проблеми, так і зі сторони держави, що

повинна вести політику зайнятості таким чином, щоб на ринку праці була достатня кількість працівників, котрі задовольнятимуть потреби економіки.

При цьому потрібно розглядати державні заходи не тільки як політику зайнятості, але і як фундаментальне політико-економічне трансформаційне перетворення економіки, що призводить до економічного зростання та зростання конкурентної значимості країни серед інших країн. Основні державні роботи в межах політики зайнятості повинні бути орієнтованими на формування інноваційної моделі економічного розвитку, чого можна досягнути тільки завдяки підвищенню рівня цифрових компетенцій.

У результаті проведеного аналізу приходимо до висновку, що технологічні досягнення створюють передумови для розширення сфери зайнятості, особливо в умовах цифрової економіки.

Наші висновки підтверджені концепцією цифрової економіки та суспільства України 2018-2020 рр., цифровізація є визнаним механізмом економічного зростання завдяки здатності технологій позитивно впливати на ефективність, результативність, вартість та якість економічної, соціальної та особистої діяльності [24].

Багато компаній призупинили або припинили діяльність через війну Росії проти України. Тисячі людей втратили роботу. Війна матиме великий вплив на ринок праці в післявоєнний час. Найбільш затребуваними спеціальностями під час війни є:

1. працівники сфери безпеки та оборони. Війна показала, що добре мати міжнародного партнера, але Україна може захищати свою територію лише самостійно. Тому наша країна розвиватиме свою обороноздатність, а значить, потребує нових кадрів у сфері безпеки та оборони.

На початку лютого 2022 року Президент України заявив про збільшення чисельності Збройних сил України на 100 тис. Сапери особливо знадобляться в повоєнний час, адже необхідно буде розмінувати територію в десятках населених пунктів України.

2. фахівці в галузі архітектури та будівництва. Україна переживає масштабну реконструкцію та будівництво. Так знадобиться повний спектр таких спеціалістів: інженери, архітектори, малярі, штукатури, будівельники, зварювальники, електрики, слюсарі, містобудівники та дорожники. Звичайно, потрібні фахівці, які спеціалізуються на системах опалення, водопостачання та водовідведення.

Близько 6800 будинків були зруйновані або пошкоджені внаслідок війни, не кажучи вже про інфраструктуру чи пам'ятники. Тому важливі також фахівці з реставрації будинків, споруд та пам'яток мистецтва.

3. соціальний працівник і психолог. Війна вплинула на емоційний і психологічний стан кожного в Україні. Зараз цієї допомоги потребують тисячі українців. Щоб подолати психологічні наслідки цього шоку, можуть знадобитися роки. Тому Україні будуть потрібні кваліфіковані психологи та психотерапевти.

Окрім того, Україна потребуватиме наступних фахівців на ринку (рис. 2.15).

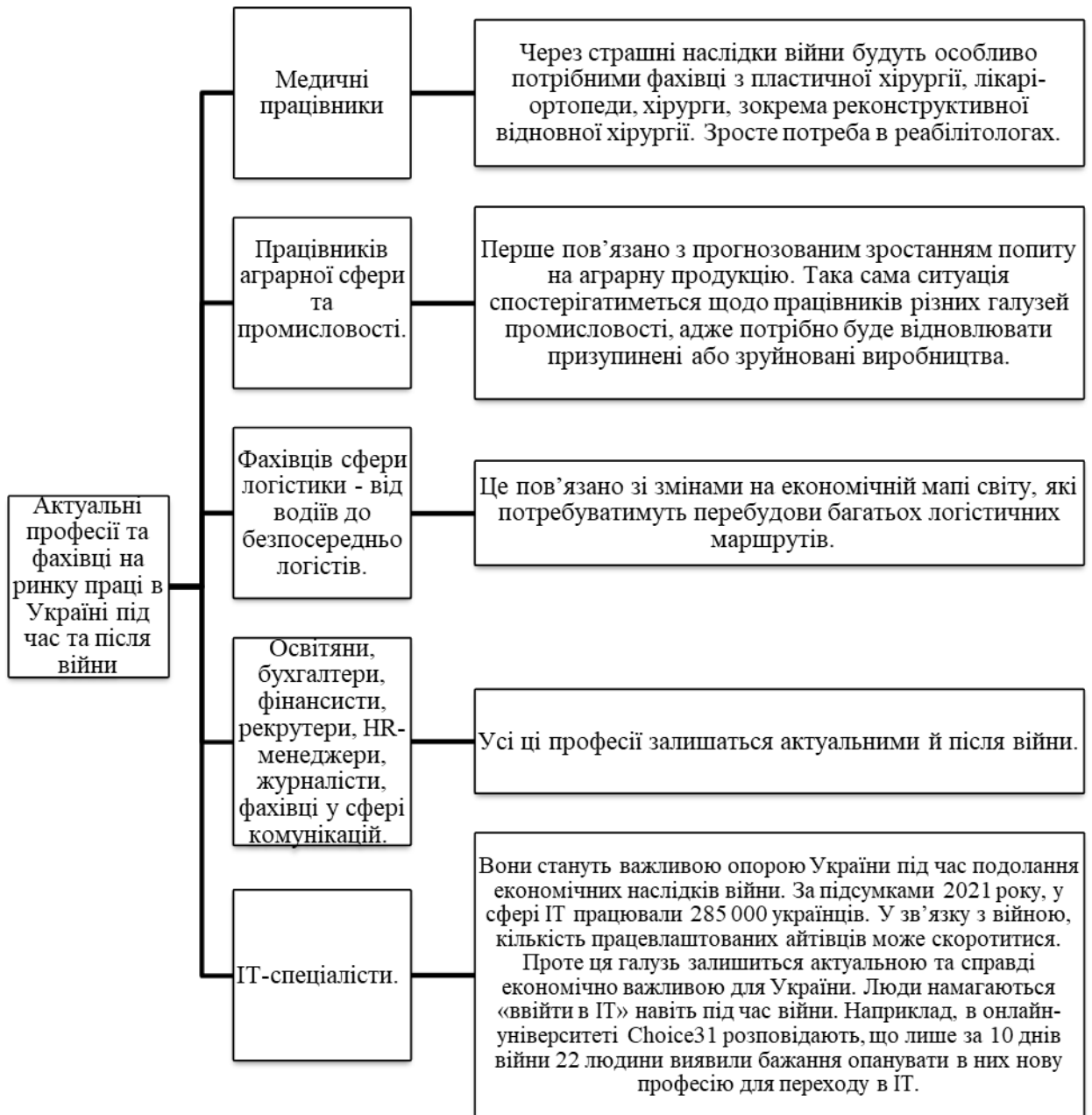


Рисунок 2.15 - Актуальні професії та фахівці на ринку праці в Україні під час та після війни

Україна нещодавно пережила кризу пандемії. На основі цього можна спрогнозувати, які сфери діяльності будуть під загрозою у повоєнний період.

Один із них – туризм. Причина – не лише відсутність економічних можливостей для подорожей, а й масове переселення українців. Найближчим часом більшість людей просто захотять повернутися додому.

Працівники страхової індустрії, індустрії краси, гостинності та ресторанного господарства також піддаються значному ризику. Як правило, це стосується всіх галузей, які потребують неперіоритетних витрат. Можливе падіння попиту на продавців і роздрібних торговців, оскільки продажі в більшості регіонів знизяться. Загалом конкуренція у великій кількості галузей значно посилиться. Наприклад, у маркетингу. Тому, шукаючи роботу після війни, слід враховувати розвиток умінь і знань.

2.2. Аналіз діяльності державної служби зайнятості та її особливостей в умовах глобальних соціоекономічних змін

Аналіз діяльності державної служби зайнятості розпочато із аналізу наданих послуг та обсягів працевлаштованих працівників.

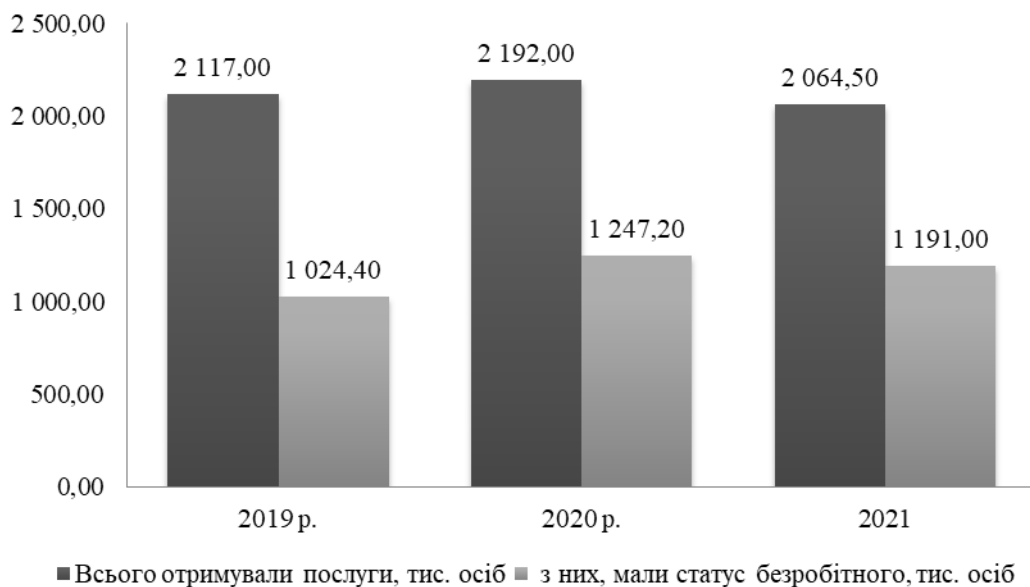


Рисунок 2.16 – Динаміка отриманих послуг населенням Державної служби зайнятості в 2019-2021 рр. [38]

За період 2019-2020 рр. на 3,5% зросла кількість отримувачів послуг державної служби зайнятості, або із рівня 2117 тис. осіб у 2019 році до рівня 2192 тис. осіб у 2020 році. Але в 2021 році кількість осіб, що отримало

послуги державної служби зайнятості зменшилась на 127,5 тис. осіб до рівня 2064,5 тис. осіб.

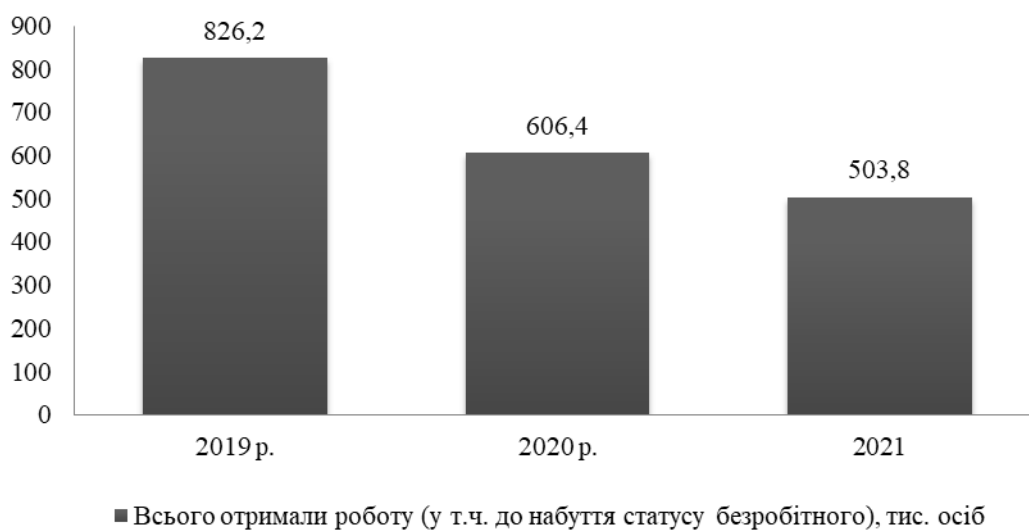


Рисунок 2.17 – Динаміка населення, що отримали роботу Державної служби зайнятості в 2019-2021 рр. [38]

Також зменшилася кількість працевлаштованих безробітних осіб із рівня 388,2 тис. осіб у 2019 році до рівня у 384,5 тис. осіб у 2020 році. Проте за 2021 рік кількість працевлаштованих осіб зросла на 20,3 тис. до рівня 404,8 тис. осіб.

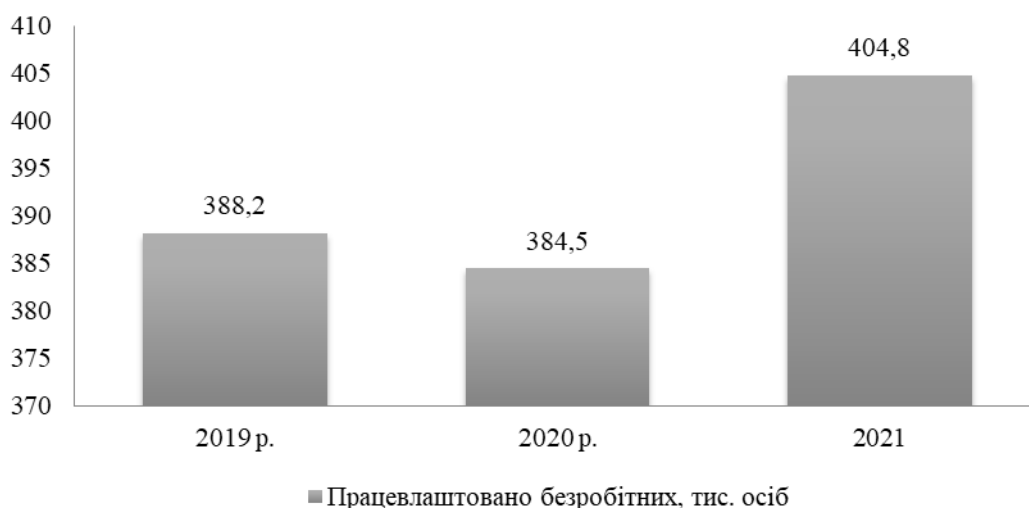


Рисунок 2.18 – Динаміка працевлаштованих безробітних Державної служби зайнятості в 2019-2021 рр. [38]

Негативним є факт скорочення чисельності безробітних, що проходили навчання, яке скоротилося із рівня 138,6 тис. осіб у 2019 році до рівня в 88,3 тис. осіб у 2021 році.



Рисунок 2.19 – Динаміка населення, що проходили професійне навчання в Державній службі зайнятості в 2019-2021 рр. [38]

З січня по лютий 2022 року чисельність населення, що звернулися до Державної служби зайнятості становила 422 100 осіб, з них 402 900 були зареєстрованими безробітними, що на 34% або 208 тис. менше, ніж за відповідний період минулого року. Допомога була надана 362 500 особам (зменшення на 34 %, зменшення на 184 600 осіб).

За допомогою центру зайнятості працевлаштовано 49,4 тис. осіб, у тому числі 49 тис. зареєстрованих безробітних.

За видами економічної діяльності більшість безробітних були зайняті в:

- торгівлі (19%);
- виробництві (17%);
- сільське, лісове та рибне господарство (14%);
- державне управління та оборона (9%);
- освіта (7%).

За професійною категорією безробітних: 16% найманих працівників становлять працівники торгівлі та обслуговування; 18% - робітники, які

обслуговують, експлуатують обладнання та машини; 13% - представники найпростіших професій; 12% - спеціалісти; 11% - кваліфіковані робітники з інструментом; 10 % - професіонали; 10% - службовці, керівники.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру залучено 8,3 тис. осіб.

Станом на 1 березня 2022 року послуги Державної служби зайнятості отримували 313,8 тис. осіб які мали статус безробітного, що на 36% менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 275,8 тис. осіб, що на 34% менше, ніж на 1 березня 2021 року.

За статтю: із загальної кількості зареєстрованих безробітних 139 100 чоловіків (або 44%) і 174 700 жінок (або 56%).

За віковими групами: 26% зареєстрованих безробітних – люди до 35 років; 29% - від 35 до 44 років; 29% - від 45 до 55 років; 16% - старше 55 років.

За освітою: 47% зареєстрованих безробітних мають вищу освіту, 35% - професійно-технічну, 18% - загальну середню.

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 25% раніше працювали в сільському, лісовому та рибному господарстві, 17% - у державному управлінні, обороні, загальнообов'язковому соціальному страхуванні, 15% - у сфері торгівлі, 12% - у переробній промисловості.

За професійною групою зареєстрованими безробітними в основному є працівники:

- технічне обслуговування, обладнання та експлуатація машин - 20% (трактористи сільськогосподарського виробництва, водії, дорожники, оператори АЗС, котельні/оператори, оператори з переробки зерна, водії навантажувачів, токарі, екскаваторники, машиніст насоса);

- торгівля та послуги - 15% (продавці, кухарі, охоронці, продавці-консультанти, молодші медичні сестри, соціальні працівники, помічники освіти, офіціанти, перукарі, покоївки, бармени);

– співробітники та керівники – 13% (головний бухгалтер, менеджер з продажу, начальник відділу, менеджер, завідувач складу, завідувач магазину, керівник ферми, менеджер із постачання, головний економіст);

– представник найпростіших професій - 13% (підсобний робітник, прибиральник офісів/виробничих ділянок, доглядач, пакувальник, складчик, вантажник, робітник з озеленення, кухонний робітник, двірник, перукар, покоївка, бармен);

– професіонали - 10% (державні службовці, вчителі, економісти, інженери, бібліотекарі, юрисконсультанти, юристи, інспектори, агрономи, соціальні працівники, інженери-землевпорядники, фармацевти, інженери з охорони праці, маркетологи, спеціалісти із соціальної роботи, інженери-техніки);

– фахівці – 10% (бухгалтери, медсестри, вихователі, торгові представники, інспектори з кадрів, землевпорядники, механіки, диспетчери, товарознавці, сестринський персонал, торгові агенти, мерчендайзери, техніки, експедитори).

Кількість зареєстрованих вакансій станом на 1 березня 2022 року у Державній службі зайнятості – 53 200 осіб.

За видами економічної діяльності найбільше вакансій було в обробній промисловості (21%), оптовій та роздрібній торгівлі (13%), сільському, лісовому та рибному господарстві (10%), транспорті (10%) та освіті (9%).

У професійному розрізі, найбільше вакансій подано для працевлаштування:

– кваліфіковані робітники з інструментом – 22% від усіх поданих вакансій (кравець, електрик, зварник, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, слюсар комплексного ремонту та обслуговування будинку, пекар, маляр);

- робітники, які обслуговують, експлуатують обладнання та техніку - 21% (водії, трактористи, оператори АЗС, навантажувачі, екскаваторники, оператори верстатів з програмним керуванням, оператори/оператори котлів);
- професіонали - 14% (викладачі, спеціалісти державної служби, інженери, фармацевти, економісти, інспектори, юрисконсультанти, спеціалісти з державних закупівель, освітяни);
- співробітники у сфері торгівлі та послуг – 11% (продавці, кухарі, охоронці, молодші медичні сестри, соціальні працівники, офіціанти, асистенти виховної служби, бармени, перукарі, працівники поліції);
- фахівці - 11% (бухгалтери, медичні сестри, польові електрики, майстри виробничого навчання, електрики, інспектори з персоналу);
- некваліфіковані робітники - 11% (допоміжні робітники, прибиральники офісів, вантажники, двірники, доглядачі, пакувальники, продавці, робітники з озеленення, генеральні прибиральники, кухонні працівники);
- менеджери - 6% (менеджер з продажу, головний бухгалтер, начальник відділу, бригадир, керівник ферми, менеджер клубу, завідувач складу).

В цілому протягом досліджуваного періоду частка осіб, які були працевлаштовані державною службою зайнятості в динаміці зросла із рівня в 18,34% до рівня в 19,61%.

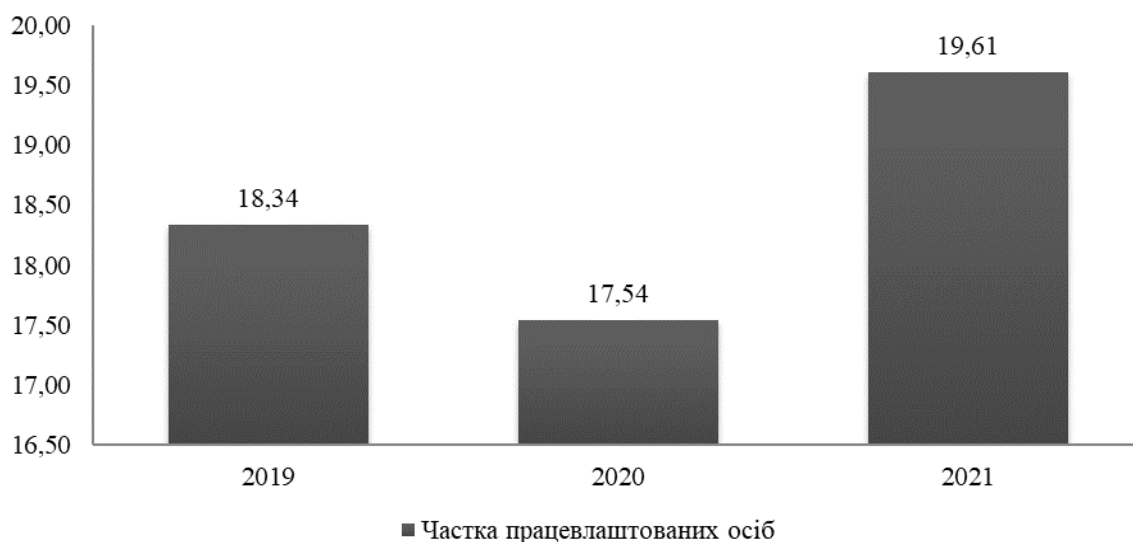


Рисунок 2.20 – Динаміка частки працевлаштованих осіб державною службою зайнятості в Україні в 2019-2021 рр., % [38]

Проте, негативною тенденцією є скорочення частки осіб, що проходили навчання, яке було організовано державною службою зайнятості із рівня в 6,5% в 2019 році до рівня в 4,28% в 2021 році.

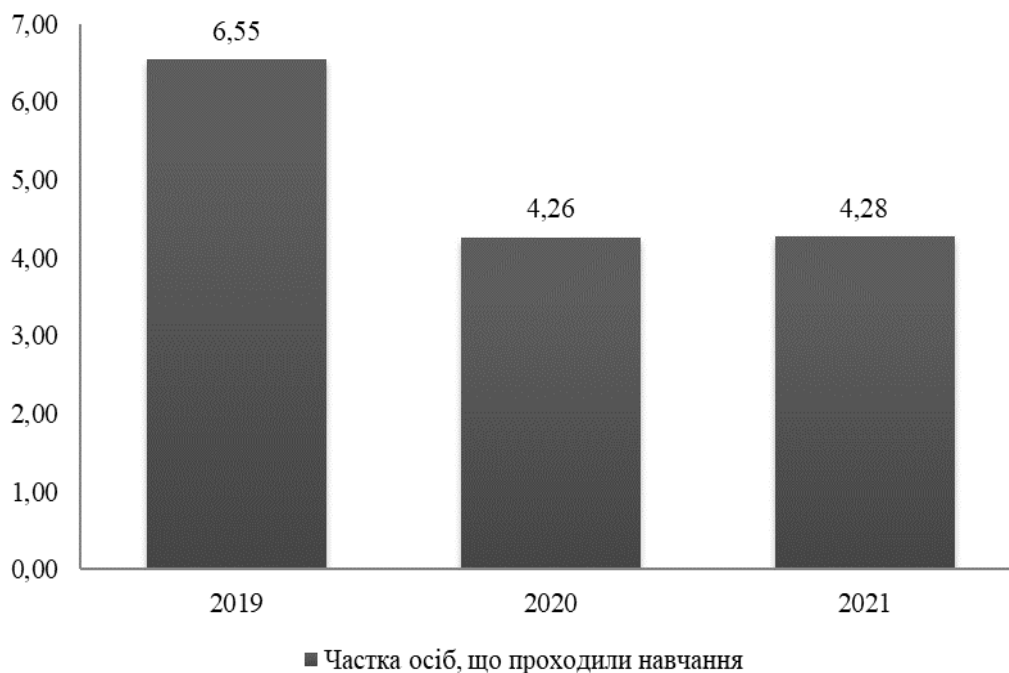


Рисунок 2.21 – Динаміка частки осіб, що проходили навчання державною службою зайнятості в Україні в 2019-2021 рр., % [38]

Отже, можемо зробити висновок, що протягом досліджуваного періоду кількість населення, що пройшло навчання мало динаміку до скорочення. Дана динаміка є негативною, адже свідчить про зростання кількості відмов від навчання та перекваліфікації працівників в першу чергу на отримання допомоги по безробіттю.

На другому місці – незадоволеність рівнем навчання та його напрямками. Також за сферами діяльності основними проблемами щодо навчання працівників були в технічних спеціальностях, навчання, або підвищення кваліфікації яких потребує більше часу ніж надається Державною службою зайнятості.

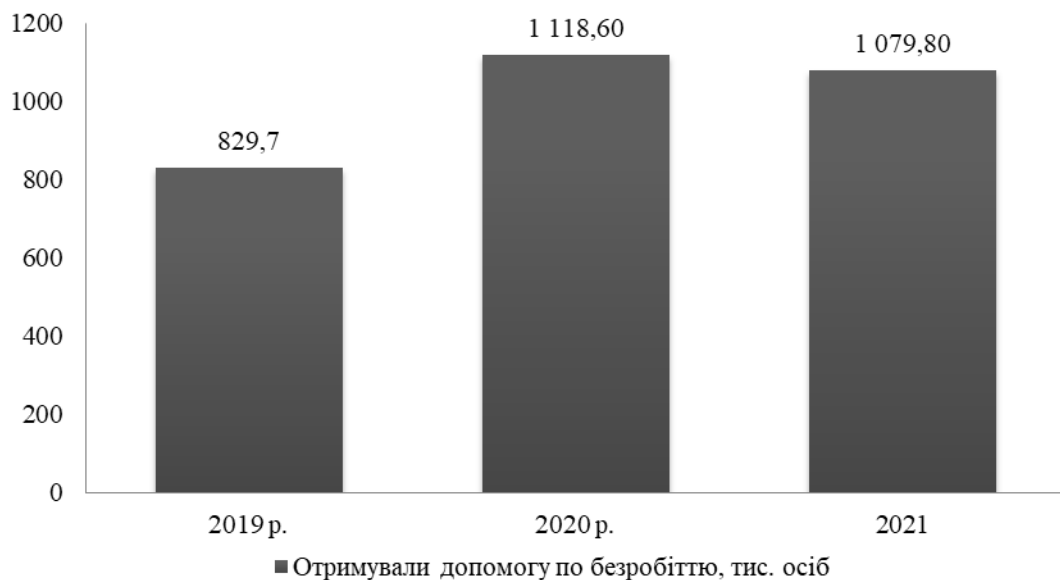


Рисунок 2.22 – Динаміка осіб, що отримали допомогу державної служби зайнятості в Україні в 2019-2021 рр., % [38]

У динаміці спостерігається тенденція до зростання частки осіб, що отримали допомогу по безробіттю із рівня в 39,19% до рівня в 84,65% в 2021 році.

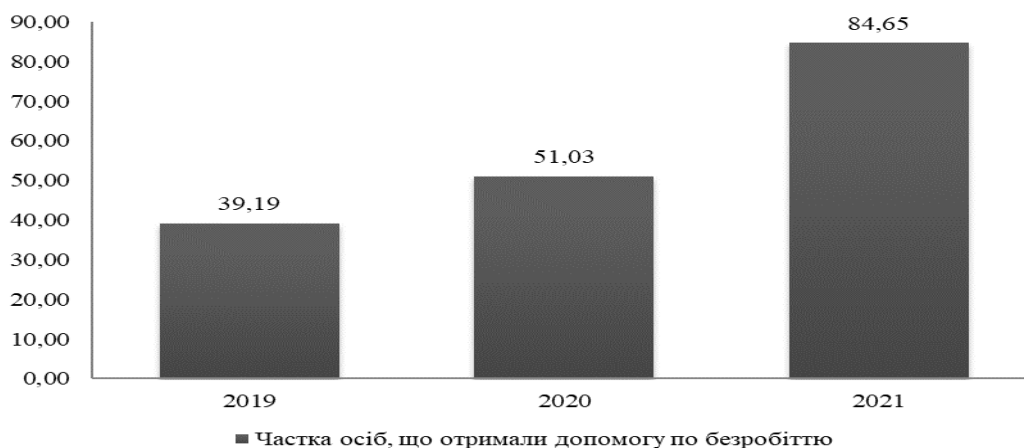


Рисунок 2.23 – Динаміка частки осіб, що отримали допомогу по безробіттю державною службою зайнятості в Україні в 2019-2021 рр., % [38]

Також негативною тенденцією є скорочення частки осіб, що задоволені роботою державної служби зайнятості в Україні із рівня в 25,18% в 2019 році до рівня в 21,8% в 2021 році.

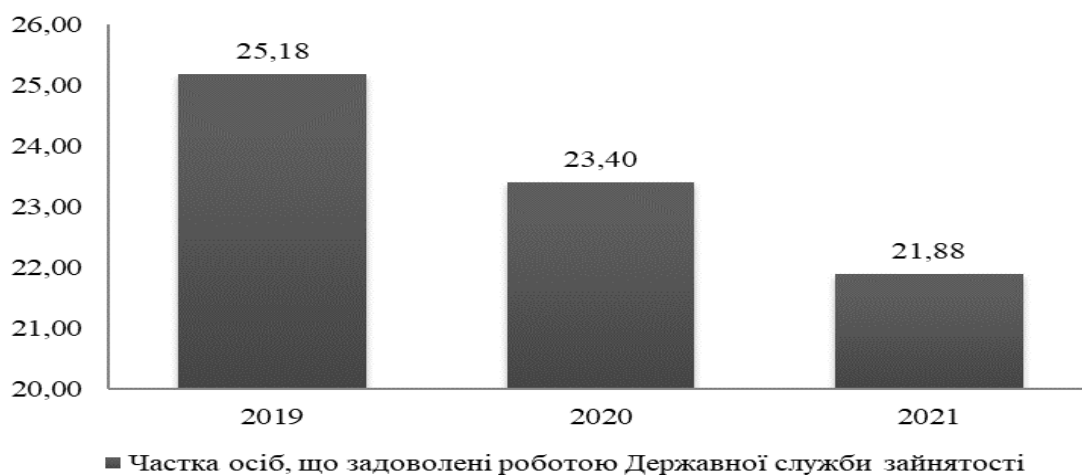


Рисунок 2.24 – Динаміка частки осіб, що задоволені роботою державною службою зайнятості в Україні в 2019-2021 рр., % [38]

Отже, за період 2019-2020 рр. на 3,5% зросла кількість отримувачів послуг державної служби зайнятості, або із рівня 2117 тис. осіб у 2019 році до рівня 2192 тис. осіб у 2020 році. Але в 2021 році кількість осіб, що отримали послуги державної служби зайнятості зменшилась на 127,5 тис. осіб до рівня 2065,5 тис. осіб. З січня по лютий 2022 року чисельність

населення, що звернулися до Державної служби зайнятості становила 422 100 осіб, з них 402 900 були зареєстрованими безробітними, що на 34% або 208 тис. менше, ніж за відповідний період минулого року. Також зменшилася кількість працевлаштованих безробітних осіб із рівня 388,2 тис. осіб у 2019 році до рівня 384,5 тис. осіб у 2020 році. Проте за 2021 рік кількість працевлаштованих осіб зросла на 20,3 тис. осіб до рівня 404,8 тис. осіб.

Таким чином, зниження економічної активності на тлі викликів ринку праці, спричинених пандемією коронавірусу (COVID-19), негативно вплинуло на ринок праці.

Державна служба зайнятості активізувала системну інформаційно-роз'яснювальну роботу з роботодавцями, спрямовану на формування соціальної відповідальності роботодавців, реалізацію соціальної політики в умовах нових економічних умов та впливу COVID-19.

Так Державна служба зайнятості проводила ряд заходів для працевлаштування, зокрема в 2020-2021 рр. було проведено понад 310 семінарів та 18 невеликих ярмарків вакансій. У цих заходах взяли участь понад 1,5 тис. роботодавці.

Під час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню в Україні гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом, Державною службою зайнятості проводились вебінари та онлайн-співбесіди.

Результатом даної роботи з роботодавцями щодо забезпечення цілісності та оперативності оновлення даних про вакансії та проведене навчання Державною службою зайнятості в Україні скоротилася чисельність безробітних із рівня в 1247,2 тис. осіб до рівня в 1191,0 тис. осіб в 2021 році.

Окрім того, Державна служба зайнятості здійснила ряд заходів щодо вирішення ситуації із зайнятістю, зокрема використання економічного стимулювання для створення нових робочих місць на підприємствах, зниження рівня безробіття серед молоді та посилення соціального захисту

найбільш уразливих груп населення, а саме: здійснюється надання допомоги безробітним, працевлаштування шляхом одноразової виплати допомоги по безробіттю та працевлаштування шляхом компенсації витрат роботодавцю єдиного внеску.

Проте незважаючи на ряд здійснених заходів показники ринку праці та, навіть, показники Державної служби зайнятості, свідчать про їх неефективність. Фактично, на сьогодні діяльність державної служби зайнятості орієнтована не на покращення умов щодо створення вакансій та допомоги у пошуку і навчанні безробітних, а на здійснення виплат та допомог по безробіттю. Даний факт підтверджує зростання частки осіб, що отримали допомогу по безробіттю із рівня в 39,19% до рівня в 84,65%, та скорочення навчання, що було організовано державною службою зайнятості із рівня в 6,5% в 2019 році до рівня в 4,28% в 2021 році. Все це свідчить про неефективність діяльності Державної служби зайнятості в Україні.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ СОЦІО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН

3.1. Перспективні напрями покращення сфери зайнятості

Вважаємо, що політика розвитку сфери зайнятості має містити певні підсистеми, механізми та інструменти. Компоненти кожної підсистеми (економічної та інституційної) охоплюють механізми та інструменти, що позитивно впливатимуть на ринок праці та зайнятість.

Складові системи регулювання зайнятості повинні містити наступні елементи, що відображено на рис. 3.1. Розглянемо дані складові більш детально.

Економічна підсистема має розвиватися за наступними напрямами:

1. Інвестиційний напрямок:

- Поновлення основних засобів.
- Здійснення амортизації; реінвестувати прибутки та проводити емісію акцій.
- Надання інвестиційного податкового кредиту.
- Коригування кредитної ставки.
- Впровадження регресивного оподаткування прибутку, отриманого підприємством у результаті впровадження інновацій.
- Покращити інвестиційний клімат.

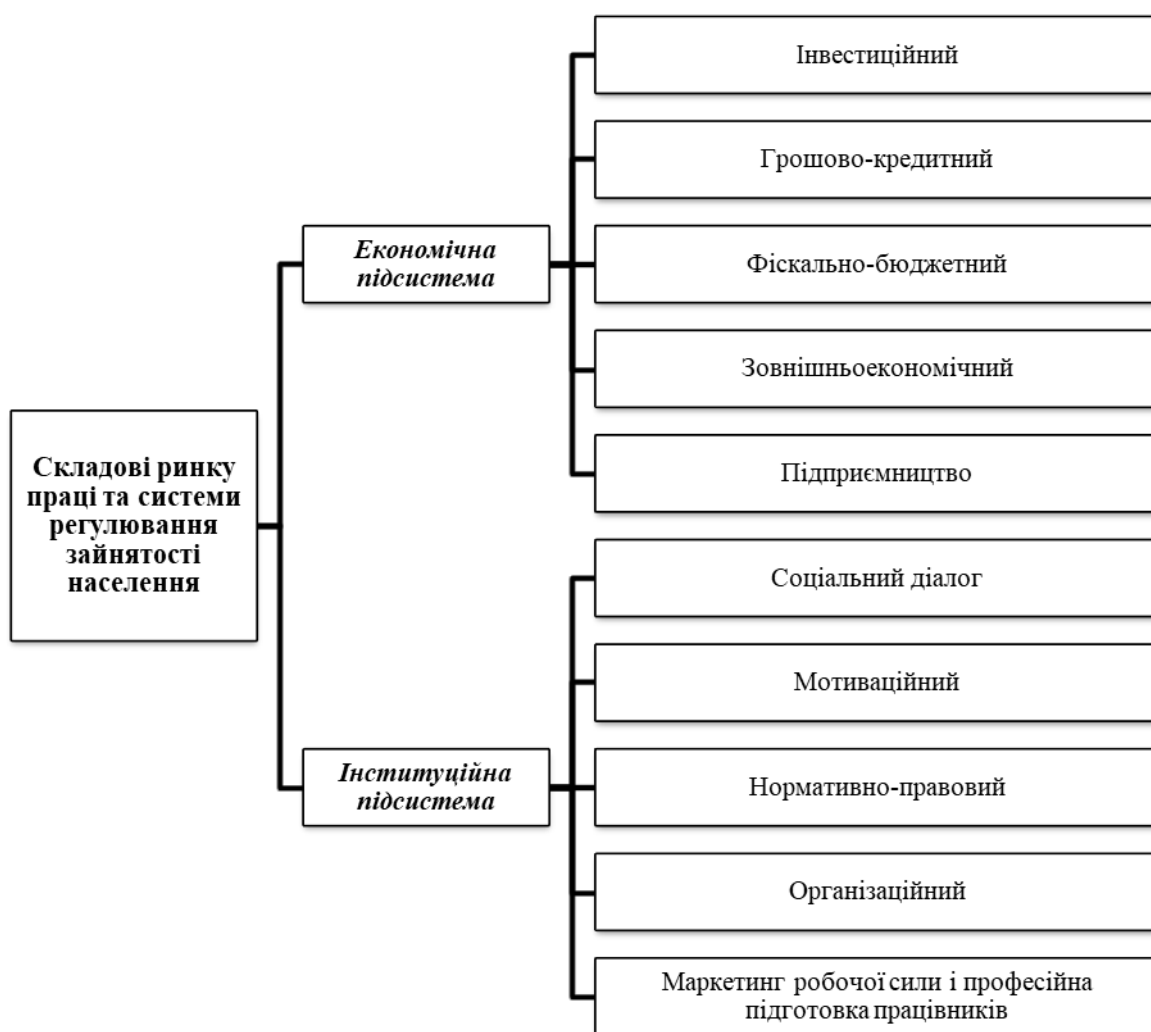


Рисунок 3.1 - Складові ринку праці та системи регулювання зайнятості населення

2. Грошово-кредитний напрямок:

- удосконалення операцій з цінними паперами на відкритому ринку;
- встановлення норми обов'язкового резервування;
- зміна ставки НБУ щодо рефінансування комерційних банків;
- удосконалення діяльності Фонду гарантування вкладів фізичних осіб;
- покращення контролю за діяльністю комерційних банків;
- створення умов для підвищення прозорості банківської системи.

3. Фіскально-бюджетний напрямок:

- удосконалення податкової системи;
- запровадити стимулюючу фіскальну політику під час економічних спадів;
- забезпечувати бюджетні кошти на найважливіші наукові розробки, освіту, будівництво та утримання соціальних сфер та об'єктів комунального господарства;
- для фінансування дефіциту бюджету (понад надходження від позикових коштів) для розробки та реалізації інноваційно-інвестиційних проектів;
- бюджетна підтримка сільськогосподарських товаровиробників, переважно у формі компенсації процентних ставок за кредитами комерційних банків.

4. Зовнішньоекономічний напрямком:

- непрямі заходи стимулювання експорту та одночасні заходи щодо захисту внутрішнього ринку;
- нетарифний захист внутрішнього ринку у спосіб, що не порушує норми угод СОТ, зокрема антидемпінгові, компенсаційні, технічні, санітарні та фіто-санітарні норми;
- потужна та якісна інституційна система, спрямована на розвиток експортного потенціалу комерційних структур;
- розгалужена мережа офісів збуту, комерційних агентів, оптових складів, закордонних виставкових центрів для надання консультаційної, маркетингової та рекламної підтримки експорту товарів і послуг.

5. Підприємницький напрямок:

- дерегуляція;
- податкова система;
- кредитна система;
- професійне навчання для підприємців;

- бізнес-інфраструктура та підтримка підприємців-початківців;
- формування корпоративної соціальної відповідальності;
- спрощує вхід і вихід із бізнесу.

Інституційна підсистема ринку праці та системи регулювання зайнятості населення повинна містити наступні складові:

1. Напрямок соціального діалогу:

- принцип забезпечення рівності сторін;
- тристоронній соціально-економічний комітет, Координаційний комітет із сприяння зайнятості, а також Фонду страхування на випадок безробіття;
- організація працівників і роботодавців, яка представляє та захищає інтереси своїх членів;
- інститути соціального діалогу, які мають бути незалежними від будь-якої зі сторін, повинні очолюватися по ротації представниками однієї зі сторін і самостійно затверджувати положення, що регулюють внутрішню діяльність організації;
- зняття певних обмежень права працівників на страйк відповідно до Конституції України.

2. Мотиваційний напрямок:

- мінімальна заробітна плата не повинна бути нижчою за прожитковий рівень;
- оптимізувати податок на доходи фізичних осіб;
- гармонізувати трудові стандарти та практику з міжнародними стандартами продуктивності та якості;
- повна реалізація Європейської соціальної хартії, згідно з якою гарантії у сфері оплати праці повинні бути розроблені відповідно до обсягу ресурсів, необхідних для забезпечення гідного рівня життя працівників та членів сімей з інвалідністю.

3. Нормативно-правовий напрямок:

- регулювання використання державними органами економічних регуляторів попиту та пропозиції праці, тісна інтеграція політики зайнятості із загальноекономічною політикою;
- правові гарантії створення сприятливих умов для шукачів роботи для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, особливо в частині професійної орієнтації та професійного навчання, навчання методам пошуку роботи;
- визначити обставини та умови, за яких безробітні хотіли б (в деяких випадках обов'язкові) взяти участь у програмі активного сприяння працевлаштуванню, розробити консультації з працевлаштування клієнтам від спеціалістів служби зайнятості, запровадити поради безробітним;
- правовими нормами, що заохочують активну участь безробітних у процесі працевлаштування, встановити обов'язкову кількість звернень до роботодавців;
- роботодавці зобов'язані організовувати систематичне підвищення кваліфікації та інші види професійного навчання працівників.

4. Організаційний напрямок:

- оптимізувати організаційну структуру Державної служби зайнятості;
- створити національну базу даних про взяття на облік безробітних, наданих їм послуг та матеріальних благ, якою може скористатися будь-який центр зайнятості в Україні, у тому числі представлення інформації про надання соціальних послуг та грошових виплат незалежно від мешканців та місця їх реєстрації;
- статистика зайнятості має охоплювати питання економічної діяльності домогосподарств (за методологією МОП) у всіх районах і містах України та відображати професійну кваліфікацію населення;
- професійне навчання безробітних, зміст якого відповідає економічним потребам, створює громадянську мотивацію до навчання,

впевненість у позитивних наслідках оволодіння новою професією чи відповідними кваліфікаційними навичками та знаннями;

- нові методи і прийоми навчання, які повинні враховувати вік, спеціальність, психологічні та інші особливості безробітного.

5. Маркетинг робочої сили і професійна підготовка працівників:

- прогнозувати професійний розвиток на ринку праці. Проводити опитування роботодавцями потреб працівників у професійному контексті, випускники навчальних закладів – актуальність здобутої спеціальності;

- повідомити молодь, їх батьків, персонал тощо про поточні та майбутні потреби працівників у професійному контексті;

- професійне позиціонування молоді, безробітних та працездатного населення;

- адаптувати зміст професійно-технічної освіти до поточних і майбутніх економічних потреб;

- система безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації;

- створити систему професійної освіти.

При вдосконаленні системи регулювання зайнятості типовим є врахування сучасного впливу глобалізації на національні ринки праці. Зокрема, глобалізація світової економіки призвела до поглиблення міжнародного поділу праці, кооперації та інтеграції суб'єктів господарювання, широкомасштабного руху робочої сили, активної міжнародної торгівлі. За словами К. Шваба, засновника Всесвітнього економічного форуму в Давосі, роль фінансових ринків, які протягом століть обслуговували реальний сектор економіки, зараз значною мірою зосереджена на фінансових спекуляціях, заснованих на контролі уряду та громадськості. Зростає вплив світової валютно-фінансової системи та міжнародних і наднаціональних інститутів, таких як Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, Світова організація торгівлі. Через централізації та

концентрації капіталу з'являється все більше великих компаній, які працюють за кордоном; вони набувають транснаціонального характеру, формуючи попит на робочу силу не лише у країнах базування, а й за їхніми кордонами.

Результати дослідження показують, що економічна глобалізація вплинула на ринок праці України з двох аспектів. По-перше, через посилення міграційних потоків та структур попиту на робочу силу в Україні транснаціональними та міжнародними компаніями.

Отже, вітчизняний ринок праці поступово трансформується з інтеграційним процесом. По-друге, економічна глобалізація опосередковано впливає на український ринок праці через різноманітні економічні канали та фактори, зокрема:

- міжнародну торгівлю та прямі іноземні інвестиції;
- товари та послуги (особливо енергоносії, метали, сільськогосподарська продукція), які відіграють важливу роль в імпорті та експорті України;
- зміни цін на міжнародному ринку, зовнішні позики (комерційні суб'єкти та українська держава);
- динаміка змін курсу національної валюти тощо.

Безсумнівно, модель відкритого ринку праці ефективніша за закриту, але розуміння високих соціальних витрат такої відкритості змусило деяких політиків, урядовців та науковців запропонувати використовувати протекціонізм зайнятості:

- захистити робочі місця у вітчизняних компаніях;
- обмежити іноземну трудову міграцію;
- впровадити адміністративні заходи щодо скорочення трудової міграції з України тощо.

Однак такі заходи мають застосовуватися лише в короткостроковому періоді, вони не забезпечують розвиток ринку праці, оскільки знижують

конкуренцію, а отже призводять до збереження застарілих технологій, зниження заробітної плати та декваліфікацію працівників.

3.2. Імплементація досвіду країн ЄС щодо управління зайнятістю населення в Україні в умовах пандемії коронавірусу COVID-19

В Україні доцільно застосовувати досвід ЄС який широко використовує субсидії на заробітну плату для запобігання масовим звільненням і дозволили компенсувати близько половини зменшення фонду заробітної плати, спричиненого скороченням робочого часу, що сприяло вповільненню темпів посилення нерівності.

Субсидії на заробітну плату широко використовувалися в усій Європі для запобігання масовим звільненням і дозволили компенсувати близько половини зменшення фонду заробітної плати, спричиненого скороченням робочого часу, що сприяло вповільненню темпів посилення нерівності. Більшість європейських країн або запровадили субсидії на заробітну плату, або розширили вже існуючі субсидії, щоб охопити всіх працівників або тих, хто не зміг працювати через карантинні заходи.

У багатьох практиках, впроваджених у світі задля уникнення масових звільнень і з метою захисту доходів працівників, зокрема у субсидіях на заробітну плату, мінімальна заробітна плата використовувалася, як еталон.

У багатьох випадках ці внески державної влади у виплату заробітної плати здійснювалися у розмірі мінімальної заробітної плати або певної її частки: наприклад, на Островах Кука, у Хорватії та Латвії субсидія становить 75 відсотків мінімальної заробітної плати; у Польщі – 50, 70 або 90 відсотків залежно від розміру втрати товарообігу; у Тімор-Лешті – 50 відсотків. В інших країнах влада брала участь у виплаті певної відсоткової частки заробітної плати працівників, проте з певним лімітом, який варіюється від двох мінімальних заробітних плат в Аргентині до двох із половиною мінімальних заробітних плат у Люксембурзі та чотирьох з половиною – у

Франції. Достатність і доречність рівня мінімальної заробітної плати, таким чином, мають вирішальне значення для успіху та ефективності цих заходів із підтримання зайнятості. В Україні варто цей досвід імплементувати в державні управлінські практики.

Вкрай важливо також посилити заходи, спрямовані на захист працівників, які зазнають ризику, і розробити інструменти політики, які перешкоджають подальшому підвищенню рівнів бідності й нерівності. У цьому відношенні ефективні системи мінімальної заробітної плати могли б слугувати особливо цінним засобом. Головне завдання мінімальної заробітної плати – захищати працівників від необґрунтовано низької оплати праці. Проте, деякі європейські країни визнали додатковий потенціал мінімальної заробітної плати щодо заохочення рівності шляхом збільшення заробітків працівників і покращення умов життя осіб, які знаходяться у нижньому кінці розподілу заробітної плати.

Досвід минулого може надати уявлення про потенціал мінімальної заробітної плати як можливого стратегічного засобу подолання деяких несприятливих наслідків нинішньої кризи. Ще у червні 2009 року, після міжнародної фінансово-економічної кризи, у Глобальному пакті про робочі місця, прийнятому МОП, було окреслено ряд заходів із пом'якшення впливу тієї кризи на суспільство і зайнятість.

В Україні також доцільно застосовувати схеми збереження робочих місць які активно використовуються всіма країнами ОЕСР для стримування негативних наслідків пандемії на ринку праці.

Також необхідно втілювати рекомендації МОП, яка виокремлює переважно чотири типи політики у сфері праці, спрямовані на підтримку працівників: субсидіювання заробітної плати, регулювання ринку праці, скорочення робочого часу і політика активізації (навчання та підтримка у працевлаштуванні).

Серед важливих напрямів політики, спрямованої на підтримку працівників, є допомога по безробіттю, програми громадських робіт або грошові трансферти. Також поширеними формами є відстрочення податку на прибуток, надання пільг працівникам, або політика, спрямована на підтримку попиту на робочу силу.

Існує нагальна потреба уникати короткострокових рішень про зайнятість, які можуть завдати шкоди компаніям та їх економіці у довгостроковій перспективі. Так само гостро необхідно знайти рішення для пом'якшення соціальних наслідків швидкого прискорення структурних перетворень, спричинених нинішньою кризою.

Переломним моментом, який може створити робочі місця, стимулювати розвиток і продуктивність в Україні, а також підтримувати довгострокову економічну конкурентоспроможність, є широкосмуговий доступ до Інтернету.

У всіх країнах ЄС широкосмуговий доступ є важливою інфраструктурою, яка визначає конкурентоспроможність країн у глобальній цифровій економіці.

Широкосмуговий доступ не лише дає змогу надавати нові послуги та створювати нові галузі, а й з шаленою швидкістю змінює існуючі галузі та традиційні принципи регулювання:

- газети стають постачальниками онлайн-контенту;
- VoIP Voice over IP (телефонія через IP) зробив революцію на ринку телефонії;
- у музичній індустрії працюють над створенням нових схем доходів;
- сфера авторського права стикається з новими проблемами, пов'язаними із захистом інтелектуальної власності в Інтернеті.

Таким чином, широкосмуговий доступ до Інтернету матиме безпосередній вплив на зайнятість в Україні. Здатність Інтернету знижувати

трансакційні витрати збільшує можливості для людей, які мають труднощі з пошуком роботи або доступом до виробничих ресурсів, і сприяє інтеграції людей з обмеженими можливостями з людьми у віддалених районах. Цілеспрямований аутсорсинг забезпечує роботу бідним і знедоленим через Інтернет.

Оптимізація та роботизація виробництва, а також підвищення ефективності праці, безумовно, призведуть до вилучення великої кількості працівників з економіки, але в цілому вплив цифрової економіки на ринок праці України буде позитивний.

Зв'язок 5G п'ятого покоління означає прискорення даних майже в 40 разів і більше. Якщо говорити про реальні швидкості, які очікують пересічного користувача, то в 5G вони досягнуть 10 Гбіт/с (для порівняння: користувачі 4G зараз рідко мають максимальну швидкість вище 100 Мбіт/с).

Подальший розвиток таких технологій призведе до революцій у промисловості, сільському господарстві та транспорті. Можливість безперебійної та високошвидкісної передачі даних і можливість пристроїв безпосередньо обмінюватися даними дозволить дистанційно керувати сільськогосподарською технікою, промисловою технікою або безпілотними транспортними засобами.

Уряд України також має відреагувати на сучасні виклики. Він повинен забезпечити стимули для тимчасового перерозподілу працівників у критичні галузі та регіони. Наприклад, будівельників можна направити на будівництво та розширення лікарень, а текстильників – на виготовлення необхідного одягу. Це може включати надання стимулів для співпраці під час переходу працівників. Наприклад, підприємства роздрібної торгівлі продуктами харчування можуть наймати персонал ресторану. Крім того, можна заохочувати безробітних до подання заяв на посади, де відчувається нестача кадрів, наприклад, у сфері охорони здоров'я або роздрібної торгівлі.

Цифрові платформи на основі штучного інтелекту, такі як Talent Exchange, можуть надати швидке та легко реалізоване рішення для національних агенцій з працевлаштування, щоб підтримати людей залежно від попиту та пропозиції.

Уряд міг би також підтримувати широкі ініціативи щодо підвищення та перепідготовки кадрів. Агентства з працевлаштування та міністерство могли б співпрацювати з освітніми установами та з інноваційними стартапами в галузі освітніх технологій для безкоштовного надання програм, особливо для МСП, які інакше не могли б дозволити собі їх розробити самостійно. Крім того, роботодавці можуть отримувати субсидії на оплату праці працівників, які проходять навчання, - практика, яка вже діє в Сінгапурі у відповідь на COVID-19. - було б корисно для робочої сили, що залишилася. Це не тільки полегшило б фінансовий тягар компаній, а й заклало б необхідну основу для повернення до «нормального» бізнесу.

Уряду слід розглянути два набори заходів. По-перше, забезпечити ліквідність та платоспроможність компаній та співробітників. Це може бути досягнуто за рахунок надання фінансових, податкових та інших пільг підприємствам для забезпечення їхньої короткострокової ліквідності, наприклад, шляхом відстрочення платежів за соціальними або податковими платежами, кредитних гарантій для МСП або стартапів або призупинення орендної плати для МСП. Крім того, уряд міг би гарантувати оплату найманим працівникам та самозайнятим, наприклад, шляхом запровадження короткострокової допомоги на роботу та підтримки доходів для фрілансерів.

По-друге, уряд міг би розглянути питання про адаптацію нормативних актів, які можуть ускладнити подвійний імператив захисту життя та засобів для існування. Наприклад, він міг би створити спрощені та прискорені процеси подання заявок на допомогу по безробіттю та підтримку малого та середнього бізнесу, а також змінити відповідні критерії. Уряд також міг би скасувати вимогу про те, щоб люди особисто зверталися за допомогою з

безробіття, і вони могли б продовжувати дозвіл на проживання для сезонних робітників. Вони також можуть (тимчасово) послабити правила щодо критично важливих професій.

Компанії також повинні будуть перерозподілити свою робочу силу, що не використовується, для належного укомплектування кадрами кризових заходів. Це може включати запровадження тимчасових відряджень між відділами та між компаніями (наскільки це можливо з урахуванням чинних обмежень). Процеси найму також повинні бути прискорені, щоб наймати людей у великих масштабах у критично важливих професіях та галузях промисловості, таких як продуктові магазини та логістика.

Крім того, компанії повинні захищати робочі місця, які перебувають під загрозою через раптове падіння попиту. Компанії можуть змінювати співробітників, щоб реагувати на ці зміни; наприклад, вони могли б перемістити їх з докризових видів діяльності в нові, попит на які виріс (наприклад, у швейні компанії, що виробляють захисний одяг та інше захисне спорядження, та в компанії, які використовують свої логістичні мережі для переміщення товарів першої необхідності туди, де вони потрібні).

Включення короткострокових переміщень працівників у компанії з підвищеним попитом могло б покрити деякі тимчасові потреби з використанням існуючих працівників. Наприклад, у Сполучених Штатах FMI (асоціація харчової промисловості) та Eightfold AI спільно створили онлайн-ринок під назвою Talent Exchange.

На додаток до переміщення співробітників компанії повинні скорочувати витрати, спричинені падінням попиту, доки економіка не відновиться. Це може включати надання неоплачуваної або частково оплачуваної відпустки з правом на повернення (наприклад, творча відпустка, сезонна або щомісячна відпустка, скорочення понаднормової роботи або використання рахунків за робочий час) та скорочення компенсаційних витрат

без будь-якого впливу на базову заробітну плату (наприклад, за рахунок відстрочення виплати премій або скорочення робочого тижня).

Компанії також мають розширити ініціативи з дистанційного навчання та перепідготовки для всіх працівників, які не використовуються, щоб закласти основу для їх стратегічних амбіцій у посткризовому світі. Зокрема, цілеспрямовані ініціативи щодо перекваліфікації можуть бути зосереджені на технологічних, а також соціальних та емоційних навичках, попит на які, за прогнозами, у наступному десятилітті зростатиме. Це може допомогти створити необхідний людський капітал, щоб закрити цифровий розрив, який зараз існує в компаніях, особливо в таких критичних нових областях, як штучний інтелект, інновації в області блокчейна і моделі платформ.

Зважаючи на існуючі в країнах ЄС програми щодо управління зайнятістю населення, вважаємо за доцільно в Україні впровадити наступні: стимулювання економіки та зайнятості, підтримка підприємств, робочих місць та доходів, захист працівників на робочих місцях, опір на соціальний діалог при виробленні рішень (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 - Пропоновані програми імплементації досвіду ЄС щодо управління зайнятістю населення в Україні

№	Засоби	Інструменти
1	Стимулювання економіки та зайнятості	Активна бюджетно-фінансова політика
		Ліберальна грошово-кредитна політика
		Кредитно-фінансова підтримка конкретних галузей, включаючи медичну
2	Підтримка підприємств, робочих місць та доходів	Надання підприємствам різних пільг, у тому числі фінансових та податкових
		Застосування заходів, спрямованих на утримання персоналу
		Поширення соціального захисту на все населення
3	Захист працівників на робочих місцях	Посилення заходів охорони праці
		Коригування робочого графіка (наприклад, перехід на віддалену роботу)
		Недопущення дискримінації та відчуження працівників
		Забезпечення загального доступу до медичних послуг
		Розширення можливостей отримання оплачуваної відпустки
4	Опір на соціальний діалог при виробленні рішень	Посилення заходів охорони праці
		Коригування робочого графіка (наприклад, перехід на віддалену роботу)
		Недопущення дискримінації та відчуження працівників

Також вважаємо за доцільне запропонувати основні напрями державної економічної політики щодо підтримки малого та середнього бізнесу:

- створити онлайн-платформу для МСП для обміну та обміну досвідом, а також створити інформаційний штаб на порталі для підприємців для консультування МСП щодо можливості отримання державної підтримки, карантинні протоколи;
- відстрочення вже виданих кредитів МСП (кредитні канікули) на термін не менше ніж на 6 місяців після закінчення періоду військового стану;
- запровадження податкових канікул до кінця податкового року за єдиним податком, податку на землю та майно;
- підприємці та фермери звільняються від сплати ЄСВ на строк до 6 місяців (крім внесків працівників);
- зменшення/скасування орендної плати суб'єктам МСП за рахунок бюджетного відшкодування;
- компенсувати малим та мікропідприємствам відсотки за кредитами.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

Встановлено, що управління зайнятістю – це форма реалізації політики зайнятості, сукупність свідомих і цілеспрямованих дій, за допомогою яких вона здійснюється. Суть управління зайнятістю полягає у врахуванні демографічної та соціально-економічної ситуації країни, шляхом формування законодавчої та нормативно-правової бази, а також соціально-економічних реформ та програм впровадження міжнародних стандартів для створення необхідних умов для працевлаштування, для захисту праці громадян та підвищення якості робочої сили. Політика зайнятості передбачає систему заходів щодо створення умов для повного використання потенціалу робочої сили та ділової активності працездатного населення, пов'язуючи цю діяльність з цілями групових інтересів та орієнтирами соціально-економічного розвитку з урахуванням конкретних обставин працездатності.

Це повинно діяти як стабілізуючий фактор для запобігання значному перевищенню безробіття допустимих рівнів, тобто тривалої стагнації під час відновлення економіки через якісну відповідність попиту та пропозиції на ринку праці.

Досліджено, що запропонований підхід багато в чому схожий на попередній, хоча усуває деякі недоліки, а саме - забезпечення пропорційності між різними сферами та видами робіт служб зайнятості на основі ваг; враховуючи основні характеристики служб зайнятості, це необхідно для початкового, проміжного та остаточного розрахунку ефективності роботи центру зайнятості.

Визначено, що аналізуючи динаміку зайнятого населення в Україні протягом останніх п'яти років можна дійти висновку, що за період 2017 року зайняте населення скоротилося на 0,7% до рівня в 16,156 млн. осіб проти 16,276 млн. осіб в 2016 році. В 2018-2019 рр. відбувався щорічний приріст

зайнятого населення в Україні та становив 1,3%, проте в 2020 році в умовах пандемії скоротилося зайняте населення на 4% до рівня в 15,915 млн. осіб. За останні 5 років найбільш суттєві зміни відбувалися в: скороченні на 5,1% зайнятого населення в сільському господарстві із рівня в 2866,5 тис. осіб до 2721,2 тис. осіб в 2020 році; скорочення зайнятого населення в промисловості на 5,5% із рівня в 2494,8 тис. осіб до 2358,6 тис. осіб; скорочення зайнятого населення в фінансовій та страховій діяльності на 5,8%; скорочення зайнятого населення в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги на 9,2%; скорочення зайнятого населення в державному управлінні та обороні на 7,3%. Протягом 2016-2020 рр. кількість зайнятості жінок в Україні мала динаміку до скорочення із рівня в 7827,4 тис. осіб в 2016 році до рівня в 7605,8 тис. осіб в 2020 році, або на -2,8%. За аналогічний період 2016-2020 рр. темп скорочення зайнятості чоловіків становив -1,65%, тобто зайнятість чоловіків скоротилася із рівня в 8449,5 тис. осіб до рівня в 8309,5 тис. осіб в 2020 році. В 2016-2019 рр. в професійній структурі зайнятого населення переважали найпростіші професії (19%), професіонали (18%), фахівці (11-12%), працівники сфери торгівлі (17%). У професійній структурі зайнятого населення протягом 2020 року найбільшу питому вагу займали найпростіші професії (18%), працівники сфери торгівлі та послуг (17%), професіонали (18%), кваліфіковані робітники з інструментом та фахівці (12%).

Проаналізовано, що за період 2019-2020 рр. на 3,5% зросла кількість отримувачів послуг державної служби зайнятості, або із рівня 2117 тис. осіб у 2019 році до рівня 2192 тис. осіб у 2020 році. Але в 2021 році кількість осіб, що отримали послуги державної служби зайнятості зменшилась на 127,5 тис. осіб до рівня 2065,5 тис. осіб. З січня по лютий 2022 року чисельність населення, що звернулися до Державної служби зайнятості становила 422 100 осіб, з них 402 900 були зареєстрованими безробітними, що на 34% або 208 тис. менше, ніж за відповідний період минулого року. Також зменшилась

кількість працевлаштованих безробітних осіб із рівня 388,2 тис. осіб у 2019 році до рівня 384,5 тис. осіб у 2020 році. Проте за 2021 рік кількість працевлаштованих осіб зросла на 20,3 тис. осіб до рівня 404,8 тис. осіб. Проте незважаючи на ряд здійснених заходів показники ринку праці та, навіть, показники Державної служби зайнятості, свідчать про їх неефективність. Фактично, на сьогодні діяльність державної служби зайнятості орієнтована не на покращення умов щодо створення вакансій та допомоги у пошуку і навчанні безробітних, а на здійснення виплат та допомог по безробіттю. Даний факт підтверджує зростання частки осіб, що отримали допомогу по безробіттю із рівня в 39,19% до рівня в 84,65%, та скорочення навчання, що було організовано державною службою зайнятості із рівня в 6,5% в 2019 році до рівня в 4,28% в 2021 році. Все це свідчить про неефективність діяльності Державної служби зайнятості в Україні.

Визначено, що вітчизняний ринок праці поступово трансформується з інтеграційним процесом. По-друге, економічна глобалізація опосередковано впливає на український ринок праці через різноманітні економічні канали та фактори, зокрема: міжнародну торгівлю та прямі іноземні інвестиції; товари та послуги (особливо енергоносії, метали, сільськогосподарська продукція), які відіграють важливу роль в імпорті та експорті України; зміни цін на міжнародному ринку, зовнішні позики (комерційні суб'єкти та українська держава); динаміка змін курсу національної валюти тощо. Безсумнівно, модель відкритого ринку праці ефективніша за закриту, але розуміння високих соціальних витрат такої відкритості змусило деяких політиків, урядовців та науковців запропонувати використовувати протекціонізм зайнятості: захистити робочі місця у вітчизняних компаніях; обмежити іноземну трудову міграцію; впровадити адміністративні заходи щодо скорочення трудової міграції з України тощо. Однак такі заходи мають застосовуватися лише в короткостроковому періоді, вони не забезпечують розвиток ринку праці, оскільки знижують конкуренцію, а отже призводять до

збереження застарілих технологій, зниження заробітної плати та декваліфікацію працівників.

Визначено, що Уряд України також має відреагувати на сучасні виклики. Він повинен забезпечити стимули для тимчасового перерозподілу працівників у критичні галузі, галузі та регіони. Наприклад, будівельників можна направити на будівництво та розширення лікарень, а текстильників – на виготовлення необхідного одягу. Це може включати надання стимулам для співпраці під час переходу працівників. Наприклад, підприємства роздрібної торгівлі продуктами харчування можуть наймати персонал ресторану. Крім того, можна заохочувати безробітних до подання заяв на посади, де відчувається нестача кадрів, наприклад, у сфері охорони здоров'я або роздрібної торгівлі. Цифрові платформи на основі штучного інтелекту, такі як Talent Exchange, можуть надати швидке та легко реалізоване рішення для національних агенцій з працевлаштування, щоб підтримати людей залежно від попиту та пропозиції. Компанії також мають розширити ініціативи з дистанційного навчання та перепідготовки для всіх працівників, які не використовуються, щоб закласти основу для їх стратегічних амбіцій у посткризовому світі. Зокрема, цілеспрямовані ініціативи щодо перекваліфікації можуть бути зосереджені на технологічних, а також соціальних та емоційних навичках, попит на які, за прогнозами, у наступному десятилітті зростатиме. Це може допомогти створити необхідний людський капітал, щоб закрити цифровий розрив, який зараз існує в компаніях, особливо в таких критичних нових областях, як штучний інтелект, інновації в області блокчейна і моделі платформ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про зайнятість населення: Закон України 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
3. Колот А. М., Герасименко О. О., Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/21250/17-24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 392 с.
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2018. № 1.
6. Колот А. М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2011. № 1.
7. Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колот. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
8. Сучасні реалії фінансово-економічного розвитку регіонів, галузей, підприємств, бізнесу: монографія. Том 1 /за ред. Л.М. Савчук, Л.М. Бандоріної. – Дніпро: Пороги, 2020. – 504с.
9. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібн.. К.: МАУП, 2011. - 120 с.

10. Васильченко В. С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / В. С. Васильченко, В. Н. Крыжановский, В. В. Оникиенко. - К. : НЦЗРТ, 2002. 281 с.
11. Лукьянов А. С. Потребность - занятость - управление: методологические проблемы исследования и оптимизации. Таллинн, 2010. 141 с.
12. Трудове право України: підручник : навчальне видання. 2-е вид., стереот. - К. : Вікар, 2004. 725 с.
13. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості населення на ринку праці України: інвестиційно-регіональні аспекти. Проблеми науки. 2013. № 10. С. 15-21.
14. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан, відносини, нові виклики, тенденції розвитку: монографія А.М. Колот. К.: КНЕУ. 2010. 251 с.
15. Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11744/20-Gerasumenko.pdf?sequence=1>
16. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
17. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, затверджені наказом Держстату від 27.01.2017 № 22, із змінами, затвердженими наказом Держстату від 28.12.2018 № 292. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf
18. Онопрієнко І. Статистичний аспект демографічної ситуації в Україні: автореф. ... канд. ек. наук. 2017. Миколаїв. С. 604–608. URL: <http://global-national.in.ua/archive/16-2017/120.pdf>
19. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. Вісник НАН України. 2015. С. 59–64.

20. Павлюк Т.І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонування ринкової економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Вип. 14. 2016. С. 26-31.

21. Руженський М. М. Модернізація зайнятості населення: зміст та пріоритети. Економіка та держава. № 5. 2021. С. 4-7. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4926&i=0>

22. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти: колективна монографія / [В. М. Петюх, Л. В. Щетініна, Л. М. Фокас та ін.] ; за наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Петюха. К. : КНЕУ, 2015. 171 с.

23. Рубан В., Чубукова О., Некрасов В. Інноваційна модель стратегічного розвитку України: методологія і досвід Економіка Україна. 2003. № 6. С. 14–19.

24. Волківська А. М., Г. В. Осовська, Т. В. Семенюк, О. В. Аксьонова Оцінка індикаторів та факторів впливу на управління зайнятістю населення житомирської області URL: http://www.economy.in.ua/pdf/12_2021/20.pdf

25. Чижмарь Ю. В. Проблеми й прогалини в національному та міжнародному трудовому праві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2015. Вип. 34(2). С. 38-41.

26. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175: Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text

27. Кодекс законів про працю України : Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

28. Petrova I., Balyka O., Kachan H. Digital economy and digital employment appearance. Social and labour relations: theory and practice. 2020. № 10 (2). P. 10–20.

29. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. : розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. №67-р. Офіційний вісник України. 2018. № 16. Ст. 560.

30. Єдиний цифровий ринок ЄС. URL: <https://eufordigital.eu/uk/discover-eu/eu-digital-singlemarket/>

31. A Europe fit for the digital age / An official website of the European Union. URL: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age>

32. Коляденко С.В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. Економіка. Фінанси. Менеджмент. 2016. № 6. С. 105–112.

33. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: <https://bit.ly/3eo5rql>

34. Азьмук Н.А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. Економічний простір. 2019. № 152. С. 66–80.

35. Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text

36. Проєкт закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=71071

37. Магомедова А.М., Сахарук І.С. Цифровізація праці: правові та економічні засади розвитку. Економіка. Фінанси. Право. 2020. № 11/3. С. 30–36.

38. Азьмук Н.А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. Економічний простір. 2019. № 152. С. 66–80.

39. Хандій О.О. Державна підтримка трансформації трудових відносин в ІТ-сфері в умовах цифровізації економіки. Економіка промисловості. 2019. № 2 (86). С. 126–145.

40. Погорєлова О.С. Напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення цифрової роботи. Право та державне управління. 2020. № 4. С. 43–50.

41. Назарова Г.В. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку : збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 23–24 жовтня 2019 р. 2019. С. 29–31.

42. Алексинська М. Тиха революція: як Україна стала чемпіоном «цифрової роботи». Де, як і чому працюють українські ІТ-фрілансери. Україна: аспекти праці. 2018. № 4. С. 49–51

43. Державна служба зайнятості URL: <https://www.dcz.gov.ua/>

44. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова К., 2020

45. Петрова І. Л., Близнюк В. В., Куліков Г. Т. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування. НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. К. 2009. С. 368

46. Офіційний сайт Сумського центру зайнятості: веб-сайт.URL: <https://sum.dcz.gov. a/>

47. Родічева І.С. Сучасні підходи до оцінки діяльності державної служби зайнятості як складової частини інфраструктури ринку праці. Вісник Хмельницького нац. ун-ту. 2009. Т. 2. No 5.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Таблиця А.1 – Динаміка державної служби зайнятості в 2019-2020 рр.

[38]

Показник	2019 р.	2020 р.	зміна значення	
			%	+ (-) тис. осіб
Всього отримували послуги, тис. осіб	2 117,0	2 192,0	103,5	75,0
з них, мали статус безробітного, тис. осіб	1 024,4	1 247,2	121,7	222,8
з них, отримали статус безробітного за період карантину (з 12 березня по 31 грудня)	550,6	750,6	136,3	200,0
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб	826,2	606,4	73,4	-219,8
з них, працевлаштовано за період карантину (з 12 березня по 31 грудня)	690,1	460,2	66,7	-229,9
Працевлаштовано безробітних, тис. осіб	388,2	384,5	99,0	-3,7
з них, працевлаштовано безробітних за період карантину (з 12 березня по 31 грудня)	327,9	317,2	96,7	-10,7
Працевлаштовано шляхом одноразової виплати допомоги по безробіттю, особи	2 383	678	28,5	-1 705
Працевлаштовано компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску, тис. осіб	11,4	7,8	68,4	-3,6
Проходили професійне навчання безробітні, тис. осіб	138,6	93,4	67,4	-45,2
з них, в ЦПТО, тис. осіб	54,1	48,4	89,5	-5,7
Всього отримали ваучер на навчання, осіб	1 307	742	56,8	-565
Всього брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	199,9	99,7	49,9	-100,2
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	829,7	1 118,6	134,8	288,9
з них, розпочато виплату допомоги по безробіттю за період карантину (з 12 березня по 31 грудня)	406,6	661,3	162,6	254,7
Кількість роботодавців, які надали інформацію про вакансії, тис. одиниць	205,6	169,2	82,3	-36,4
Кількість вакансій, тис. одиниць	1 153,3	829,7	71,9	-323,6
з них, зареєстровано за період карантину (з 12 березня по 31 грудня)	885,7	552,6	62,4	-333,1

Таблиця А.2 – Динаміка державної служби зайнятості в 2020-2021 рр.

[38]

Показники	2020 р.	2021 р.	зміна значення	
			%	+ (-) тис. осіб
Всього отримували послуги, тис. осіб	2 192,0	2 064,5	94,2	-127,5
з них, мали статус безробітного, тис. осіб	1 247,2	1 191,0	95,5	-56,2
Всього отримали роботу, тис. осіб	606,4	503,8	83,1	-102,6
Працевлаштовано безробітних, тис. осіб	384,5	404,8	105,3	20,3
<i>Працевлаштовано шляхом одноразової виплати допомоги по безробіттю, особи</i>	678	293	43,2	-385
<i>Працевлаштовано компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску, особи</i>	7 842	5 760	73,5	-2082
Проходили професійне навчання безробітні, тис. осіб	93,4	88,3	94,5	-5,1
з них, в ЦПТО, тис. осіб	48,4	50,6	104,5	2,2
Всього отримали ваучер на навчання, осіб	742	396	53,4	-346
Всього брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	99,7	66,6	66,8	-33,1
Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	1 624,6	1 747,6	107,6	123,0
<i>з них, безробітних, тис. осіб</i>	1 083,4	1 045,5	96,5	-37,9
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	1 118,6	1 079,8	96,5	-38,8
Кількість роботодавців, які надали інформацію про вакансії, тис. одиниць	169,2	158,2	93,5	-11,0
Кількість вакансій, тис. одиниць	829,7	705,8	85,1	-123,9

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1 - Динаміка зайнятості населення за видами економічної діяльності в Україні в 2016-2020 рр., тис. осіб [11]

Показники	Роки, тис. осіб					Темп приросту, %			
	2016	2017	2018	2019	2020	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2016
Усього зайнято	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3	1,3	1,3	-4,0	-2,2
Сільське, лісове та рибне господарство	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	2,7	2,5	-9,6	-5,1
Промисловість	2494,8	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6	-0,6	1,5	-4,2	-5,5
Будівництво	644,5	644,3	665,3	699	664,4	3,3	5,1	-4,9	3,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3516,2	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7	3,7	4,0	-4,0	3,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	997,2	991,6	995,1	999	975,2	0,4	0,4	-2,4	-2,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	276,7	276,3	283,0	304,0	285,4	2,4	7,4	-6,1	3,1
Інформація та телекомунікації	275,2	274,1	280,3	289,2	283,7	2,3	3,2	-1,9	3,1
Фінансова та страхова діяльність	225,6	215,9	214,0	211,6	212,5	-0,9	-1,1	0,4	-5,8
Операції з нерухомим майном	255,5	252,3	259,4	259,7	251,2	2,8	0,1	-3,3	-1,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	428,1	415,8	437,9	421,6	418,2	5,3	-3,7	-0,8	-2,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	304,3	297,9	304,3	317,9	304,6	2,1	4,5	-4,2	0,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	973,1	979,7	939,3	870,5	901,9	-4,1	-7,3	3,6	-7,3
Освіта	1441,4	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9	-0,5	-2,0	0,4	-3,2

Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1030,4	1013,6	995,4	974,2	935,4	-1,8	-2,1	-4,0	-9,2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	201,6	199,8	196,9	197,6	196,0	-1,5	0,4	-0,8	-2,8
Інші види економічної діяльності	345,8	344,6	355,2	372,1	363,4	3,1	4,8	-2,3	5,1

Таблиця Б.2 - Динаміка структури зайнятості населення за видами економічної діяльності в Україні в 2016-2020 рр., % [11]

Показники	Роки, %					Темп приросту, %			
	2016	2017	2018	2019	2020	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2016
Усього зайнято	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,0	0,0	0,0	0,0
Сільське, лісове та рибне господарство	17,61	17,71	17,96	18,16	17,10	0,2	0,2	-1,1	-0,5
Промисловість	15,33	15,11	14,83	14,85	14,82	-0,3	0,0	0,0	-0,5
Будівництво	3,96	3,99	4,07	4,22	4,17	0,1	0,1	0,0	0,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21,60	21,82	22,34	22,93	22,93	0,5	0,6	0,0	1,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6,13	6,14	6,08	6,03	6,13	-0,1	-0,1	0,1	0,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,70	1,71	1,73	1,83	1,79	0,0	0,1	0,0	0,1
Інформація та телекомунікації	1,69	1,70	1,71	1,74	1,78	0,0	0,0	0,0	0,1
Фінансова та страхова діяльність	1,39	1,34	1,31	1,28	1,34	0,0	0,0	0,1	-0,1
Операції з нерухомим майном	1,57	1,56	1,59	1,57	1,58	0,0	0,0	0,0	0,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	2,63	2,57	2,68	2,54	2,63	0,1	-0,1	0,1	0,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,87	1,84	1,86	1,92	1,91	0,0	0,1	0,0	0,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5,98	6,06	5,74	5,25	5,67	-0,3	-0,5	0,4	-0,3
Освіта	8,86	8,81	8,66	8,38	8,76	-0,2	-0,3	0,4	-0,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,33	6,27	6,08	5,88	5,88	-0,2	-0,2	0,0	-0,5

Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,24	1,24	1,20	1,19	1,23	0,0	0,0	0,0	0,0
Інші види економічної діяльності	2,12	2,13	2,17	2,24	2,28	0,0	0,1	0,0	0,2



метадані

Заголовок

Управління зайнятості населення в умовах сучасних викликів

Автор

Науковий керівник

Осика

Щетиніна

підрозділ

кафедра соціоекономіки та управління персоналом

Перелік можливих спроб маніпуляцій з текстом

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		1
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		109

Обсяг знайдених подібностей

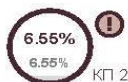
Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



КП 2

10366

Кількість слів



КЦ

78874

Кількість символів

Подібності за списком джерел

Прокрутіть список та аналізуйте, особливо, фрагменти, які перевищують КП 2 (позначено жирним шрифтом). Скористайтеся посиланням "Позначити фрагмент" та перегляньте, чи є вони короткими фразами, розкиданими в документі (випадкові схожості), численними короткими фразами поруч з іншими (мозаичний плагіат) або великими фрагментами без зазначення джерела (прямий плагіат).

10 найдовших фраз

Копію тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	http://www.economy.in.ua/pdf/12_2021/3.pdf	249	2.40 %
2	http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2022/01/en-2021-6x1-22.pdf	73	0.70 %
3	https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf	45	0.43 %
4	https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_Socialno-Ekonomichni_naslidky_koronakryzy.pdf	44	0.42 %
5	http://www.economy.in.ua/pdf/12_2021/3.pdf	41	0.40 %
6	https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_0.pdf	40	0.39 %