

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СУПРУН КОСТЯНТИН В'ЯЧЕСЛАВОВИЧ

УДК 354:331.5:330.1:364

ДИСЕРТАЦІЯ
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ
СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

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



К.В. Супрун

Науковий керівник: Алейнікова Олена Володимирівна, доктор наук з державного управління, професор

Київ – 2022

АНОТАЦІЯ

Супрун К.В. Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2022.

Зміст анотації

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення та розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення діяльності органів публічної влади у цій сфері.

Встановлено, що у нових соціально-економічних умовах в Україні зростає актуальність публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення, оскільки підвищення конкурентоспроможності національної економіки неможливе без радикальних змін у відтворенні та ефективному використанні людської праці. Для подолання таких негативних тенденцій як високий рівень безробіття, низька динаміка створення нових робочих місць, дисбаланс у структурі попиту та пропозиції робочої сили, до яких додалися такі виклики як військова російська агресія, окупація Криму і частини Донецької та Луганської областей, пандемія COVID-19, зростання трудової міграції, потрібне удосконалення системи управління у сфері зайнятості та впровадження інноваційного типу зайнятості, який характеризується гнучкістю, динамічністю, ефективністю, передбачає постійне оновлення змісту та форм зайнятості, реалізацію освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці, створення нових типів праці.

Аргументовано, що дослідження публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення потребує розробки та запровадження заходів, спрямованих на формування інноваційної моделі зайнятості, впровадження нових підходів у публічному управлінні сферою зайнятості, визначення нагальних потреб у трудових ресурсах та їх адаптації до актуальних тенденцій ринку праці, формування суспільного запиту на підготовку, перепідготовку фахівців у різних сферах діяльності на основі сучасних освітніх технологій.

Сформовано основні завдання органів публічного управління сферою зайнятості в Україні, до яких зараховано: вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, формування відповідної стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, організацію допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

Визначено, що метою публічного управління у сфері інноваційного розвитку сфери зайнятості є створення умов для максимально можливої зайнятості населення шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів регулювання, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння розвитку інноваційного типу зайнятості.

Сформульовано поняття публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості як діяльності органів публічної влади, спрямованої на забезпечення продуктивної й ефективної зайнятості; досягнення збалансованості на ринку праці; створення нових робочих місць та постійної перепідготовки фахівців у відповідності до актуальних потреб

інноваційної економіки, розвитку інноваційної діяльності на основі концепції «Індустрія 4.0»; підвищення продуктивності праці та посилення конкурентоспроможності робочої сили шляхом впровадження системних правових, організаційних, економічних змін.

Встановлено, що основними принципами публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення є принципи стабільності, системності, адекватності, збалансованості, законності, пріоритету досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, гармонізації інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства, комплексності. Доведено, що до методологічних принципів політики зайнятості, актуальних для України, доцільно зарахувати принцип субсидіарності, оскільки в умовах децентралізації має здійснюватися зміна підпорядкованості цілей, завдань управління зайнятістю на державному, регіональному, місцевому та локальному рівнях.

Доведено, що публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України в умовах трансформаційних змін здійснюється з урахуванням наявного соціально-економічного стану України і передбачає інклюзивність ринку праці, його адаптацію до демографічних змін, підвищення продуктивності праці, активну підтримку формування нових вмінь, навичок та підвищення кваліфікації як працюючих, так і майбутніх фахівців, забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Систематизовано основні функції органів публічної влади у сфері зайнятості населення (прогностично-цільова, організаційно-правова, координуючо-регулююча, мотиваційно-стимулююча, консолідуюча, інформаційна, соціальна, контролююча, коригуюча) та механізми, необхідні для реалізації політики зайнятості та її інноваційного розвитку (нормативно-правовий, організаційний, мотиваційний, інформаційний). Запропоновано комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості.

Узагальнено зарубіжний досвід публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні. Зокрема до практик, які можуть бути адаптованими в Україні, зараховано наступні: створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини); заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід Європейського Союзу, США); фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії); виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини); звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини); фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії).

Охарактеризовано нормативно-правові засади регулювання ринку праці та сфери зайнятості, розроблено рекомендації щодо вдосконалення законодавства у цій сфері в умовах трансформаційних перетворень та упровадження сучасних нетипових форм зайнятості в Україні, які стосуються дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників, економічного стимулювання роботодавців, сприяння продуктивній зайнятості, удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні, механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів (що викладено у Проекті Положення про базове

підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти).

Здійснено аналіз трансформаційних змін, які відбуваються у сучасному світі, зокрема процесу глобалізації, проблем демографії, процесів автоматизації, роботизації, розвитку штучного інтелекту, флексибілізації ринку праці, та доведено, що перехід до інноваційного типу зайнятості може здійснюватися на основі формування нового інтелектуально-професійного простору; зміни форми праці; виникнення нового типу відносин в системі зайнятості; посилення та поглиблення змісту гнучкості зайнятості.

Сформовано пріоритетні напрями роботи державної служби зайнятості, до яких зараховані: удосконалення взаємодії з роботодавцями із врахуванням їх вимог та інтересів щодо забезпечення робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій; покращення якості соціальних послуг, що надаватимуться безробітним і роботодавцям, замовникам підготовки кадрів; забезпечення індивідуального підходу до розв'язання проблеми зайнятості кожного безробітного, насамперед, з числа таких, що не спроможні скласти конкуренції на ринку праці; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

Аргументовано роль соціального партнерства у спільній розробці, прийнятті та реалізації соціально-економічної й трудової політики, заснованої на збалансованості інтересів суспільства, безробітних і роботодавців. Визначено, що соціальне партнерство як форма взаємодії між закладами освіти і роботодавцями дає змогу ефективно реалізувати педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих кадрів, при якій відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням техніко-технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація здобувачів освіти до умов реального виробництва, формування в них професійної компетентності.

Рекомендовано для удосконалення публічного управління та адміністрування зайнятості населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад наступні шляхи: тісна співпраця громад з різними групами стейкхолдерів (з центрами зайнятості, громадськими організаціями, роботодавцями тощо); закріплення ролі та відповідальності органів місцевого самоврядування за створення умов для підвищення рівня зайнятості; орієнтація на вчасну ідентифікацію проблеми зайнятості та проведення випереджувальних дій; підвищення ролі профорієнтації молоді щодо оптимального вибору майбутньої професії; підвищення ролі центрів професійно-технічної освіти на ринку освітніх послуг для дорослого населення, розширення їх можливостей для охоплення ними потреб усіх галузей економіки в професійному навчанні робітничих кадрів регіонів, де вони розміщені, а також прилеглих до них; удосконалення механізмів отримання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці та стимулювання роботодавців до створення та збереження робочих місць; упровадження нових підходів до повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій.

Розглянуто питання працевлаштування учасників АТО/ОСС, внутрішньо переміщених осіб, доведено необхідність використання різноманітних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації цієї категорії шляхом реалізації окремих програм і проєктів, створення умов для відкриття ними власного бізнесу.

Проаналізовано використання нетипових форм зайнятості населення в умовах змін ринку праці та визначено необхідність надати гарантії договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, та їх надійний соціальний захист на основі міжнародних трудових стандартів; доведено необхідність правового регулювання протидії нелегальній і тіньовій зайнятості; запропоновано виконання державою у сфері онлайн зайнятості регулюючих,

контролюючих функцій, що має супроводжуватися формуванням належної правової бази, стимулюванням розвитку цифрового ринку праці.

Обґрунтовано науково-методичні засади впровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в Україні, що передбачає теоретичне обґрунтування, розробку та комплексну модель управління проектною діяльністю для розробки та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг.

Доведено, що діяльність органів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості, публічне управління сферою зайнятості має бути орієнтованим не лише на подолання негативних тенденцій у розвитку сфери зайнятості, а й на сприяння розвитку зайнятості за наступними пріоритетами: сприяння ефективній зайнятості населення, підвищення її гнучкості, стимулювання зростання зайнятості в інноваційних галузях економіки; збільшення попиту на людські ресурси в конкурентних галузях, що вимагають висококваліфікованих кадрів, які здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь і навичок, а також активне впровадження передових методів праці; забезпечення гнучкості трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням; збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності та мобільності; створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів соціально-трудова відносин – роботодавців, найманих працівників та посередників на ринку праці; використання засобів та інструментів коригування системи зайнятості.

Розроблено комплексну модель публічного управління у сфері інноваційного розвитку зайнятості населення.

Ключові слова: публічне управління, сфера зайнятості, інноваційний розвиток, безробіття, трудова міграція, ринки праці та освітніх послуг, працевлаштування, трудовий потенціал, проектний підхід, підготовка кадрів.

ABSTRACT

Suprun Costiantyn. Public management of innovative development of employment. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation for a Doctor of Philosophy Degree in Specialty 281 «Public Management and Administration». – State Institution of Higher Education «University of Educational Management» National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, 2022.

Annotation content

In the dissertation work the theoretical substantiation of public management of innovative development of the sphere of employment of the population is carried out and practical recommendations on improvement of activity of public authorities in this sphere are developed.

It is established that in the new socio-economic conditions in Ukraine the urgency of public management of innovative development of employment is growing, as increasing the competitiveness of the national economy is impossible without radical changes in the reproduction and effective use of human labor.

To overcome such negative trends as high unemployment, low dynamics of job creation, imbalance in the structure of supply and demand of labor, to which were added such challenges as Russian military aggression, occupation of Crimea and Donetsk and Luhansk regions, pandemic COVID-19, growth of labor migration, improvement of the employment management system and introduction of innovative type of employment, which is characterized by flexibility,

dynamism, efficiency, provides constant updating of the content and forms of employment, realization of educational and creative potential in the field of labor, creation of new types of work.

It is argued that the study of public management of innovative development of employment requires the development and implementation of measures aimed at forming an innovative model of employment, implementing new approaches in public management of employment, identifying urgent needs for labor and their adaptation to current labor market trends. request for training, retraining of specialists in various fields of activity on the basis of modern educational technologies.

The main tasks of public administration bodies in the field of employment in Ukraine are formed, which include: development of scientifically sound forecasting of processes occurring in the labor market, formation of appropriate strategies, current and long-term employment programs; coordination of interests of all subjects of management of employment process; stimulating the processes of socio-economic development to solve employment problems; reorientation of the course of solving social problems to the expansion of the labor market, organization of assistance in providing or finding work to all who wish to work; monitoring and analysis of employment policy results; control over the implementation of certain tasks.

It is determined that the purpose of public administration in the field of innovative development of employment is to create conditions for maximum employment by legal, economic and administrative-organizational methods of regulation, improving the quality and competitiveness of the workforce, promoting innovative employment.

The concept of public management of innovative development of employment as an activity of public authorities aimed at ensuring productive and efficient employment is formulated; achieving balance in the labor market; creation of new jobs and constant retraining of specialists in accordance with the

current needs of the innovative economy, the development of innovative activities based on the concept of «Industry 4.0»; increasing labor productivity and strengthening the competitiveness of the workforce through the introduction of systemic legal, organizational and economic changes.

It is established that the main principles of public management of innovative development of employment are the principles of stability, system, adequacy, balance, legality, priority of achieving full, productive and freely chosen employment, harmonization of interests of employees, employers and society, complexity. It is proved that the methodological principles of employment policy, relevant for Ukraine, should include the principle of subsidiarity, as in the context of decentralization should change the subordination of goals, objectives of employment management at the state, regional and local levels.

It is proved that public management of innovative development of employment in the conditions of transformational changes is carried out taking into account the current socio-economic situation of Ukraine and involves inclusive labor market, its adaptation to demographic change, productivity, active support of new skills, skills and development both working and future professionals, ensuring social protection of the population from unemployment.

The main functions of public authorities in the field of employment (prognostic-target, organizational-legal, coordinating-regulating, motivational-stimulating, consolidating, informational, social, controlling, corrective) and mechanisms necessary for the implementation of employment policy and its innovative development are systematized. normative-legal, organizational, motivational, informational). A complex mechanism of state regulation of innovative development of employment is proposed.

The foreign experience of public management in the field of employment and the possibility of its adaptation in Ukraine are summarized. In particular, the practices that can be adapted in Ukraine include the following: creation of labor "rental" companies that provide employees with a package of social services and

permanent employment in the company on temporary employment at various enterprises in the direction of the company (German experience); measures for young people to get their first job, internship, etc., in particular by fully or partially subsidized by the state for a certain period (the experience of the European Union, the United States); funding by local authorities of cooperatives that are entirely at the disposal of the unemployed who have the necessary professional skills (UK experience); payment of unemployment benefits to low-wage workers in order to save their jobs (German experience); exemption of an entrepreneur from paying social security contributions for one year if he organizes retraining courses for the unemployed at his enterprise (German experience); financial benefits to enterprises created by the unemployed: exemption from social taxes for a period of 6 months (French experience); payment of subsidies by enterprises to stimulate the creation of new jobs and training and retraining courses (Japanese experience).

The normative and legal bases of labor market and employment regulation are described, recommendations on improvement of the legislation in this sphere in the conditions of transformational transformations and introduction of modern atypical forms of employment in Ukraine concerning remote work and status of remote workers, economic stimulation of employers, promotion of productive employment are developed. improving the system of state regulation of employment mediation, the mechanism of participation of employers in the training of qualified personnel

(as set out in the Draft Regulations on the basic enterprise of the institution of professional (vocational), professional higher and higher education).

An analysis of transformational changes in the modern world, including globalization, demography, automation, robotics, artificial intelligence, labor market flexibility, and proves that the transition to an innovative type of employment can be based on the formation of a new intellectual and professional space ; changes in the form of work; the emergence of a new type of relationship in

the employment system; strengthening and deepening the content of employment flexibility.

Priority areas of work of the state employment service have been formed, which include: improving cooperation with employers, taking into account their requirements and interests in providing labor, which will contribute to the effective use of available vacancies; improving the quality of social services to be provided to the unemployed and employers, customers; ensuring an individual approach to solving the problem of employment of each unemployed person, first of all, among those who are unable to compete in the labor market; strengthening career guidance work among young people in order to form the professional intentions of students and build a professional career.

The role of social partnership in the joint development, adoption and implementation of socio-economic and labor policies based on the balance of interests of society, the unemployed and employers is argued. It is determined that social partnership as a form of interaction between educational institutions and employers allows to effectively implement pedagogical conditions of introduction of innovative production technologies in the process of training qualified personnel, which systematically updates the content of education taking into account technical and technological changes and accelerated socio-professional adaptation. to the conditions of real production, the formation of professional competence in them.

The following ways are recommended to improve public administration and employment administration as a tool for strengthening the capacity of local communities: close cooperation of communities with different groups of stakeholders (with employment centers, public organizations, employers, etc.); consolidating the role and responsibility of local governments in creating conditions for increasing employment; focus on timely identification of the employment problem and conducting preventive actions; increasing the role of career guidance for young people in the optimal choice of future profession;

increasing the role of vocational education centers in the market of adult education services, expanding their capacity to cover the needs of all sectors of the economy in vocational training of workers in the regions where they are located, as well as adjacent to them; improving mechanisms for obtaining complete and reliable information on labor demand in the labor market and encouraging employers to create and maintain jobs; introduction of new approaches to the return of job seekers to active employment, development of communications between labor market participants, business entities that provide employment mediation services, representatives of public organizations.

The issue of employment of ATO / OSS participants, internally displaced persons, the need to use various retraining and advanced training programs in this category through the implementation of certain programs and projects, creating conditions for them to start their own business.

The use of atypical forms of employment in the conditions of changes in the labor market is analyzed and the need to provide guarantees of contractual freedom to the parties to individual labor relations and their reliable social protection on the basis of international labor standards; the necessity of legal regulation of counteraction to illegal and shadow employment is proved; it is proposed that the state perform regulatory and supervisory functions in the field of online employment, which should be accompanied by the formation of an appropriate legal framework, stimulating the development of the digital labor market.

Scientific and methodological bases of project approach implementation in public management of innovative development of employment in Ukraine are substantiated, which provides theoretical substantiation, development and complex model of project management for development and implementation of programs and projects in employment and use of project educational activities in improving the interaction of labor markets and educational services.

It is proved that the activity of public administration bodies for innovative development of employment, public administration of employment should be

focused not only on overcoming negative trends in employment, but also on promoting employment according to the following priorities: promoting effective employment, increasing its flexibility, stimulating employment growth in innovative sectors of the economy; increasing the demand for human resources in competitive industries that require highly qualified personnel who are able to ensure the effective use of acquired knowledge, skills and abilities, as well as the active introduction of best practices; ensuring the flexibility of labor legislation and strengthening control over its implementation; preservation and development of labor, intellectual potential of employees, increasing their competitiveness and mobility; creation of favorable conditions for the development of creative potential of all subjects of social and labor relations – employers, employees and intermediaries in the labor market; use of means and tools to adjust the employment system.

A comprehensive model of public administration in the field of innovative development of employment has been developed.

Keywords: public administration, sphere of employment, innovative development, unemployment, labor migration, labor markets and educational services, employment, labor potential, project approach, training.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації
Статті в наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого
МОН України:

1. Супрун К.В. Механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки», державне управління: зб. наук. праць.* 2021. Вип. 17(46). С. 236–266.

2. Супрун К.В., Козенко Р.В., Пікож Т.М. Реалізація освітньої політики в умовах формування інклюзивного освітнього простору. *Вісник*

післядипломної освіти. Серія «Управління та адміністрування: зб. наук. праць. 2019. Вип. 7(36). С. 46–78. (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення рівного доступу до освіти, зокрема дітей із особливими потребами, моделі інтегративного навчання, аналізу нормативно-правової бази з означеного питання та внесення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства з даного питання, забезпечення повноцінного й гідного життя осіб з особливостями психофізичного розвитку та з інвалідністю, їх підготовка до активної участі в житті суспільства, включення в соціальні відносини).

3. Супрун К.В. Основні напрями удосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку України. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Управління та адміністрування: зб. наук. праць. 2019. Вип. 4/5(33/34). С. 93–110.*

4. Супрун К.В. Державно-приватне партнерство як чинник забезпечення інноваційного розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти України. *Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін: зб. наук. праць Донецького держ. ун-ту управління МОН України. Т. XVIII. Вип. 302. Маріуполь, ДонДУУ. 2017. 258 с. С. 116–127.*

Монографії

5. Супрун К.В., Супрун В.В. Діяльність переміщених закладів професійно-технічної освіти. *Формування державної політики щодо внутрішньо переміщених осіб в умовах системних криз в Україні: монографія / за заг. ред. О.В. Балуєвої. Маріуполь : Донецький держ. ун-т управ. МОН України, Кривий Ріг: Вид. Р.А. Козлов, 2017. Т. 2. 260 с. С. 235–242. (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення рівного доступу до освіти соціально незахищених верств населення та людей, недостатньою мірою залучених в суспільство, включаючи біженців та осіб без громадянства, та їх рівноправної участі у всіх сферах життя).*

Статті в зарубіжних виданнях

6. Супрун К.В. Сфера зайнятості населення України як об'єкт публічного управління інноваційним розвитком ринку праці. *The scientific heritage (Budapest, Hungary)*: журн. 2021. Vol. 3. No 76(76). С. 10–13. ISSN 92150365.

7. Супрун К.В. Удосконалення публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Danish Scientific Journal*. 2021. № 53. С. 73–77. ISSN 3375-2389.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

8. Супрун К.В. Управління інноваційним розвитком системи професійної освіти і навчання в Україні. *Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 15–16 груд. 2017 р. Київ : Таврійський нац. ун-т імені В. І. Вернадського, 2017. С. 79–82.

9. Супрун К.В. Актуальні питання публічного управління зайнятістю населення України. *Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти*: зб. наук. праць за матеріалами XV Міжнар. наук.-практ. конф., 30–31 груд. 2017 р.; за заг. ред. М.А. Журби. Монреаль : вид-во ЦСП «НБК» (Канада, Монреаль), 2017. (Канада, Сербія, Азербайджан, Польща, Україна). С. 214–218.

10. Suprun K.V., Maksymchuk V.V. Realization of modernization of vocational education of Ukraine in the conditions of the state-private partnership. *Реалізація політики модернізації економіки в умовах державно-приватного партнерства*: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 3 листоп. 2017 р. Запоріжжя : Класич. приват. ун-т, ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2017. С. 48–51. (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення підготовки кваліфікованого виробничого персоналу для загальнодержавних потреб та регіональних ринків праці у нових соціально-

економічних умовах через призму державно-приватного партнерства з урахуванням міжнародного досвіду).

11. Супрун К.В. Проблеми інноваційного розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи*: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 2 лют. 2018 р. Запоріжжя: Класич. приват. ун-т, ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2018. Ч. 1. С. 40–43.

12. Супрун К.В. Актуальні питання сфери зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО*: зб. матеріалів круглого столу до Дня захисника України, м. Київ, 17 жовт. 2018 р.; Ін-т підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2018. С. 171–175.

13. Супрун К.В. Інноваційні форми організації освітнього процесу при підготовці фахівців для органів публічної влади. *Публічна служба в модерній державі*: матеріали наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю держ. служби України, м. Київ, 13 черв. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 213–217.

14. Супрун К.В. Активна політика зайнятості населення України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України* : зб. матеріалів Всеукр. круглого столу, Київ, 17 квіт. 2018 р. Київ : КНУБА, 2018. С. 302–307.

15. Супрун К.В. Інноваційні освітні технології як засіб підвищення якості підготовки фахівців для органів публічної влади та державної служби зайнятості. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : зб. матеріалів круглого столу, м. Київ, 18 квіт. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 173–177.

16. Супрун К.В. Актуальні проблеми управління сферою зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів сучасності. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. круглого столу, 6 берез. 2018 р. / за заг. ред. О.Г. Льовкіної, Р.А. Калениченка. Ірпінь : Ун-т держ. фіск. служби України, 2018. С. 171–175.

17. Супрун К.В. Проектна освітня діяльність у сфері зайнятості як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Форум прямої демократії* : матеріали доп. та тез Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 4 груд. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 253–257.

18. Супрун К.В. Державна політика зайнятості: проблеми та шляхи навчання дорослого населення в Україні. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. інтернет конф., м. Біла Церква, 29 листоп. 2018 р. / ред. кол. : М.О. Кириченко, О.М. Отич, О.П. Ситніков, Є.В. Хлобистов, В.Є. Харагірло, Л.Є. Коваль, Н.Г. Торба, [та ін.]. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ УМО, 2018. С. 345–350.

19. Супрун К.В. Актуальні проблеми зайнятості та самозайнятості населення України в умовах кризових викликів сучасності. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення* : матеріали II Всеукр. міжнар. наук.-практ. конф., 15 черв. 2018 р., м. Маріуполь / ред. С.Ф. Марова (голова) [та ін.]. Маріуполь : ДонДУУ, 2018. С. 107–110.

20. Супрун К.В. Реалізація програм зайнятості населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності* : зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Кривий Ріг, 25–26 квіт. 2018 р. / за наук. ред. Л.М. Сергєєвої, Т.І. Стойчик. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2018. С. 156–160.

21. Супрун К.В. Організація проектної освітньої діяльності у сфері зайнятості. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матеріалів III Всеукр. інтернет-конф., 19 квіт. 2018 р., м. Київ: у 2-х ч.; наук. ред., упоряд.: В.В. Сидоренко, Я.Л. Швень. Київ : Агроосвіта, 2018. Ч. 2. С. 93–95.

22. Супрун К.В. Професійна освіта України: шляхи взаємодії з соціальними партнерами та виробництвом. *Освіта і наука в Україні: шляхи розвитку та напрямки взаємодії* : матеріали VI Всеукр. заоч. наук.-практ. конф., м. Харків, 16–17 берез. 2018 р. / Наук. парт. «Центр наукових технологій». Харків : НП «ЦНТ», 2018. С. 76–80.

23. Супрун К.В. Публічне управління та адміністрування зайнятістю населення України. *Розвиток економіки та управління на світовому, державному та регіональному рівнях* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 16–17 берез. 2018 р. Київ: Тавр. нац. ун.-т імені В. І. Вернадського, 2018. С. 52–57.

24. Супрун К.В. Стан та проблеми формування політики модернізації у сфері зайнятості населення України. *Сучасні наукові підходи до ефективного використання потенціалу економіки країни*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 16–17 лют. 2018 р. Дніпро : НО «Перспектива», 2018. С. 82–85.

25. Супрун К.В. Нові підходи до підготовки кваліфікованих кадрів для галузей економіки на сучасному етапі. *Фінанси, бухгалтерський облік та підприємництво: аналіз тенденцій та перспектив розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 9–10 лют. 2018 р. Київ : ГО «Київ. екон. наук. центр», 2018. С. 19–23.

26. Супрун К.В. Зайнятість населення України як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах*: зб. матеріалів круглого столу, м. Київ, 18 квіт. 2019 р.; Ін-т підготовки кадрів

Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 156–160.

27. Супрун К.В. Актуальні питання зайнятості внутрішньо переміщених осіб та військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції (операції об'єднаних сил). *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. круглого столу з міжнар. участю, 24 квіт. 2019 р.; за заг. ред. О.Г. Льовкіної, Р.А. Калениченка. Ірпінь : Ун-т держ. фіскал. служби України, 2019. С. 189–194.

28. Супрун К.В. Публічне адміністрування у сфері зайнятості населення України. *Наука і молодь – 2019: пріоритетні напрями глобалізаційних змін* : Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, 16 трав. 2019 р.; ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2019. С. 574–578.

29. Супрун К.В. Сучасний стан та перспективи розвитку сфери зайнятості населення України. *Розвиток освіти, науки та бізнесу: результати 2020* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 3–4 груд. 2020 р.; Міжнар. електрон. наук.-практ. журн. «WayScience». Україна, Дніпро, 2020. Т. 2. С. 423–424.

30. Супрун К.В. Публічне управління та адміністрування сфери зайнятості населення України на сучасному етапі державотворення. *Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 5–7 груд. 2020 р., м. Київ. Київ : ДУІТ, 2020. С. 255–256.

31. Супрун К.В. Формування публічного управління і адміністрування у сфері зайнятості населення. *Наука і молодь – 2020: пріоритетні напрями глобалізаційних змін*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, м. Київ, 14 трав. 2020 р. Київ : Навч.-наук. ін-т менедж. та психології ДЗВО «Ун-т менедж. освіти», 2020. 747 с. С. 397–401.

URL : <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp> (дата звернення: 15.10.2021).

32. Супрун К. В. Удосконалення механізмів реалізації державної політики публічного управління інноваційним розвитком ринку праці та надання освітніх послуг. *Сучасні освітні середовища і проблеми професійної самореалізації педагогів*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (30 верес. 2021 р., м. Київ); Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. Київ, 2021. С. 30–40.

33. Супрун К. В., Алейнікова О. В. Неформальна зайнятість як наслідок державного регулювання ринку праці освіти. *Тези Всеукр. наук.-практ. online конф. аспірантів, молодих учених та студ., присвяченої Дню науки*. Житомир: «Житомир. політех.», 2021. С. 530. *(Особистий внесок автора полягає в дослідженні питань, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям молоді регулюванням рівня неформальної діяльності та пріоритетними напрямками у роботі Державної служби зайнятості).*

LIST OF PUBLISHED WORKS ON THE SUBJECT OF DISSERTATION

Scientific works in which the main results of the dissertation are published

Professional editions

1. Suprun K.V. Mekhanizmy publichnoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom sfery zainiatosti naselennia Ukrainy. Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Sotsialni ta povedinkovi nauky», derzhavne upravlinnia: zb. nauk. prats. 2021. Vyp. 17(46). S. 236–266.

2. Suprun K.V., Kozenko R.V., Pikozyh T.M. Realizatsiia osvitnoi polityky v umovakh formuvannia inkliuzyvnoho osvitnoho prostoru. Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Upravlinnia ta administruvannia: zb. nauk. prats. 2019. Vyp. 7(36). S. 46–78.

3. Suprun K.V. Osnovni napriamy udoskonalennia derzhavnoi polityky zainiatosti yak instrumenta sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy. Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Upravlinnia ta administruvannia: zb. nauk. prats. 2019. Vyp. 4/5(33/34). S. 93–110.

4. Suprun K.V. Derzhavno-pryvatne partnerstvo yak chynnyk zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku systemy profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity Ukrainy. Suchasni problemy derzhavnoho upravlinnia v umovakh systemnykh zmin: zb. nauk. prats Donetskoho derzh. un-tu upravlinnia MON Ukrainy. T. XVIII. Vyp. 302. Mariupol, DonDUU. 2017. 258 s. S. 116–127.

Monographs

5. Suprun K.V., Suprun V.V. Diialnist peremishchenykh zakladiv profesiino-tekhnichnoi osvity. Formuvannia derzhavnoi polityky shchodo vnutrishno peremishchenykh osib v umovakh systemnykh kryz v Ukraini: monohrafiia / za zah. red. O.V. Baluievoi. Mariupol: Donetskyi derzh. un-t uprav. MON Ukrainy, Kryvyi Rih : Vyd. R. A. Kozlov, 2017. T. 2. 260 s. S. 235–242.

Articles in foreign publications

6. Suprun K.V. Sfera zainiatosti naselennia Ukrainy yak ob'ekt publichnoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom rynku pratsi. The scientific heritage (Budapest, Hungary): zhurn. 2021. Vol. 3. No 76(76). S. 10–13. ISSN 92150365.

7. Suprun K.V. Udoskonalennia publichnoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom sfery zainiatosti naselennia Ukrainy. Danish Scientific Journal. 2021. № 53. S. 73–77. ISSN 3375-2389.

Pratsi, yaki dodatkovo vidobrazhayut' naukovi rezul'taty dysertatsiyi

8. Suprun K.V. Upravlinnia innovatsiinym rozvytkom systemy profesiinoi osvity i navchannia v Ukraini. Naukovi pidkhody do modernizatsii ekonomiky ta systemy upravlinnia: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 15–16 hrud. 2017 r. Kyiv : Tavriiskyi nats. un-t imeni V.I. Vernadskoho, 2017. S. 79–82.

9. Suprun K.V. Aktualni pytannia publichnoho upravlinnia zainiatistiu naselennia Ukrainy. Relihiia, relihiinist, filosofii ta humanitarystyka u suchasnomu informatsiinomu prostori: natsionalnyi ta internatsionalnyi aspekty: zb. nauk. prats za materialamy XV Mizhnar. nauk.-prakt. konf., 30–31 hrud. 2017 r.; za zah. red. M.A. Zhurby. Monreal : vyd-vo TsSP «NBK» (Kanada, Monreal), 2017. (Kanada, Serbiia, Azerbaidzhan, Polshcha, Ukraina). S. 214–218.

10. Suprun K.V., Maksymchuk V.V. Realization of modernization of vocational education of Ukraine in the conditions of the state-private partnership. Realizatsiia polityky modernizatsii ekonomiky v umovakh derzhavno-pryvatnoho partnerstva: materialy dop. Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Zaporizhzhia, 3 lystop. 2017 r. Zaporizhzhia : Klasych. pryvat. un-t, universytet im. Vitautasa Velykoho (Lytva). 2017. S. 48–51.

11. Suprun K.V. Problemy innovatsiinoho rozvytku zakladiv profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity v Ukraini. Vdoskonalennia ekonomiky ta finansovoi systemy krainy: aktualni problemy ta perspektyvy: materialy dop. Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Zaporizhzhia, 2 liut. 2018 r. Zaporizhzhia : Klasych. pryvat. un.-t, Universytet im. Vitautasa Velykoho (Lytva). 2018. Ch. 1. S. 40–43.

12. Suprun K.V. Aktualni pytannia sfery zainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh suspilnykh zmin ta kryzovykh vyklykiv. Rol derzhavy ta hromadskoho sektoru v sotsialnii adaptatsii peremishchenykh osib iz zony ahresii RF ta uchasykiv ATO: zb. materialiv kruhloho stolu do Dnia zakhysnyka Ukrainy, m. Kyiv, 17 zhovt. 2018 r.; In-t pidhotovky kadrov Derzh. sluzhby zainiatosti Ukrainy / za zah. red. R.V.Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : TOV «Vydav. dim «ArtEk», 2018. S. 171–175.

13. Suprun K.V. Innovatsiini formy orhanizatsii osvitnoho protsesu pry pidhotovtsi fakhivtsiv dlia orhaniv publichnoi vlady. Publichna sluzhba v modernii derzhavi: materialy nauk.-prakt. konf., prysviach. 100-richchiu derzh. sluzhby Ukrainy, m. Kyiv, 13 cherv. 2018 r. / za zah. red. R.V. Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : IPK DSZU, 2018. S. 213–217.

14. Suprun K.V. Aktyvna polityka zainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh yevrointehratsii. Aktualni problemy osvitnoho protsesu v konteksti yevropeiskoho vyboru Ukrainy: zb. materialiv Vseukr. kruhloho stolu, Kyiv, 17 kvit. 2018 r. Kyiv : KNUBA, 2018. S. 302–307.

15. Suprun K.V. Innovatsiini osviti tekhnolohii yak zasib pidvyshchennia yakosti pidhotovky fakhivtsiv dlia orhaniv publichnoi vlady ta derzhavnoi sluzhby zainiatosti. Problematyka protsesu detsentralizatsii nadannia posluh v obiednanykh terytorialnykh hromadakh : zb. materialiv kruhloho stolu, m. Kyiv, 18 kvit. 2018 r. / za zah. red. R.V. Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : IPK DSZU, 2018. S. 173–177.

16. Suprun K.V. Aktualni problemy upravlinnia sferoiu zainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh suspilnykh zmin ta kryzovykh vyklykiv suchasnosti. Aktualni problemy psykholohichnoi ta sotsialnoi adaptatsii v umovakh kryzovoho suspilstva : zb. nauk. prats za materialamy Vseukr. nauk.-prakt. kruhloho stolu, 6 berez. 2018 r. / za zah. red. O.H. Lovkinoi, R.A. Kalenychenka. Irpin : Un-t derzh. fisk. sluzhby Ukrainy, 2018. S. 171–175.

17. Suprun K.V. Proektna osvitiia diialnist u sferi zainiatosti yak instrument posylennia spromozhnosti terytorialnykh hromad. Forum priamoi demokratii: materialy dop. ta tez Vseukr. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 4 hrud. 2018 r. / za zah. red. R.V. Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : TOV «Vydav. dim «ArtEk», 2019. S. 253–257.

18. Suprun K.V. Derzhavna polityka zainiatosti: problemy ta shliakhy navchannia dorosloho naselennia v Ukraini. Psykholoho-pedahohichni aspekty navchannia doroslykh v systemi neperervnoi osvity: mater. IV Mizhnar. nauk.-prakt. internet konf., m. Bila Tserkva, 29 lystop. 2018 r. / red. kol. : M.O. Kyrychenko, O.M. Otych, O.P. Sytnikov, Ye.V. Khlobystov, V.Ye. Kharahirlo, L.Ye. Koval, N.H. Torba, [ta in.]. Bila Tserkva : BINPO DVNZ UMO, 2018. S. 345–350.

19. Suprun K.V. Aktualni problemy zainiatosti ta samozainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh kryzovykh vyklykiv suchasnosti. Ukrainske suspilstvo v umovakh viiny: vyklyky sohodennia ta perspektyvy myrotvorennia: materialy II Vseukr. mizhnar. nauk.-prakt. konf., 15 cherv. 2018 r., m. Mariupol / red. S.F. Marova (holova) [ta in.]. Mariupol : DonDUU, 2018. S. 107–110.

20. Suprun K.V. Realizatsiia prohram zainiatosti naselennia: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid. Pidhotovka konkurentozdatnykh fakhivtsiv: vyklyky suchasnosti: zb. materialiv nauk.-prakt. konf., m. Kryvyi Rih, 25–26 kvit. 2018 r. / za nauk. red. L.M. Serhieievoi, T.I. Stoichyk. Kryvyi Rih : KPHTL, 2018. S. 156–160.

21. Suprun K.V. Orhanizatsiia proektnoi osvitoi diialnosti u sferi zainiatosti. Profesiinyi rozvytok fakhivtsiv u systemi osvity doroslykh: istoriia, teoriia, tekhnolohii: zb. materialiv III Vseukr. internet-konf., 19 kvit. 2018 r., m. Kyiv: u 2-kh ch.; nauk. red., uporiad.: V.V. Sydorenko, Ya.L. Shven. Kyiv : Ahroosvita, 2018. Ch. 2. S. 93–95.

22. Suprun K.V. Profesiina osvita Ukrainy: shliakhy vzaiemodii z sotsialnymy partneramy ta vyrobnytstvom. Osvita i nauka v Ukraini: shliakhy rozvytku ta napriamky vzaiemodii : matererialy VI Vseukr. zaoch. nauk.-prakt. konf., m. Kharkiv, 16–17 berez. 2018 r. / Nauk. part. «Tsentr naukovykh tekhnolohii». Kharkiv: NP «TsNT», 2018. S. 76–80.

23. Suprun K.V. Publichne upravlinnia ta administruvannia zainiatistiu naselennia Ukrainy. Rozvytok ekonomiky ta upravlinnia na svitovomu, derzhavnomu ta rehionalnomu rivniakh: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 16–17 berez. 2018 r. Kyiv : Tavr. nats. un.-t imeni V.I. Vernadskoho, 2018. S. 52–57.

24. Suprun K.V. Stan ta problemy formuvannia polityky modernizatsii u sferi zainiatosti naselennia Ukrainy. Suchasni naukovi pidkhody do efektyvnoho vykorystannia potentsialu ekonomiky krainy: zb. materialiv Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Dnipro, 16–17 liut. 2018 r. Dnipro : NO «Perspektyva», 2018. S. 82–85.

25. Suprun K.V. Novi pidkhody do pidhotovky kvalifikovanykh kadriv dlia haluzei ekonomiky na suchasnomu etapi. Finansy, bukhholderskyi oblik ta pidpriemnytstvo: analiz tendentsii ta perspektyv rozvytku: zb. materialiv Vseukr. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 9–10 liut. 2018 r. Kyiv : HO «Kyiv. ekon. nauk. tsentr», 2018. S. 19–23.

26. Suprun K.V. Zainiatist naselennia Ukrainy yak instrument posylennia spromozhnosti terytorialnykh hromad. Problematyka protsesu detsentralizatsii nadannia posluh v ob`iednanykh terytorialnykh hromadakh: zb. materialiv kruhloho stolu, m. Kyiv, 18 kvit. 2019 r.; In-t pidhotovky kadriv Derzh. sluzhby zainiatosti Ukrainy / za zah. red. R.V. Voitovych, P. V. Vorony. Kyiv : TOV «Vydav. dim «ArtEk», 2019. S. 156–160.

27. Suprun K.V. Aktualni pytannia zainiatosti vnutrishno peremishchenykh osib ta viiskovosluzhbovtiv, yaki braly uchast v antyterorystychnii operatsii (operatsii obiednanykh syl). Aktualni problemy psykholohichnoi ta sotsialnoi adaptatsii v umovakh kryzovoho suspilstva: materialy IV Vseukr. nauk.-prakt. kruhloho stolu z mizhnar. Uchastiu, 24 kvit. 2019 r.; za zah. red. O.H. Lovkinoi, R.A. Kalenychenka. Irpin: Un-t derzh. fiskal. sluzhby Ukrainy, 2019. S. 189–194.

28. Suprun K.V. Publichne administruvannia u sferi zainiatosti naselennia Ukrainy. Nauka i molod – 2019: priorytetni napriamy hlobalizatsiinykh zmin: Vseukr. nauk.-prakt. konf. здобувачів вищої освіти і молодих учених, 16 trav. 2019 r.; DVNZ «Un-t menedzh. osvity» NAPN Ukrainy, 2019. S. 574–578.

29. Suprun K.V. Suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku sfery zainiatosti naselennia Ukrainy. Rozvytok osvity, nauky ta biznesu: rezultaty 2020: tezy dop. Mizhnar. nauk.-prakt. Internet-konf., 3–4 hrud. 2020 r.; Mizhnar. elektron. nauk.-prakt. zhurn. «WayScience». Ukraina, Dnipro, 2020. T. 2. S. 423–424.

30. Suprun K.V. Publichne upravlinnia ta administruvannia sfery zainiatosti naselennia Ukrainy na suchasnomu etapi derzhavotvorennia. Upravlinnia ta administruvannia v umovakh protydii hibrydnym zahrozam natsionalnii bezpetsi: zb. materialiv Vseukr. nauk.-prakt. konf., 5–7 hrud. 2020 r., m. Kyiv. Kyiv : DUIT, 2020. S. 255–256.

31. Suprun K.V. Formuvannia publichnoho upravlinnia i administruvannia u sferi zainiatosti naselennia. Nauka i molod – 2020: priorytetni napriamy hlobalizatsiinykh zmin: materialy Vseukr. nauk.-prakt. konf. здобувачів вищої освіти і молодих учених, m. Kyiv, 14 trav. 2020 r. Kyiv : Navch.-

nauk. in-t menedzh. ta psykholohii DZVO «Un-t menedzh. osvity», 2020. 747 s. S. 397–401. URL : <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp> (data zvernennia: 15.10.2021).

32. Suprun K.V. Udoskonalennia mekhanizmiv realizatsii derzhavnoi polityky publichnoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom rynku pratsi ta nadannia osvitnikh posluh. Suchasni osvitni seredovyscha i problemy profesiinoi samorealizatsii pedahohiv: zb. materialiv Vseukr. nauk.-prakt. konf., 30 veres. 2021 r., m. Kyiv; In-t modernizatsii zmistu osvity MON Ukrainy. Kyiv, 2021. S. 30–40.

33. Suprun K.V., Aleinikova O.V. Neformalna zainiatist yak naslidok derzhavnoho rehuliuвання rynku pratsi osvity. Tezy Vseukr. nauk.-prakt. online konf. aspirantiv, molodykh uchenykh ta stud., prysviachenoї Dniu nauky. Zhytomyr: «Zhytomyr. politekh.», 2021. S. 530.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	31
ВСТУП	32
РОЗДІЛ 1 НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	45
1.1. Сфера зайнятості населення як об'єкт публічного управління ...	45
1.2. Методологія дослідження публічного управління сферою зайнятості населення	72
1.3. Зарубіжний досвід публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні	95
Висновки до розділу 1	116
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН	121
2.1. Нормативно-правові засади державного регулювання ринку праці та сфери зайнятості населення в Україні	121
2.2. Основні тенденції розвитку ринку праці та сфери зайнятості населення в умовах трансформаційних змін	136
2.3. Інноваційні зміни у сфері зайнятості населення	171
Висновки до розділу 2	194
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	199
3.1. Зайнятість населення як інструмент посилення спроможності територіальних громад	199
3.2. Упровадження нетипових форм зайнятості населення в умовах змін ринку праці	222

3.3. Застосування проектного підходу для інноваційного розвитку
сфери зайнятості населення 240

Висновки до розділу 3 259

ВИСНОВКИ 263

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 268

ДОДАТКИ 304

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ

АІССП	– Автоматизована інформаційна система соціальних послуг
АТО	– Антитерористична операція на сході України
ВВП	– Валовий внутрішній продукт
ВЕФ	– Всесвітній економічний форум
ВПО	– Внутрішньо переміщені особи
ВРУ	– Верховна Рада України
Держбюджет	– Державний бюджет
Держстат	– Державна служба статистики
ДСЗ	– Державна служба зайнятості
ДФСЗН	– Державний фонд сприяння зайнятості населення
Євростат	– Статистичне управління Європейського співтовариства
ЄС	– Європейський Союз
ЄСФ	– Європейський соціальний фонд
ЗВО	– Заклад вищої освіти
ЗП(ПТ)О	– Заклад професійної (професійно-технічної) освіти
ЗСУ	– Збройні Сили України
ІРЛП	– Індекс розвитку людського потенціалу
ІКТ	– Інформаційно-комунікаційні технології
КЗпП	– Кодекс законів про працю України
КМУ	– Кабінет Міністрів України
КСЄ	– Країни східної Європи
Індустрія 4.0	– концепція розвитку економіки «Індустрія 4.0» (або Четвертої промислової революції)
Мінекономіки	– Міністерство економіки України
Мінсоцполітики	– Міністерство соціальної політики України
МОМ	– Міжнародна організація з міграції
МОН	– Міністерство освіти і науки України
МОП	– Міжнародна організація праці
Нацбанк	– Національний банк
НОЕП	– Національна освітня електронна платформа
ОЕСР	– Організація економічного співробітництва та розвитку
ОМВ	– Органи місцевої влади
ОМС	– Органи місцевого самоврядування
ООН	– Організація Об'єднаних Націй
ОТГ	– Об'єднана територіальна громада
ООС	– Операція Об'єднаних сил на сході України
ПРООН	– Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй
ЦПТО	– Центр професійно-технічної освіти
ЦСЄ	– Центральна та Східна Європа
ЦСР	– Цілі сталого розвитку

ВСТУП

Актуальність теми. У нових соціально-економічних умовах в Україні зростає актуальність публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення, оскільки підвищення конкурентоспроможності національної економіки неможливе без радикальних змін у відтворенні та ефективному використанні людської праці. Для подолання таких негативних тенденцій як високий рівень безробіття, низька динаміка створення нових робочих місць, дисбаланс у структурі попиту та пропозиції робочої сили, до яких додалися такі виклики як військова російська агресія, окупація Криму і частини Донецької та Луганської областей, пандемія COVID-19, зростання трудової міграції, потрібне удосконалення системи управління у сфері зайнятості та впровадження інноваційного типу зайнятості, який характеризується гнучкістю, динамічністю, ефективністю, передбачає постійне оновлення змісту та форм зайнятості, реалізацію освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці, створення нових типів праці.

Серед інструментів управління сучасною сферою зайнятості найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів, переходу до Індустрії 4.0 і спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, підвищення конкурентоспроможності фахівців і розширення кола гідних робочих місць.

Це зумовлює необхідність впровадження стратегічного підходу до організації даного процесу, дієвих тактичних заходів щодо удосконалення нормативно-правових засад регулювання сфери зайнятості, організаційних механізмів впровадження інноваційних змін на ринку праці, налагодження ефективної взаємодії між усіма учасниками трудових відносин, запровадження сучасних підходів до підготовки фахівців, спроможних до високопродуктивної праці в умовах інноваційних змін, використання проектного підходу для реалізації окремих програм зайнятості.

Важливими чинниками трансформації сфери зайнятості є поширення нестандартних та зміна існуючих форм зайнятості, що потребує розробки відповідного управлінського інструментарію, активної політики на ринку праці щодо швидкого реагування на зміни у попиті робочої сили, ефективного формування нового професійно-освітнього потенціалу населення, забезпечення відповідності та збалансованості між професійно-кваліфікаційною структурою підготовки кадрів та потребами ринку праці.

Для інноваційного розвитку сфери зайнятості обов'язковим елементом стає організація безперервного оновлення знань і навичок працівників протягом усього трудового періоду, формування їх здатності до праці в нових економічних і технологічних умовах, що передбачає необхідність своєчасного прогнозування потреб на основі оцінки сучасних тенденцій ринку праці, моніторингу професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, визначення видів економічної діяльності, що впливають на динаміку зайнятості населення.

В науковому дискурсі проблематика управління сферою зайнятості та регулювання ринку праці розглянута в численних дослідженнях з економіки, права, психології, соціології, інших наук, тому дослідження даної сфери в публічному управлінні має міждисциплінарний характер і стосується управлінських процесів та механізмів, необхідних для розвитку сфери зайнятості в сучасних умовах. Відтак, науковий інтерес представляють базові положення щодо реалізації державної політики зайнятості, механізмів функціонування і розвитку ринку праці, управління розвитком соціального, економічного та людського потенціалів, які розглянуті у працях таких вітчизняних науковців як О. Балакірєва, Є. Білоус, М. Біль, О. Грішнова, К. Дубич, Л. Ільїч, О. Ковтун, М. Кравченко, Р. Лупак та ін. Крім того, наукові роботи, присвячені питанням публічного управління, належать таким вченим, як: О. Алейнікова, Н. Діденко, О. Євсюкова, Є. Карташов,

В. Надрага, О. Новікова, С. Пазюк, О. Оболенський, Н. Орлова, В. Сиченко, Ю. Сурмін, С. Чернов та ін.

Проблеми формування інноваційної зайнятості, посилення інноваційного характеру праці, зокрема, пов'язаного з розвитком цифрової економіки, досліджувалися у працях В. Геєця, Л. Ємельяненко, А. Колота, Л. Лісогор, В. Онікеєнка, І. Петрової та ін.

Дослідженню проблем зайнятості населення України як фактору розвитку національної економіки присвячені роботи таких вчених як: О. Баришнікова, Т. Вітряк, М. Джаман, Н. Єсінова, С. Кожем'якіна, О. Коломієць, А. Токар, Б. Щукін, Л. Яценко та ін.

Серед зарубіжних авторів теоретичні та методологічні аспекти зайнятості, розвитку трудових ресурсів знайшли відображення у роботах таких дослідників як: А. Сміт, Д. Рікардо, А. Маршалл, А. Пігу, Л. Вальрас, К. Маркс, Дж. М. Кейнс, Д. Гілдер, А. Лафер, М. Фелдстайн, Р. Холл, М. Фрідман, Е. Фелпс, П. Самуельсон та ін. В концепціях постіндустріального (інформаційного) суспільства проблеми зайнятості, в тому числі формування інноваційних форм зайнятості розглядалися Д. Беллом, Дж. Гелбрейтом, П. Друкером, М. Кастельсом, І. Масудою, Е. Тоффлером, Т. Уебстером та ін.

Наявність широкого дослідницького інтересу до проблеми зайнятості населення свідчить про її актуальність та багатоаспектність. Відтак, дослідження таких питань як впровадження нестандартних форм зайнятості, посилення зв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг, розвиток місцевих ринків праці для забезпечення спроможності територіальних громад, впровадження проєктного підходу у сфері зайнятості та інші питання, пов'язані з публічним управлінням інноваційним розвитком цієї сфери, є актуальним, що зумовило мету і завдання дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики досліджень ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України за темою «Трансформація публічного управління розвитком соціального, економічного, політичного та людського потенціалів суспільства і держави» (державний реєстраційний номер 0120U105398), у межах якої автором були проаналізовані механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України, основні напрями удосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку України, політика зайнятості в умовах євроінтеграції, зайнятість населення як інструмент посилення спроможності територіальних громад, актуальні питання зайнятості ВПО та військовослужбовців, які брали участь в АТО/ООС.

У межах діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера, створеної у рамках реалізації науково-дослідної теми ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні» (номер державної реєстрації РК № 0116U007183) автором сформульовано пропозиції щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері зайнятості населення, розроблення та застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів у сфері зайнятості в територіальних громадах.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення діяльності органів публічної влади у цій сфері.

Відповідно до мети були визначені такі **завдання**:

- визначити принципи, функції, механізми публічного управління та адміністрування сфери зайнятості населення як складової системи публічного управління;
- здійснити аналіз зарубіжного досвіду управління сферою зайнятості населення з метою імплементації кращих зарубіжних практик у напрямі державного регулювання ринку праці в Україні;
- охарактеризувати нормативно-правові засади регулювання ринку праці та сфери зайнятості з метою подальшого їх удосконалення;
- виявити тенденційність розвитку ринку праці та реформування сфери зайнятості в умовах трансформаційних змін;
- запропонувати напрями удосконалення публічного управління зайнятістю населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад;
- здійснити діагностику використання нетипових форм зайнятості населення в умовах змін ринку праці та визначити перспективи їх упровадження;
- довести необхідність упровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості та розробити практичні рекомендації для органів публічної влади.

Об’єктом дослідження є система публічного управління та адміністрування у сфері зайнятості населення.

Предметом дослідження є публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення.

Методи дослідження. Теоретичну та методологічну основу дослідження складають праці вітчизняних і зарубіжних учених, які охоплюють широкий спектр питань управління у сфері зайнятості населення, регулювання ринку праці, взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг.

Для досягнення поставленої мети в роботі застосовано загальнонаукові

та спеціальні методи пізнання: логічного та порівняльного аналізу (для виявлення особливостей публічного управління сферою зайнятості населення в умовах трансформаційних змін); системного аналізу (для формування цілісного уявлення про систему управління сферою зайнятості населення на державному, регіональному та місцевому рівнях); структурно-функціонального аналізу (для визначення структури та управлінських функцій органів публічної влади у сфері зайнятості); аналізу і синтезу (для узагальнення результатів наукового дослідження); контент-аналізу (для вивчення масиву нормативно-правової документації); метод статистичного аналізу (для оцінки показників, що характеризують сучасний стан ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості); метод моделювання (для моделювання впливу чинників на ринок праці) та ін.

Інформаційною базою дослідження є наукові та літературні джерела з досліджуваної проблеми, праці вітчизняних і зарубіжних учених, законодавчі та нормативно-правові акти, що встановлюють правові та організаційні основи суспільних відносин у сфері зайнятості населення, у сфері освіти і науки, а також провадження інноваційних процесів в Україні, офіційні дані Державної служби статистики України, Міністерства економіки України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, Державної служби зайнятості, інформаційні дані мережі Інтернет, власні спостереження автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення діяльності органів публічної влади у цій сфері.

Найбільш важливі результати, отримані в процесі дослідження, та їх наукова новизна полягають в наступному:

вперше:

– обґрунтовано науково-методичні засади впровадження проектного підходу в управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в Україні, що передбачає теоретичне обґрунтування, розробку та комплексну модель управління проектною діяльністю для підготовки та здійснення програм, проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг;

удосконалено:

– практичні рекомендації щодо нормативно-правового регулювання ринку праці та сфери зайнятості населення шляхом внесення змін до діючого законодавства з урахуванням трансформаційних перетворень та впровадження сучасних нетипових форм зайнятості в Україні, які стосуються дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників, економічного стимулювання роботодавців, сприяння продуктивній зайнятості, удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні, механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів (що викладено у Проекті Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти);

– напрями розвитку публічного управління та адміністрування зайнятістю населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад шляхом тісної співпраці громад з різними групами стейкхолдерів (з центрами зайнятості, громадськими організаціями, роботодавцями тощо); закріплення ролі та відповідальності органів місцевого самоврядування за створення умов для підвищення рівня зайнятості; орієнтації на вчасну ідентифікацію проблеми зайнятості та проведення випереджувальних дій; посилення профорієнтації молоді щодо оптимального вибору майбутньої професії; підвищення ролі центрів професійно-технічної

освіти на ринку освітніх послуг для дорослого населення, розширення їх можливостей для охоплення ними потреб усіх галузей економіки в професійному навчанні робітничих кадрів регіонів, де вони розміщені, а також прилеглих до них; удосконалення механізмів отримання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці та стимулювання роботодавців до створення та збереження робочих місць; упровадження нових підходів до повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій;

– підходи до нетипових форм зайнятості населення в умовах змін ринку праці для забезпечення гарантій договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, їх соціального захисту на основі міжнародних трудових стандартів, протидії нелегальній і тіньовій зайнятості; виконання державою у сфері он-лайн зайнятості регулюючих, контролюючих функцій, що має супроводжуватися формуванням належної правової бази, стимулюванням розвитку цифрового ринку праці;

набули подальшого розвитку:

– принципи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення, до яких зараховано принцип субсидіарності, який в умовах децентралізації визначає підпорядкованість цілей, завдань управління зайнятостю на державному, регіональному, місцевому і локальному рівнях; механізми публічного управління та адміністрування сферою зайнятості населення, зокрема запропоновано комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості, метою якого є створення умов для максимально можливої зайнятості населення шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів регулювання, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння розвитку інноваційної зайнятості;

– теоретичні узагальнення зарубіжного досвіду публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні, зокрема до практик, які можуть бути адаптованими в Україні, зараховано наступні: створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини); заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід ЄС, США); фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії); виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини); звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини); фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на шість місяців (досвід Франції); зниження податків на 30% (досвід Німеччини); виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії);

– напрями діяльності органів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в умовах трансформаційних змін, а саме: удосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку економіки та зайнятості в інноваційному напрямі; інституційне оформлення «нових практик» гнучкої зайнятості, інституалізація соціально-трудова відносин у сегменті інноваційної праці; всебічна підтримка інноваційної зайнятості, створення умов гідної праці в інноваційних сегментах ринку; підвищення якості освіти, освіти впродовж життя, розробка інноваційних

освітніх програм, спрямованих на формування випереджувальних динамічних компетенцій та розвиток креативного потенціалу населення; удосконалення інфраструктури ринку інноваційної праці, розвиток державно-приватного партнерства в інноваційній сфері.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані наукові результати знайшли практичне впровадження у діяльності: Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України (довідка від 18.10.2021); Державного центру зайнятості України: Полтавського обласного центру зайнятості (довідка від 19.10.2021 № 16/11/2729-21), П'ятихатської районної філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості (довідка від 19.10.2021), Одеського Центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (довідка від 19.10.2021 № 94/01-215); Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації (довідка від 18.10.2021 № 02/11-01/7578); Золотоніської районної державної адміністрації Черкаської області (довідка від 23.10.2021 № 628/01-01-40); Саксаганської сільської ради Кам'янського району Дніпропетровської області (довідка від 19.10.2021 № 729/0/2-21); Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області (довідка від 18.10.2021 № 01-39/376); Державного професійно-технічного навчального закладу «Західно-Дніпровський центр професійно-технічної освіти» (довідка від 19.10.2021 № 01-16/271); ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (довідка від 11.01.2021 № 01-02/579); Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка від 19.10.2021 № 21/86-17-108); ТОВ «ТД КПД Інжинірінг», м. Харків (довідка від 18.10.2021 № 6/н-02/35); ТОВ «Райз 19», м. Харків (довідка від 12.10.2021 № 01-11/67).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. Наукові результати та науково-практичні

рекомендації, отримані під час дослідження та наведені в роботі, відображають авторський підхід до вирішення проблеми удосконалення публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в умовах трансформації ринку праці.

З наукових праць, що були опубліковані у співавторстві, в дисертаційному дослідженні використані лише ті ідеї та положення, які є результатом власних досліджень автора. Особистий внесок автора деталізований у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки і рекомендації дисертації доповідались і отримали схвалення на науково-комунікативних заходах, в тому числі на 9 міжнародних і 14 всеукраїнських науково-практичних конференціях, 5 круглих столах, а саме: міжнародна науково-практична конференція «Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління» (м. Київ, 15–16 грудня 2017 р.); XV міжнародна науково-практична конференція «Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти» (Канада, Сербія, Азербайджан, Польща, Україна, 30–31 грудня 2017 р.); міжнародна науково-практична конференція «Реалізація політики модернізації економіки в умовах державно-приватного партнерства» (м. Запоріжжя, 3 листопада 2017 р.); міжнародна науково-практична конференція «Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи» (м. Запоріжжя, 2 лютого 2018 р.); круглий стіл до Дня захисника України «Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО» (м. Київ, 17 жовтня 2018 р.); науково-практична конференція «Публічна служба в модерній державі» (м. Київ, 13 червня 2018 р.); всеукраїнський круглий стіл «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України (м. Київ, 17 квітня 2018 р.); круглий стіл «Проблематика процесу децентралізації надання

послуг в об'єднаних територіальних громадах (м. Київ, 18 квітня 2018 р.); всеукраїнський науково-практичний круглий стіл «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» (Ірпінь, 6 березня 2018 р.); всеукраїнська науково-практична конференція «Форум прямої демократії» (м. Київ, 4 грудня 2018 р.); IV міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти» (м. Біла Церква, 29 листопада 2018 р.); II всеукраїнська науково-практична конференція «Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення» (м. Маріуполь, 15 червня 2018 р.); науково-практична конференція «Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності» (м. Кривий Ріг, 25–26 квітня 2018 р.); III всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології» (м. Київ, 19 квітня 2018 р.); VI Всеукраїнська заочна науково-практична конференція «Освіта і наука в Україні: шляхи розвитку та напрямки взаємодії» (м. Харків, 16–17 березня 2018 р.); міжнародна науково-практична конференція «Розвиток економіки та управління на світовому, державному та регіональному рівнях» (м. Київ, 16–17 березня 2018 р.); міжнародна науково-практична конференція «Сучасні наукові підходи до ефективного використання потенціалу економіки країни» (м. Дніпро, 16–17 лютого 2018 р.); всеукраїнська науково-практична конференція «Фінанси, бухгалтерський облік та підприємництво: аналіз тенденцій та перспектив розвитку» (м. Київ, 9 – 10 лютого 2018 р.); круглий стіл «Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах» (м. Київ, 18 квітня 2019 р.); всеукраїнський науково-практичний круглий стіл з міжнародною участю «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» (м. Ірпінь 24 квітня 2019 року); всеукраїнська науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і

молодь – 2019: пріоритетні напрями глобалізаційних змін» (м. Київ, 16 травня 2019 р.); міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Розвиток освіти, науки та бізнесу: результати 2020» (м. Дніпро, 3–4 грудня 2020 р.); всеукраїнська науково-практична конференція «Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці» (м. Київ, 5–7 грудня 2020 р.); всеукраїнська науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2020: пріоритетні напрями глобалізаційних змін» (м. Київ, 14 травня 2020 р.); всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні освітні середовища і проблеми професійної самореалізації педагогів (м. Київ, 30 вересня 2021 року); всеукраїнська науково-практична online конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвячена Дню науки (м. Житомир, 11–15 травня 2021 р.).

Публікації. Основні положення та наукові результати дисертаційної роботи викладено в 33 наукових публікаціях, з них: 4 статті у наукових фахових виданнях з державного управління; 2 – у зарубіжних наукових виданнях; 1 розділ у колективній монографії; 26 – у матеріалах науково-комунікативних заходів.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, висновків, списку використаних джерел із 272 найменувань (із них 21 – іноземною мовою), 5 додатків. Загальний обсяг роботи становить 338 сторінок. Обсяг основного тексту викладено на 267 сторінках. Дисертація містить 19 рисунків та 7 таблиць.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Сфера зайнятості населення як об'єкт публічного управління

Інноваційний розвиток сучасного суспільства, пов'язаний зі стрімким розвитком цифрової економіки та цифрового суспільства, переходом до Індустрії 4.0 актуалізує потребу в оновленні управлінських процесів, зміні парадигми публічного управління від операціональної і практично-орієнтованої до інноваційної як здатності системи управління приймати принципово нові, нетрадиційні управлінські рішення з позиції функціонально-технологічного підходу, підтримувати та стимулювати втілення інновацій в життя.

Це наразі зумовлює необхідність впровадження нової моделі публічного управління у сфері зайнятості, яка спрямовується на її інноваційний розвиток для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць, стимулювання підприємництва та самозайнятості громадян, створення гідних умов праці, неперервного професійного навчання впродовж життя, ефективної державної політики у сфері трудової міграції, розвитку інклюзивного ринку праці, зокрема сприяння зайнятості маломобільних груп.

У Цілях сталого розвитку до 2030 року, до яких приєдналася Україна, Ціль 8 визначає необхідність «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, **повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх**» [108; 135].

Для досягнення цієї мети у сталому розвитку до пріоритетів віднесені: повна та продуктивна зайнятість та гідна робота; рівна оплата за працю рівної цінності, незалежно від статі; подолання безробіття серед молоді; припинення дитячої праці у всіх її формах; врегулювання неформальної

економіки у відповідність до формальних вимог; заохочення підприємництва та розвиток мікро-, малих та середніх підприємств; захист трудових прав та створення надійних та безпечних умов роботи; трудова міграція.

У рамках Цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання» для України визначені такі базові показники у сфері зайнятості: підвищення рівня зайнятості населення віком 20–64 років з 64,4% у 2015 р. до 70% у 2030 р.; скорочення частки молоді, яке не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24 роки з 17,7% у 2015 р. до 15,5% у 2030 р.; створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки, у тому числі – збільшити чисельність зайнятих працівників у суб'єктах середнього та малого бізнесу 6,5 млн. осіб у 2015 р. до 10,5 млн. осіб у 2030 р.[108; 135].

До четвертої мети сталого розвитку віднесено забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх [135].

Відтак, для досягнення цілей сталого розвитку держава встановлює цільові показники продуктивної зайнятості, що визначає потребу у залученні кращих управлінських практик у цій сфері та вимагає від приватного та державного секторів інноваційних підходів для вдосконалення сфери зайнятості.

У науковому дискурсі проблематика управління сферою зайнятості характеризується різноманіттям концептуальних підходів, методів і інструментарію досліджень, серед яких найбільш відомими є класична (неокласична), марксистська, кейнсіанська, монетаристська, інституціональна теорії, теорія раціональних сподівань, теорія економіки пропозиції, теорія гнучкого ринку, контрактна теорія.

Класична (неокласична) теорія зайнятості (А. Сміт, Д. Рікардо, Ж. Сей, А. Маршалл, А. Пігу та ін.) ґрунтується на принципі

саморегулювання ринку праці і приходять до висновку, що економіка виявляє тенденцію до повного використання своїх ресурсів і здійснює випуск продукції, що відповідає повній зайнятості. Це визначає необхідність невтручання держави у процеси зайнятості (за винятком обов'язкового вирішення соціальних проблем), пріоритет ринкових механізмів саморегуляції, прагнення людини до самозабезпечення (індивідуалізм).

Марксистська теорія встановлює необхідність повного контролю держави за зайнятістю населення, зокрема теорія зайнятості базується на трьох найважливіших положеннях: теорії додаткової вартості; теорії зростання органічної будови капіталу; законі народонаселення. Марксистська теорія наголошує, що зайнятість населення визначається загальними ринковими закономірностями, робоча сила як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну. З цього випливає висновок про те, що капіталізм не може забезпечити повну зайнятість працездатного населення, а нагромадження капіталу безупинно збільшує безробіття і зумовлює зменшення рівня заробітної плати.

Центральним пунктом **кейнсіанської теорії зайнятості** є визнання фіскальної та монетарної політики як стимуляторів розширення ефективного сукупного попиту. Основна рекомендація Дж. Кейнса урядам полягала в тому, що вони повинні збільшити витрати (навіть шляхом інфляції) для стимулювання виробництва і повернення безробітних до робочих місць. Для ліквідації безробіття необхідно збільшити державні витрати і довести загальний обсяг ефективного попиту до рівня, що забезпечує повну зайнятість. Інструментами вирішення даних завдань може бути податкова політика і видатки бюджету. У період спаду виробництва і зростання безробіття є необхідним збільшення державних витрат або зниження податків, або співвідношення того та іншого. У період підйому економіки є можливим зменшення державних витрат або збільшення податків, або співвідношення того та іншого. Отже, кейнсіанська модель ґрунтується на

державному втручанні в управління макроекономічними процесами, а механізм її реалізації базується на закономірностях і явищах психологічного характеру (схильність до споживання, схильність до заощадження, спонукання до інвестицій), а також на мультиплікативному зв'язку між головними економічними показниками [68].

Використовуючи положення теорії Кейнса, починаючи з другої половини 1930-х років, зростав вплив держави на ринок праці, зокрема уряди багатьох капіталістичних країн приділяли значну увагу питанням згладжування протиріч між роботодавцями та найманими працівниками, створенню формальних інститутів ринку праці, регулярного моніторингу рівня попиту і пропозиції на робочу силу з метою проведення заходів, спрямованих на збільшення зайнятості

У 1970-х роках на перший план вийшла нова економічна доктрина – **монетаризм** (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф. Хайєк), суть якої полягає в тому, що капіталістична економіка здатна забезпечити високу динаміку розвитку і повну зайнятість. Відповідно, державне втручання в її функціонування є не тільки непотрібним, але й шкідливим, оскільки втручання держави призводить до збою механізму саморегуляції ринку, а грошовий вплив на сукупний попит із боку держави в кінцевому рахунку призведе до розкручування інфляційної спіралі.

Представники цієї концепції вважають, що досягнення ринкової стабільності і рівноваги можливе в умовах вільної конкуренції на ринку з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави і профспілок. Урівноваженню ринку, на їх думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку).

Із середини 70-х років ХХ ст. широкого розповсюдження серед зарубіжних економістів набула **теорія раціональних сподівань** (TRC), яка ґрунтується на тому, що підприємці, споживачі та працівники розуміють, як

функціонує економіка і мають можливість використовувати доступну інформацію для прийняття рішень, що найкращим чином відповідають їх приватним інтересам.

Представники **інституціоналізму** (Т. Веблен, Дж. Гелбрейт та ін.) вважали, що питання щодо соціальних гарантій зайнятості можуть бути важливішими, ніж питання щодо рівня заробітної плати, що проблема безробіття виступає, перш за все, проблемою структурної незбалансованості – і тут проявляється зв'язок економіки та політики. Інституціоналістська теорія пояснює характер зайнятості особливостями динаміки окремих галузей і професійно-демографічних груп. Особлива увага приділяється не макроекономічному аналізу ринку праці, а аналізу професійних структур і галузевих відмінностей у структурі робочої сили, рівнях заробітної плати.

Головним змістом **концепції економіки пропозиції** є стимулювання сукупної пропозиції, активізація виробництва і зайнятості. Зокрема, передбачається скоротити всі види податків, відмовитися від системи прогресивного оподаткування. Представники даної концепції вважають, що зниження податків збільшить доходи і заощадження підприємців, знизить рівень відсоткової ставки, в результаті будуть зростати інвестиції. Зниження податку на зарплату збільшить привабливість додаткової роботи і залучення додаткових заробітків, зростуть стимули до роботи, збільшиться пропозиція робочої сили. Але оскільки зниження податків веде до скорочення доходної частини бюджету, пропонується скоротити соціальні програми та державний апарат, зменшити витрати на субсидії промисловим підприємствам, на розвиток інфраструктури і т. д.

Контрактна теорія зайнятості (М. Бейлі, Д. Гордон, К. Азаріадіс) є синтезом неокласичних уявлень з кейнсіанськими, оскільки в ній визнається кейнсіанське положення про жорсткість грошової заробітної плати і те, що пристосування на ринку праці відбувається за рахунок змін фізичних обсягів виробництва і зайнятості, а не цін. З іншого боку, сама ця жорсткість

виводиться з поведінки індивідів, що базується на власних економічних інтересах. Згідно з даною концепцією, підприємці і робітники вступають між собою в довгострокові договірні відносини на основі «імпліцитного контракту», який дотримується ними не тому, що цього потребує юридичний договір, а тому, що це економічно взаємовигідно. Фірма в період спаду виробництва не знижує оплату праці, а в період підйому різко не підвищує оплату праці кваліфікованим робітникам. Динаміка грошової заробітної плати виявляється згладженою. Під час падіння виробництва вона не опускається, а під час підйому занадто не піднімається, зростає плавно і рівномірно. Рівень заробітної плати змінюється у певних прогнозованих межах.

Концепція гнучкого ринку (Р. Буас, Г. Стендінг) одержала поширення наприкінці 70-х років XX ст., коли в найбільш розвинутих країнах Заходу відбувалася структурна перебудова економіки. За її основу взяте положення про необхідність дерегламентації ринку праці, переходу до більш гнучких, функціонально індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості (часткова зайнятість, неповний робочий день або тиждень, короткострокові контракти, робота на дому). Такий підхід покликаний забезпечити зменшення витрат структурної перебудови економіки і досягається за рахунок: різноманіття гнучкості форм наймання (звільнення) і форм зайнятості; гнучкості регулювання робочого часу, встановлення більш гнучкого режиму роботи з ненормованим робочим днем; гнучкості в регулюванні заробітної плати на основі більш диференційованого підходу; гнучкості методів і форм соціального захисту робітників, а також адаптації обсягу, структури, якості і ціни робочої сили до коливань попиту і пропозиції на ринку праці.

У цілому концепція гнучкого ринку праці припускає формування різноманітних форм взаємовідносин підприємців і робітників і спрямована на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості і підтримки високого динамізму ринку праці.

Дослідження еволюції основних концепцій зайнятості показує, що кожна з них є достатньо обґрунтованою і мала вплив на політику зайнятості в різних соціально-економічних умовах. Практичне застосування цих концепцій виявило їх переваги і недоліки, тому для подолання негативних чинників впливу на рівень зайнятості, ефективного функціонування ринку праці необхідно переосмислити науково-методичні підходи управління сферою зайнятості на сучасному етапі, використовуючи найбільш обґрунтовані пропозиції, які відповідають реаліям сьогодення і сприятимуть вирішенню актуальних проблем інноваційного розвитку сфери зайнятості.

Так, узагальнення наукових концепцій зайнятості дає можливість визначити, що для управління розвитком цієї сфери необхідно дотримуватися низки принципів, представлених в табл. 1.1 (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Принципи управління сферою зайнятості

Принцип 1	Зміст принципу 2
Стабільності	Забезпечення продуктивної зайнятості, створення додаткових робочих місць, гарантії соціального захисту незайнятого населення
Системності	Всебічний підхід до розв'язання проблем зайнятості на різних рівнях управління
Адекватності	Відповідність стану зайнятості реаліям конкретного етапу соціально-економічного розвитку держави; відповідність завдань, механізмів та інструментів розвитку місцевих, локальних, регіональних, національного і глобального ринків праці змінам у пропозиції робочої сили, попиті на неї, еволюції засобів виробництва і технологій
Збалансованості	Застосування регуляторних заходів з позицій наявного ресурсного потенціалу; застосування різних засобів управління залежно від стану ринку праці, ситуації в економіці та соціальній сфері, результатів, що досягнуті на попередніх етапах

Продовження табл. 1.2

1	2
Законності	Дотримання законів і підзаконних актів при прийнятті рішень щодо будь-яких аспектів зайнятості населення
Пріоритет досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості	Регулювання економіки взагалі і ринку праці у відповідності до забезпечення повної продуктивної зайнятості, боротьба з безробіттям; відповідність професійно-кваліфікаційної структури робочої сили запитам ринку праці
Гармонізація інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства	Справедливий розподіл виробленого національного продукту, відтворення робочої сили, розвиток людського капіталу, підвищення продуктивності праці
Комплексності	Координація зусиль органів влади всіх рівнів, взаємодія механізмів державного регулювання та ринкового саморегулювання, соціальний захист у сфері зайнятості населення

[Складено автором]

Іншим узагальненням вищенаведених концепцій є визначення основних характеристик зайнятості, до яких відносимо економічну, соціальну та правову, зміст яких наведено у табл. 1.2 (див. табл. 1.2).

Л. Шаульська, аналізуючи основні характеристики сучасної сфери зайнятості, звертає увагу на такі характеристики: «посилення глобальної конкуренції; значне розширення сфери послуг у системі суспільного виробництва з особливим акцентом на ІТсекторі, що є ключовим сектором сфери послуг у всіх розвинених країнах світу; структурні зрушення в процесі переходу від сфери матеріального виробництва у сферу виробництва знання; збільшення масштабів використання інформаційних та комунікаційних технологій; виникнення нових технологій та зміни в організації виробництва на

підприємствах, що викликають зрушення в сфері трудових відносин; підвищення гнучкості ринку праці і виробництва; збільшення попиту на високоосвічених, висококваліфікованих працівників, що мають високий комунікативний потенціал, вміють продукувати нові знання, ідеї, методи; поширення нестандартних форм зайнятості, а саме – стає популярною самозайнятість та інші форми зайнятості поза сферою традиційних відносин «працівник-роботодавець»; збільшення розриву між трудовими доходами і продуктивністю» [244, с. 126].

Таблиця 1.2

Основні характеристики зайнятості

Характеристика	Зміст характеристики
Економічна	Внесок живої праці в досягнення виробництва; діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу, що створює економічний потенціал суспільства, визначає рівень та якість життя населення в цілому, а також добробут окремих громадян
Соціальна	Потреба людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю; зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій
Правова	Праця є природним правом людини, яке гарантується громадянину України державою. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, а держава створює умови для здійснення цього права, гарантує однакові можливості у виборі професії і роду трудової діяльності; реалізує програму професійно-технічного навчального, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства

[Складено автором]

Вважаємо, що такі характеристики цілком відповідають сучасному стану сфери зайнятості, тому методологічною основою дисертаційного

дослідження, в першу чергу, вважаємо є концепція гнучкого ринку, яка визначає необхідність дерегламентації ринку праці, переходу до більш гнучких, функціонально індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості.

У зв'язку з цим, погоджуємося з оцінкою Л. Шаульською щодо впливу поширення нових та зміни існуючих форм зайнятості на економічний розвиток країни, що проявляється на рівні індивідів, роботодавців та національної економічної системи в наступному:

- «для індивідів найбільш привабливими та перспективними рисами є: можливість прийняття більш ризикових рішень; можливість вибору роботи, що відповідає особистим професійним здібностям; підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; підвищення рівня успішності індивіда; отримання гарантованого прибутку та збереження зайнятості; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці; підвищення рівня використання отриманих знань у праці; більш повне використання професійно-кваліфікаційного і творчого потенціалу особистості; можливість кар'єрного та професійного росту; можливість нагромадження особистого капіталу; зростання рівня та якості життя; забезпечення інноваційної активності;

- для роботодавців важливим є: підвищення продуктивності праці; посилення активів компанії, пов'язаних із людським капіталом; зростаюча якість трудового життя; збільшення рівня доходу підприємства; підвищення інноваційності та мобільності кадрів; формування у працівника інноваційно значущих рис, їх готовності і здатності до освоєння нових технологій, продуктів, до роботи з новими засобами виробництва, до освоєння нових знань, умінь та навичок; підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівників, формування сучасних компетенцій; збільшення ефективності використання кадрів;

- для держави позитивний вплив пов'язаний із стабілізацією сукупного попиту; макроекономічною стабільністю та соціальною згуртованістю; швидким реагуванням на кризу та структурні зрушення; забезпеченням продуктивної

зайнятості та розвитком підприємництва; розвитком людського капіталу; підвищенням рівня конкурентоспроможності держави на світовому ринку; підвищенням рівня соціальної відповідальності усіх учасників соціально-трудових відносин; підвищенням інтелектуального та освітнього потенціалу; формуванням якісно нового змісту економічного розвитку країни» [244, с. 126].

Реалізація нової моделі публічного управління у сфері зайнятості, що має формуватися відповідно до вищезазначених змін, може бути успішною за умови подолання таких протиріч, які спостерігаються в діючій моделі управління сферою зайнятості, як:

- відсутність можливостей для повноцінної реалізації людського капіталу через недостатність робочих місць, які відповідають професійній кваліфікації шукачів роботи;
- недостатня пропозиція державних послуг, спрямованих на подолання дисбалансу на ринку праці, з урахуванням індивідуальних потреб клієнтів, які звертаються за ними на національному, регіональному та місцевому рівнях;
- розрив між тим, що інноваційний тип суспільного виробництва породжує нові галузі, підгалузі, підприємства, потребує новітніх робочих місць та професій, в той час як система професійної підготовки не має якісного прогнозування щодо потреб у кваліфікованих кадрах і ринок освітніх послуг недостатньо відображає запити інноваційної економіки;
- зниження продуктивності праці, погіршення умов зайнятості, прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на регіональних та місцевих ринках праці.

Як зазначається в Програмі гідної праці для України від МОП [150, с. 23], основними проблемами на ринку праці, з якими стикається країна, залишаються низький рівень зайнятості з вираженим ґендерним розривом, висока еміграція робочої сили, високий рівень безробіття та економічної неактивності серед молоді та відчутна невідповідність кваліфікації потребам ринку праці.

До цього додаються такі проблеми як зайнятість ВПО, зайнятість різних категорій населення в умовах, обмежень, викликаних пандемією COVID-19 та перспективи ринку праці в постпандемічний період, розвиток інклюзивного ринку праці для маломобільних груп, політика недискримінації на ринку праці та здатність до реформування сфери зайнятості в умовах переходу до Індустрії 4.0.

За таких умов публічне управління у сфері зайнятості має бути націленим на здійснення переходу до інноваційного розвитку цієї сфери, що актуалізує виокремлення нових рис сфери зайнятості, визначення перспектив її регулювання.

Варто зазначити також, що на вирішення проблем зайнятості та управління у цій сфері суттєво впливає модель ринку праці, яку обирає конкретна країна. Наразі виділяють три основні моделі ринку праці: патерналістську, соціал-демократичну і ліберальну.

Патерналістська модель передбачає високій ступінь опікування працівника роботодавцем, тому держава займається регулюванням зайнятості й соціального захисту населення переважно на макрорівні, забезпечуючи фірми і підприємства законами та державними нормативами, які відповідають патерналістській концепції.

Соціал-демократична модель передбачає проведення активної політики на ринку праці, тому для неї характерні такі методи як: поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі за рахунок субсидій підприємствам на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочих місць в державному секторі; державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які надають соціально необхідні послуги.

Ліберальна модель ринку праці характеризується децентралізацією, високою мобільністю робочої сили, обмеженим втручанням держави в регулювання процесів зайнятості.

На можливості публічного управління процесом зайнятості населення впливає стан економіки, в якому нині знаходиться Україна. Зокрема, це пов'язано з ситуацією у різних галузях економіки, нелегальною трудовою міграцією та тіньовою зайнятістю. Тому, необхідним є вироблення виваженої системи управління у сфері зайнятості, оскільки формування її ефективної структури тісно пов'язане з вільним переміщенням робочої сили та структурними зрушеннями в економіці.

Це також передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю, вдосконалення механізмів регулювання ринку праці та зайнятості населення, підвищення конкурентоспроможності економіки на основі підготовки конкурентоспроможної робочої сили, аналогічно розвиненим країнам, та впровадження нових підходів до управління сферою зайнятості.

Проведений нами аналіз статистичних даних, які відображають ситуацію щодо зайнятості населення України та безробіття (за методологією МОП) зображено на рис. 1.1.



Рис. 1.1 Кількість зайнятого та безробітного населення України у віці 15–70 років у 2021 році у порівнянні з 2020 роком

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Так, у II кварталі 2021 року кількість зайнятого населення становила 15,8 млн. осіб, що на 134 тис. осіб більше, ніж у відповідному періоді

минулого року, та на 322 тис. осіб більше, ніж у I кварталі 2021 року. Однак, у зв'язку з погіршенням ситуації у I кварталі 2021 року, кількість зайнятого населення в середньому за I півріччя 2021 року, у порівнянні з I півріччям 2020 року, скоротилася на 467 тис. осіб та становила 15,6 млн осіб [179].

Кількість безробітного населення України (за методологією МОП) у віці 15–70 років в середньому за I квартал 2021 року, у порівнянні з I кварталом 2020 року, зросла на 257 тис. осіб та становила 1,8 млн. осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) зріс з 8,6% до 10,5% робочої сили [116; 179].

У II кварталі 2021 року кількість безробітного населення (за методологією МОП) становила 1,6 млн. осіб, що на 93 тис. осіб менше, ніж у відповідному періоді минулого року, та на 187 тис. осіб менше, ніж у I кварталі 2021 року [179].

Однак, у зв'язку з погіршенням ситуації у I кварталі 2021 року, кількість безробітного населення (за методологією МОП) за I півріччя 2021 року, порівняно з I півріччям 2020 року, зросла на 82 тис. осіб та становила 1,7 млн. осіб [179].

Рівень зайнятості становив 56,2% проти 55,2% у II кварталі 2020 року та 55,0% у I кварталі 2021 року. Водночас, рівень безробіття (за методологією МОП) становив 9,3% проти 9,9% у II кварталі 2020 року та 10,5% у I кварталі 2021 року проти 8,6% у II кварталі 2020 року [115; 116] (див. рис. 1.2).

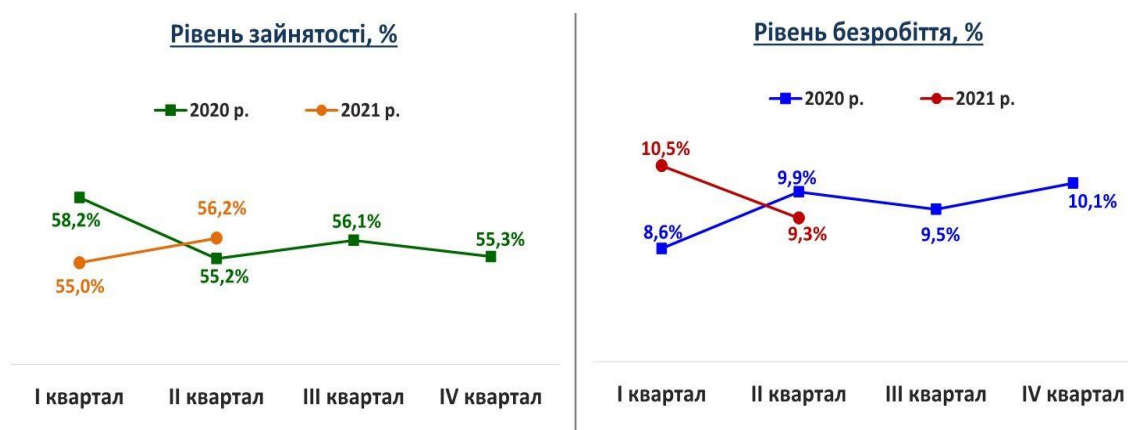


Рис. 1.2 Рівень зайнятості та рівень безробіття населення України у віці 15–70 років у 2021 році у порівнянні з 2020 роком

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Зростання рівня безробіття відбулося серед громадян майже усіх вікових груп (крім 25–29 років). Найвищий рівень безробіття у I півріччі 2021 року спостерігався серед молоді у віці до 25 років – 18,4% (у I півріччі 2020 року – 18,3%), найнижчий – серед громадян у віці 30 –34 роки – 8,5% (у I півріччі 2020 року – 7,9%) [115; 116] (див. рис. 1.3).

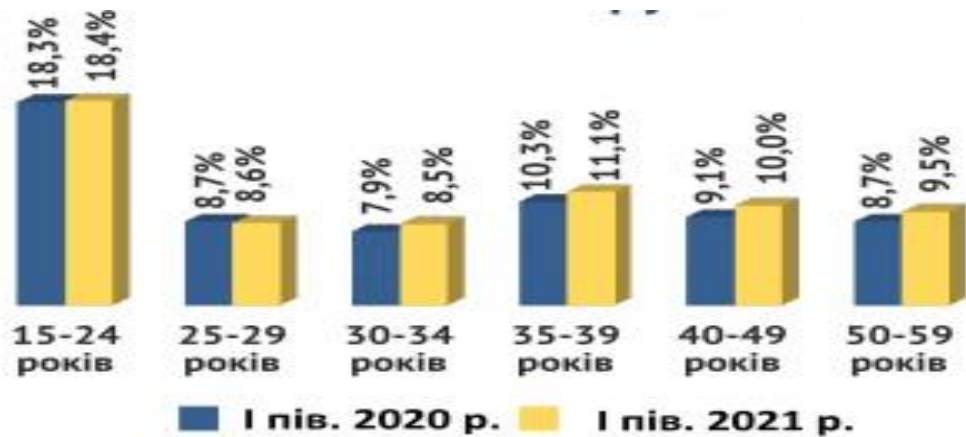


Рис. 1.3 Рівень безробіття населення України у 2020, 2021 роках

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Порівняльні показники кількості безробітних в Україні у 2018–2021 роках наведено на рис. 1.4.



Рис. 1.4 Рівень безробіття населення України у віці 15–70 років у 2021 році у порівнянні з 2020–2018 роками

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Слід зазначити, що проблеми безробіття сьогодні гостро постають і в країнах ЄС. У Євросоюзі загалом безробіття склало 7,3% – порівняно з 6,9% у серпні і 7,7% у вересні 2020 року. Незважаючи на те, що загальний рівень безробіття серед населення в країнах ЄС протягом останніх років демонстрував стійке зниження, рівень зайнятості молоді залишається стабільно високим і вдвічі перевищує загальний рівень безробіття. Така ситуація є характерною і для ринку праці України. Рівень безробіття в країнах Європейського союзу зріс з 6,4% до 7,3%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – з 14,9% до 17,1% робочої сили відповідного віку [115; 116].

Серед молоді віком до 25 років у вересні рівень безробіття становив 15,9% у ЄС і 16% у єврозоні – порівняно з 16,0% та 16,3% відповідно у серпні.

Рівень зайнятості населення віком 15 років і старше становив 49,7%, а серед населення віком 15–70 років – 56,2%. Рівень безробіття серед робочої сили віком 15 років і старше й у віці 15–70 років становив 9,3%. (див. рис. 1.5).

Рівень безробіття населення віком 15–70 років (у % до робочої сили відповідного віку)

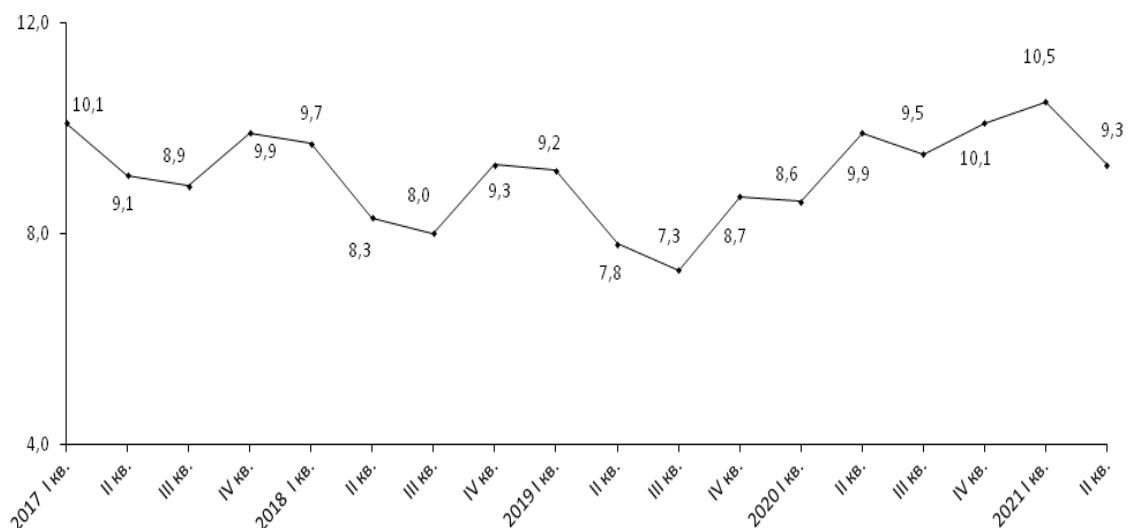


Рис. 1.5 Рівень безробіття населення України у 2017–2021 роках

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ[115; 116]

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Так, станом на 1 листопада 2021 року, в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 4 безробітних (на 1 листопада 2020 року – 6 осіб).

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед службовців та керівників (на 1 вакансію претендували 13 осіб), кваліфікованих робітників сільського господарства (12 осіб); технічних службовців (7 осіб) [115; 116].

Водночас, найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для 1,5 тис. безробітних менеджерів (управителів) є 137 вакансій; для 1,9 тис. безробітних економістів є 145 вакансій, для 1,8 тис. безробітних адміністраторів є 246 вакансій; для 7,0 тис. безробітних спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування) є 482 вакансії; для 817 безробітних юристів є 89 вакансій [115; 116].

Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій: електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; вантажник; швачка; токар; лікар загальної практики-сімейний лікар; електрогазозварник; слюсар-сантехнік; провізор; машиніст екскаватора; фрезерувальник; слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; монтер колії; слюсар з ремонту рухомого складу; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування; водій тролейбуса; робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями; складач поїздів; оглядач-ремонтник вагонів; муляр; вчитель-дефектолог. [115; 116; 179].

Порівняльні показники надання послуг ДСЗ особам, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (особи, які мали статус безробітного; особи, які проходили професійне навчання; особи, які брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру; безробітні, охоплені профорієнтаційними послугами) наведено у таблиці 1.3 (див. табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Надання послуг Державною службою зайнятості особам, що мають
додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню**

Показник	січень- вересень 2020 р.	січень- вересень 2021 р.	зміна значення %	+ (-) тис. осіб
A	1	2	3	4
Мали статус безробітного, тис. осіб	203,3	202,1	99,4	-1,2
Всього отримали роботу, тис. осіб	44,5	41,3	92,8	-3,2
Проходили професійне навчання, тис. осіб	12,6	10,5	83,3	-2,1
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	14,0	7,5	53,6	-6,5
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	169,4	175,1	103,4	5,7
<u>Станом на:</u>				
Показник	1 жовтня 2020 р.	1 жовтня 2021 р.	зміна значення %	+ (-) тис. осіб
Мали статус безробітного, тис. осіб	83,8	67,4	80,4	-16,4
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	72,1	58,2	80,7	-13,9

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Таким чином, зайнятість населення можна забезпечити в результаті економічного зростання, що дозволяє безпосередньо підвищити попит на працю, розвиток малого підприємництва, створення тимчасових робочих місць, при цьому знижуючи рівень безробіття і зменшуючи соціальну напругу в суспільстві.

За даними, наведеними у Програмі гідної праці для України від МОП, незважаючи на відновлення економічного зростання з 2016 року та певне покращення ключових показників ринку праці протягом 2017–2019 років, зайнятість населення в Україні продовжує залишатися відносно низькою. З 2014 року рівень безробіття коливається на рівні близько 9% (із незначним переважанням чоловіків у складі безробітних), незважаючи на зменшення

чисельності населення працездатного віку через низький рівень народжуваності та еміграцію [150, с. 7].

Вважаємо, що ряд положень, викладених у Програмі, визначає найбільш гострі проблеми, які потребують вирішення в управлінні сферою зайнятості. Це стосується, наприклад, проблеми зайнятості молоді, адже, як зазначається у Програмі, «частка молодих людей, які не отримують освіти, не працюють і не проходять професійну підготовку, становила близько 13% серед молодих чоловіків та 19% серед молодих жінок у 2017 році. Основною перешкодою для покращення рівня молодіжної зайнятості є невідповідність кваліфікації потребам ринку праці» [150, с. 7].

Суттєві зауваження наведені у Програмі щодо рівня формальної освіти в Україні: близько 52% активного населення здобули вищу освіту порівняно із середнім показником країн ОЕСР (36%, 2015 р.), але подальша освіта не призводить до кращих результатів на ринку праці, оскільки рівень безробіття суттєво не відрізняється в групах з різним рівнем освіти. Однак до 60% підприємств, які беруть участь в обстеженні підприємств, регулярно повідомляють про те, що випускники не відповідають їхнім кваліфікаційним вимогам, особливо тому що в структурі економіки спостерігаються тенденції до збільшення попиту на вузькоспеціалізовані робочі спеціальності [150, с. 7].

Як зазначається у даному дослідженні, «навчальні програми в системі формальної освіти та підготовки орієнтовані радше на надання теоретичних знань аніж на здобуття практичних навичок, необхідних для виконання роботи. Крім того, деякі дослідження визнають, що корупція в галузі освіти впливає на її якість» [221, с. 7].

У Програмі гідної праці звертається увага на те, що велика частка українців зайнята у неформальному секторі економіки: рівень неформальної зайнятості становить близько 21% від загальної кількості зайнятого населення (2019 рік). Високий рівень неформальної зайнятості згубний для вкрай необхідного зростання продуктивності праці (продуктивність праці

становить 10% від рівня в ЄС – 28). Він зменшує стимули для інвестування в людський капітал, перешкоджає інноваційній діяльності підприємств та обмежує фінансовий простір для державного управління [150, с. 8].

Вирішенню проблем зайнятості в Україні суттєво допоміг би розвиток малого та середнього підприємництва, але його потенціал для створення нових та кращих робочих місць ще не повністю використаний і ділові настрої значно погіршилися протягом примусових карантинних обмежень, запроваджених через пандемію COVID-19 [150, с. 8].

Отже, для подальшого розвитку сфери зайнятості в Україні потрібні суттєві зміни.

В рамках досліджуваної теми вважаємо необхідними навести дані, які характеризують ситуацію у сфері зайнятості населення як складової сталого та інноваційного розвитку. Так, за індексом сталого розвитку, Україна у 2021 році посіла 36 місце в рейтингу 165 країн, зокрема зберегла свої показники за більшістю цілей сталого розвитку [271].

Згідно з аналізом виконання ЦСР 8 за 2020 рік, 22% показників Україна виконала на 100%, 21% – більше, ніж на 80%, 43% – менше, ніж на 80%, 14% – показники, які для досягнення цільового значення потребують уваги [108].

Слід зазначити, що на виконання ЦСР 8 у частини зайнятості населення (8.3, 8.4) в Україні реалізуються такі стратегічні документи як Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року, Стратегія державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року, Концепція державної системи професійної орієнтації населення та інші. Разом з тим, як було зазначено у моніторинговому звіті з оцінки виконання ЦСР 8, «наявний наразі прогрес по цим завданням є суперечливим і може також бути спричинений розвитком кількох негативних тенденцій: зростання кількості людей (в тому числі молоді), які виїжджають на роботу за кордон; зростання серед молоді категорії – особи, які одержують пенсію у зв'язку із втратою годувальника, що є наслідком триваючого

військового конфлікту на території України; настання проблем, пов'язаних із демографічним провалом 1990-х – початку 2000-х років. Тому їх виконання має лишатись в центрі уваги уряду» [107; 108].

Що стосується інноваційного розвитку країни, за даними щорічного звіту Global Innovation Index 2021, в якому порівнюється інноваційна діяльність 132 країн та економік світу, Україна посідає 49 місце, увійшовши до ТОП-3 країн економічної групи lower-middle income.

Ключові висновки звіту полягають у тому, що в умовах величезних людських і економічних втрат, викликаних пандемією COVID-19, уряди і підприємства в багатьох частинах світу збільшили інвестиції в інновації, що говорить про зростаючий рівень визнання того, що нові ідеї мають вирішальне значення для подолання пандемії і забезпечення економічного зростання в наступний період [259].

Безумовно, що така практика має поширюватися в Україні, тому потрібне наукове обґрунтування оновлення публічного управління у сфері зайнятості, яке має відповідати запитам інноваційного суспільства та інноваційної економіки.

Для наукового обґрунтування ефективної системи підтримки інноваційної активності та впровадження інноваційного розвитку сфери зайнятості доцільно уточнити понятійно-категоріальний апарат дослідження, зокрема такі поняття як **«зайнятість населення»**, **«інноваційний розвиток сфери зайнятості»**, **«інноваційний тип зайнятості»**, **«публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості»**.

У Законі України «Про зайнятість населення» **зайнятість населення** трактується як «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [133].

Слід виділити також таке важливе поняття, визначене у Законі [133] **продуктивна зайнятість** як «зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій» [133].

Зайнятість населення регулюється на даний час економічними, правовими і адміністративно-організаційними методами. За допомогою правових методів органи публічного управління безпосередньо впливають на ринок робочої сили, а за допомогою економічних (податкова, інвестиційна, амортизаційна, кредитна політика) – опосередковано.

Важливою категорією управління у сфері зайнятості є **державне регулювання зайнятості**, яке слід розуміти, згідно Закону України «Про зайнятість населення», як «формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття» [133], тобто державне регулювання зайнятості – це сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів активного впливу держави (в особі державних органів різного рівня) на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, умови її продажу та використання.

Необхідність державного регулювання у сфері зайнятості є об'єктивною потребою суспільного розвитку, оскільки в умовах ринкової економічної системи виробництво робочої сили необхідної якості, зменшення зростання безробіття, забезпечення значної частини безробітних засобами для існування неможливо здійснити без активної участі держави та відповідної діяльності органів публічної влади різного рівня.

До заходів сприяння зайнятості населення згідно з Законом [133] належать:

«1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці;

2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними;

3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці;

- 4) професійна орієнтація та професійне навчання;
- 5) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;
- 6) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;
- 7) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;
- 8) сприяння зайнятості осіб з інвалідністю;
- 9) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру;
- 10) створення стимулів для інтеграції на ринок праці непрацюючих працездатних осіб з числа членів малозабезпечених сімей» [133].

Дослідження наукових концепцій зайнятості показує що на даний час, як зазначають автори монографії «Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку», «поступово відбувається перехід до сервісної моделі зайнятості, використання якої характерно як для сектору послуг з невисокою трудомісткістю, що потребує професійної підготовки (транспорт, фінансові послуги, телекомунікації), так і сектору послуг, пов'язаного з виконанням інтелектоємних операцій, що потребує навичок обслуговування (надання бізнес та персональних послуг). Відповідно залежно від сфери застосування, форми зайнятості, характеру мотивації та методів регулювання ринку праці науковці виокремлюють інформаційну та рекреаційну моделі зайнятості» [91, с. 13].

На нашу думку, перехід від рекреаційної до інформаційної моделі зайнятості потребує відповідних змін в системі управління зайнятістю населення, яке має враховувати такі нові тенденції як: гнучкі форми

зайнятості, суміщення роботи з іншими видами діяльності, активні процеси самозайнятості, формування інноваційного типу зайнятості.

І. Давидова визначає **зайнятість інноваційного типу** як системне, багатовимірне явище, що включає: умови трансформації зайнятості в інноваційний тип, механізм самоорганізації (інтелектуалізація праці); модифікацію структурних характеристик і форм; систематизацію тенденцій розвитку; закономірності розвитку та протиріччя [31; 32].

Л. Ємельяненко підкреслює, що інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «ємністю» адекватний **інноваційний тип зайнятості** – гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає постійне оновлення змісту та форм зайнятості, реалізацію освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці [7, с. 82].

Л. Ємельяненко зазначає, що «найбільш суттєвими характеристиками трудових відносин в умовах нової економіки постають кількісна гнучкість (змінюється або чисельність зайнятих, або оплата їх праці), функціональна гнучкість (використовується наявний контингент, фірма змінює кількість робочих годин, перенавчає персонал, змінює для нього робочі місця), просторово-часова гнучкість (використання нестандартних, гнучких форм зайнятості та організації трудової діяльності, впровадження гнучких режимів праці, диференційованих форм найму та звільнення). Сьогодні виграє той, хто швидше адаптується до запитів і вимог економічної сфери, яка динамічно змінюється та в якій постійно оновлюються технології, йде прискорене освоєння інновацій і формуються нові форми використання трудових ресурсів. Подібні аспекти проявляються у виникненні нових форм взаємовідносин у суб'єктів трудових відносин, у використанні нестандартних форм зайнятості: запозичена праця, тимчасова зайнятість, дистанційна зайнятість, телеробота та ін. [50, с. 83].

Як підкреслюють автори монографії «Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку», «треба

враховувати, що інноваційна зайнятість передбачає необхідність отримання працівником нових знань, тобто розвиток творчих здібностей для застосування інновацій; появу нових форм зайнятості, особливо у галузях, які використовують інновації, а саме – у сфері послуг (фінансових, інформаційних і ін.); сприяє людському розвитку та навчанню упродовж усього життя і отриманню навичок; забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу та гідний людський розвиток» [91, с. 28].

На їх думку, «системними передумовами розвитку інноваційної моделі зайнятості є: трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуальноємні та інформаційноємні. Вони забезпечують: зростання продуктивності праці та можливість генерування новацій у процесі праці; еволюцію суб'єктів праці та перетворення творчої діяльності і новаторства на головний чинник прогресу; соціалізацію власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку; зміщення акцентів до відтворення інтелектуального потенціалу; формування нового типу суспільного споживання, способу життя; динамічність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик» [91, с. 59].

Узагальнення вищенаведених та інших досліджень, що стосуються інноваційного розвитку сфери зайнятості, надає можливість надати наступні визначення поняттям **«інноваційний розвиток сфери зайнятості»**, **«інноваційний тип зайнятості»**.

На нашу думку, **інноваційний розвиток сфери зайнятості** – це процес розвитку сучасних форм зайнятості, створення інноваційних робочих місць, покращення інфраструктури ринку праці, посилення інноваційного змісту освіти, підвищення конкурентоспроможності працівників, який здійснюється з урахуванням демографічних, економічних, інституційних, соціальних умов та опирається на трансформацію трудових відносин на основі розвитку інформаційних та комунікаційних технологій, людського капіталу, інновацій.

Інноваційний тип зайнятості – це гнучкий, динамічний, ефективний тип зайнятості, що передбачає постійне оновлення змісту та форм зайнятості, реалізацію освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці, здатність працівника до постійного удосконалення знань та умінь протягом трудового життя з метою забезпечення продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності.

Слід також зазначити, що дослідження змін у сфері зайнятості в процесі розвитку Індустрії 4.0 привели до висновку щодо появи нової моделі зайнятості, яка отримала назву «Праця 4.0». Ця модель зайнятості розвивається на основі цифровізації, передбачає в основному автономну, мобільну роботу, а виконання трудових функцій пов'язується з оволодінням багатьох нових компетенцій. Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються поза офісом: виконання виробничих завдань не виходячи з дому (телеробота); робота, що виконується в офісах клієнта (сервісні види праці); робота під час короткото/або довгострокових службових відряджень [168, с. 144].

Отже, трансформації, які відбуваються у сфері зайнятості в результаті інноваційного суспільного розвитку, визначають потребу у формуванні та розвитку **публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості** як діяльності органів публічної влади, спрямованої на забезпечення продуктивної й ефективної зайнятості; досягнення збалансованості на ринку праці; створення нових робочих місць та постійної перепідготовки фахівців у відповідності до актуальних потреб інноваційної економіки, розвитку інноваційної діяльності на основі технологій концепції Індустрія 4.0; підвищення продуктивності праці та посилення конкурентоспроможності робочої сили шляхом впровадження системних правових, організаційних, економічних змін.

Ми погоджуємося з думкою О. Ковач, яка зазначає, що у даний час склалося два підходи до участі держави у формуванні політики зайнятості:

участь державних органів в регулюванні ринку праці, при якому вони беруть на себе лише ті функції, які не можуть бути виконані ринковими механізмами; заходи активного впливу держави на сферу управління зайнятістю населення [69].

О. Ковач вважає, що в умовах економічної трансформації, при відсутності остаточно сформованих і дієвих ринкових регуляторів, політику зайнятості населення доцільно будувати за другим варіантом, в максимальній мірі сприяючи реалізації права громадян на працю [69].

Підтримуючи позицію активного управлінського впливу на сферу зайнятості та відповідно до змісту **публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості**, основними завданнями, які постають перед органами публічної влади у цій сфері, можна визначити наступні:

- удосконалення законодавчої бази, що регулює та стимулює взаємовідносини між суб'єктами господарювання, державою, найманими працівниками для забезпечення продуктивної зайнятості;
- організація підвищення рівня кваліфікації, професійних навичок, досвіду роботи, забезпечення високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників;
- сприяння скороченню і обмеженню неформальної зайнятості;
- сприяння розвитку нестандартних, гнучких форм зайнятості для підвищення рівня зайнятості різних категорій населення, зокрема маломобільних груп;
- підвищення гнучкості ринку праці та розширення сектору послуг щодо працевлаштування; створення нових робочих місць, самозайнятості;
- формування державної системи моніторингу і прогнозування потреб галузей економіки щодо професійно-кваліфікаційного складу робочої сили;
- удосконалення профорієнтаційної роботи та професійного навчання як на державному, так і регіональному та місцевому, локальному рівнях.

1.2 Методологія дослідження публічного управління сферою зайнятості населення

В умовах трансформаційних змін постає питання, які заходи необхідно передбачити, які шляхи слід обирати, щоб забезпечити реальне вдосконалення публічного управління у сфері інноваційного розвитку сфери зайнятості, адже визначення пріоритетів та методології відповідної діяльності є важливою умовою ефективності здійснюваних дій.

У цьому сенсі варто відзначити, що публічне управління у сфері інноваційного розвитку сфери зайнятості виходить з розуміння, що **політика зайнятості може мати активну та пасивну форми.**

Змістом **пасивної політики** є система заходів щодо залучення до сфери зайнятості осіб, які втратили роботу й бажають працевлаштуватися, а також заходів соціального захисту незайнятих.

Водночас сутність здійснення **активної політики** сприяння зайнятості населення полягає у створенні системи заходів щодо попередження незайнятості, стимулювання творчості, активності та ініціативи працівників, забезпечення формування необхідних професійних навичок та компетенцій, залучення економічно-активного населення у сферу економічної діяльності, ефективне використання його трудового потенціалу в сприятливих умовах праці.

Для проведення активної політики зайнятості застосовуються **заходи економічного, правового та організаційного забезпечення:**

- **економічне забезпечення політики зайнятості** передбачає створення економічного механізму формування і функціонування ринку праці, стимулювання створення нових робочих місць, надання фінансової підтримки підприємництва, пом'якшення економічних наслідків масового відтоку робочої сили на ринку праці тощо;

- **правове забезпечення політики зайнятості** – це розробка правових механізмів реалізації економічної політики, створення законодавства, що визначає зміст діяльності суб'єктів політики зайнятості;

– **організаційне забезпечення політики зайнятості** передбачає наявність органів, що її реалізують, і створення умов для їх належного функціонування.

Реалізація активної політики зайнятості спрямована на сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості з метою стимулювання економічного зростання, підвищення рівня життя населення, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття, підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, розвиток самозайнятості та запобігання маргіналізації.

Реалізація активної політики зайнятості засновується на системі важливих принципів, які забезпечують системність та збалансованість управлінських дій і відповідають суспільним цілям. До них відносяться наступні принципи:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобігання безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державних та регіональних програм зайнятості;
- здійснення співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів з органами публічного управління у розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- здійснення міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, зокрема праці громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні [53; 133].

Для інноваційного розвитку сфери зайнятості важливими принципами управління розглядаються: відповідальність за забезпечення інклюзивної, продуктивної зайнятості, створення робочих місць в інноваційних секторах, стимулювання економічної активності населення та мобільності робочої сили.

Таким чином, **метою публічного управління у сфері інноваційного розвитку сфери зайнятості** є створення умов для максимально можливої зайнятості населення шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів регулювання, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння розвитку інноваційного типу зайнятості.

Важливим методологічним підґрунтям публічного управління у сфері інноваційного розвитку сфери зайнятості є **концепція «гідної праці»**, яка впроваджується у практику МОП і реалізується у багатьох країнах світу, в тому числі в Україні. МОП визначає поняття «гідна праця» як «ефективну працю в гарних та безпечних умовах, яка дає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені» [150].

До ключових характеристик гідної праці відносяться: продуктивність, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на ухвалення рішень відносно умов праці, трудових стосунків і тому подібне шляхом соціального партнерства.

Концепція гідної праці охоплює можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої; праця в умовах свободи – праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово.

Програмою гідної праці для України на 2020–2024 рр. визначено такий пріоритет як інклюзивна та продуктивна зайнятість, до яких зараховані сучасні та ефективні послуги служби зайнятості, скорочення невідповідності

кваліфікації потребам ринку праці серед молоді, удосконалення навичок підприємництва [150, с. 4].

До методологічних принципів політики зайнятості, актуальних для України, наразі зараховуємо **принцип субсидіарності**, оскільки в умовах децентралізації має здійснюватися зміна підпорядкованості цілей, завдань управління зайнятістю на державному, регіональному та локальному рівнях (див. табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Розподіл відповідальності в системі управління зайнятістю населення на різних рівнях управління

Рівень	Зміст управління
Державний	національні пріоритети політики зайнятості, державні програми зайнятості, законодавча та нормативна база
Регіональний	стратегія здійснення політики зайнятості з врахуванням специфіки і особливостей регіонального розвитку, розміщення і територіальної організації виробництва, професійно-технічна освіта
Місцевий	створення місцевих ринків праці, забезпечення сприятливих умов для розвитку сфери малого бізнесу, самозайнятості та підприємницької діяльності безробітних
Локальний	кадрове забезпечення, підвищення кваліфікації працівників

[Складено автором]

Як справедливо зазначається авторами монографії «Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід», «особливості сучасних механізмів державного регулювання зайнятості населення в умовах євроінтеграційних процесів обумовлені тим, що сталий соціально-економічний розвиток країни неможливий без інноваційно-інвестиційного чинника. Тобто державне регулювання зайнятості населення має здійснюватися в контексті інноваційно-інвестиційного розвитку країни, пов'язаного із зміною продуктивності праці, її структури та соціальної

структури суспільства, системи управління та організації виробництва і праці. Отже, заходи державного регулювання зайнятості населення мають бути спрямовані не тільки на забезпечення підвищення його економічної активності, а й на зростання продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності робочої сили» [52, с. 9].

Для реалізації управлінських завдань у сфері зайнятості застосовуються відповідні механізми, до яких зараховуємо нормативно-правовий, організаційний, мотиваційний, інформаційний. Зазначені механізми виступають як сукупність взаємопов'язаних складових елементів і способів їх взаємодії у процесі розвитку зайнятості на основі певних принципів та комплексних дій органів публічної влади різного рівня.

На рисунку 1.6 представлено комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості (див. рис. 1.6).

Функціонування запропонованих механізмів передбачає правове, адміністративно-організаційне, науково-методичне, фінансове та кадрове забезпечення. *Правове забезпечення* реалізується через розробку та впровадження законів, указів, постанов, розпоряджень, нормативів, інструкцій. *Адміністративно-організаційне забезпечення* передбачає створення організаційної структури для обслуговування населення у сфері зайнятості, зокрема розробки поточних та перспективних заходів із вивчення питань корегування та розвитку зайнятості. *Економічне та фінансове забезпечення* потребує ефективного залучення держави, підприємців та місцевих органів до інвестування у розвиток зайнятості, сприяння самозайнятості.

Автори монографії «Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку» вважають, що основними формами зайнятості, які необхідно розвивати сьогодні, є самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами, дистанційна зайнятість (телеробота) і запозичена праця (аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу) тощо [91, с. 264].



Рис. 1.6 Комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості [Складено автором]

За висновками авторів монографії, «розвиток інноваційних видів зайнятості є необхідною умовою покращення рівня та якості життя населення і позитивно впливає на соціально-економічний розвиток держави ...комплексний підхід до вирішення проблем розвитку інноваційних видів зайнятості сприятиме підвищенню активності трансформаційних процесів, зростанню і зміцненню людського капіталу, зростанню рівня життя та добробуту населення» [91, с. 264].

Відповідно до змісту управлінської діяльності виділимо наступні функції органів публічної влади у сфері зайнятості, які наведено на рис. 1.7.



Рис. 1.7 Функції органів публічної влади у сфері зайнятості

[Складено автором]

Зміст основних функцій органів публічної влади полягає в наступному:

1. Прогностично-цільова — полягає у визначенні цілей, пріоритетів, основних напрямів та тенденцій подальшого розвитку сфери зайнятості.

2. Організаційно-правова — визначає певні правила за допомогою законів, законодавчих актів і нормативів, а також здійснює моніторинг та дає оцінку втілення їх у практичну діяльність.

3. Координуючо-регулююча — передбачає регулювання економічних та соціальних відносин з метою реалізації певних цілей, які втілюються у практиці.

4. Мотиваційно-стимулююча — трактується як цілеспрямована діяльність зі створення спонукальних мотивів і стимулів (матеріальних і моральних) для забезпечення певної поведінки людей, сприяє реалізації цілей і завдань, що виникають у короткостроковому та довгостроковому періодах, передбачає формування регуляторів, здатних ефективно впливати на діяльність господарюючих суб'єктів (їхні інтереси) і стимулювати економічні процеси у бажаному для суспільства напрямку, заохочення тих, хто найбільш раціонально використовує фактори виробництва для одержання найкращих кінцевих результатів, застосовуючи найновіші досягнення науки, техніки, організації, стимулювання праці та управління.

5. Консолідуюча — об'єднання зусиль для досягнення спільних цілей у розвитку ринку праці та зайнятості населення.

6. Інформаційна — являє собою сукупність процесів одержання, збирання, аналітико-синтетичної переробки, зберігання, пошуку та розповсюдження інформації, знань, відомостей тощо щодо сфери ринку праці та зайнятості населення.

7. Соціальна — передбачає регулювання соціально-економічних відносин, перерозподіл доходів, забезпечення соціального захисту та соціальних гарантій всім верствам суспільства.

8. Контролююча – забезпечує державний нагляд і контроль за виконанням і дотриманням правових норм, економічних, соціальних та інших стандартів, тощо. Перевірка виконання раніше прийнятих рішень.

9. Корируюча – дозволяє вносити певні поправки до основних регламентуючих документів щодо організації зайнятості населення.

Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України в умовах трансформаційних змін здійснюється з урахуванням наявного соціально-економічного стану України і передбачає інклюзивність ринку праці, його адаптацію до демографічних змін.

Інклюзивність ринку праці як методологічне підґрунтя публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості означає, на нашу думку, оптимізацію зайнятості, встановлення для економічно активних громадян стабільної роботи та достатнього для забезпечення життєдіяльності доходу (гідної конкурентоспроможної оплати праці); збалансованість попиту-пропозиції робочої сили; професійну мобільність та позитивну мотивацію до праці; рівність прав та можливостей на ринку праці у процесі реалізації трудових прав; мінімізацію дискримінаційних проявів на ринку праці; додаткові професійні можливості; включеність у суспільну діяльність [235, с. 43].

Базовими принципами в розбудові інфраструктури інклюзивного розвитку ринку праці є принципи рівних можливостей; принцип справедливості для всіх; принцип відкритості; принцип інклюзивних рішень; принцип верховенства закону; принцип інклюзивної демократії; принципи гідної праці та гідного рівня життя; принцип підприємницької активності для всіх; принцип соціальної згуртованості; принцип науковості.

За висновками групи дослідників із шести різних Лабораторій інноваційного розвитку ПРООН в Європі та Центральній Азії у доповіді про зміни характеру праці під впливом COVID-19, «розробка інклюзивних методів роботи вимагає рішучих дій, спрямованих на скорочення нерівності між певними групами суспільства. Деякі конкретні дії для вирішення цього завдання

передбачають: застосування гендерного підходу до всіх аспектів роботи та формулювання стратегій, які враховують гендерну проблематику, починаючи з добору персоналу і закінчуючи вимірюванням продуктивності; ефективне усунення гендерної упередженості; забезпечення рівних можливостей для різних груп, що різняться рівнем добробуту / рівнем освіти; подолання розриву між міськими і сільськими територіями шляхом створення взаємовигідної взаємодії між ними. Зважаючи на нашу залежність від цифрових інструментів та інфраструктури як при економічному зростанні, так і під час криз, пріоритетом має стати підвищення цифрової грамотності, особливо серед уразливих і недопредставлених громад. Роботодавцям також слід забезпечити баланс між роботою та особистим життям своїх працівників, використовуючи різноманітні переваги, пов'язані з дистанційною працею. А отже, потрібно постійно розробляти і підтримувати можливості для роботи за гнучким графіком як в офісі, так і поза ним. Державному і приватному секторам потрібно створити достатній потенціал, щоб бути гнучкими і вчасно реагувати на нові вимоги у сфері праці, які постійно змінюються» [235, с. 43].

Що стосується демографічних змін, І. Кравець, досліджуючи цю проблематику у статті «Демографічна криза в Україні: стан, наслідки та перспективи її подолання» наводить наступні дані:

- з часів здобуття незалежності в Україні чисельність населення зменшилась на 10 млн. 137 тис. осіб (майже 20% порівняно з 1990 роком) і станом на 01.01.2021 р. становила 41418,7 млн. осіб;

- за останні 10 років народжуваність в Україні скоротилася на 40 %. Тільки упродовж 2020 року чисельність населення в Україні зменшилася на 314 тис. осіб, тоді як протягом 2019 року – на 250 тис. осіб, а протягом 2018 року – на 233 тис. осіб;

- з країни масово виїжджає молоде працездатне населення, і якщо ситуація не зміниться, то до 2050 року населення скоротиться ще на 28%, а кількість людей старше 60 років перевищить 35% [74, с. 114–118].

Головною причиною загострення демографічної кризи в Україні, вважає І. Кравець, «є зниження до критичного рівня показників народжуваності. Сучасний демографічний стан свідчить про те, що забезпечується лише половина потрібної чисельності населення для повноцінного його відтворення. На сьогодні Україна вже перетнула межу зниження народжуваності, за якою відбувається незворотнє руйнування демографічного потенціалу країни, що призводить до втрати умов для відновлення чисельності населення» [74, с. 115].

Домінантою демографічної динаміки в Україні наразі та на осяжну перспективу, зазначає І. Кравець, є й процес старіння. Україна належить до тридцятки країн світу з найстарішим населенням, що зумовлює як невідворотність масштабної депопуляції в країні, так і гостроту соціально-економічних викликів прогресуючого старіння населення.

Враховуючи зазначене, ми погоджуємося з думкою І. Кравець, що «без створення сприятливих умов для розвитку (у трудовій сфері, побутовій, культурній тощо) в Україні, ми дедалі більше втрачатимемо трудовий потенціал, завдяки реалізації якого власне формуються всі соціальні фонди (шляхом виплат громадян, зайнятих в економіці – платників податків), які витрачаються на заходи соціальної політики, у тому числі і на утримання людей, старших за працездатний вік» [74, с. 117].

І. Кравець пропонує: «враховуючи складну демографічну та соціально-економічну ситуацію, важливим інструментом регулювання є проведення політики узгодження інтересів ринку праці та демографічних процесів у контексті створення сприятливих умов для зайнятості жінок, які мають бажання народити і виховувати дитину і при цьому працювати на умовах гнучких режимів роботи; забезпечувати можливість виходу в декретну відпустку одного з батьків за їх вибором. Це дозволить підтримувати матеріальний добробут сімей, забезпечувати належне виховання дітей, підростаючого покоління, знизить соціальну напругу у суспільстві. Загалом,

збалансований розвиток ринку праці є засобом вирішення багатьох проблем як в економічній, так і соціальній сфері. Створення нових, а також модернізація старих робочих місць з гідною оплатою праці на них є запорукою розвитку економіки та покращення демографічної ситуації. Це створить привабливі умови для молоді, яка сьогодні має занадто мало мотивації жити і працювати у себе в країні» [74, с. 114–120].

Це актуалізує питання про спрямованість стратегій зайнятості, характеру їх адаптивності до демографічних змін та актуальністю формування зайнятості інноваційного типу.

Модель зайнятості, яка відповідає вимогам інноваційності, характеризується як:

- доходна зайнятість, яка дозволяє людині самостійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи, що можуть бути спрямовані на індивідуальний розвиток, на інвестиції в освіту, підвищення якості життя;
- творча, індивідуалізована зайнятість – реалізація на індивідуальному рівні накопиченого інтелектуального капіталу, доповнена стимулами для одержання освіти та інвестування в інтелектуальний капітал майбутніх поколінь;
- ефективна зайнятість – ринок праці, що нормально й ефективно функціонує, надаючи більшості працездатних добробут та доход, дозволяє державі забезпечити соціальний захист та рівність можливостей для інтелектуального розвитку усіх верств населення;
- високий рівень зайнятості, який в умовах ефективного виробництва забезпечує як стабільність індивідуальних доходів, так і зростання податкових надходжень та сукупних доходів суспільства, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють інтелектуальному розвитку;
- суспільно-орієнтована зайнятість, яка сприяє соціалізації особистості, формує ціннісні установки та орієнтації;

– престижна зайнятість, яка відповідає соціальним стандартам і відображає реальний внесок працівника, гідні умови праці, залишає час та можливості для максимального розвитку і застосування індивідуальних здібностей [32].

Публічне управління зайнятістю населення має відбуватися на основі **системного підходу** із дотриманням таких принципів: підпорядкованість вимогам розвитку суспільства, економіки; створення умов для гідного рівня добробуту людей; усунення або мінімізація нерівності у можливостях отримати і зберегти роботу та належний рівень життя, що виникає через інвалідність, сімейні обставини тощо; забезпечення підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів публічного управління, що здійснюється на різних рівнях управління, загальнодержавній стратегії у сфері зайнятості.

Системний підхід визначає формування відповідної структури органів державного управління сферою зайнятості, зв'язків та координації між окремими елементами, які зображено на рис. 1.8 (див. рис. 1.8).

ВРУ, Президент України, КМУ, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади беруть участь у реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в межах своєї компетенції.

Проявом участі парламенту у формуванні та здійсненні державної політики зайнятості населення є прийняття відповідних законів України, в яких визначаються основні її засади. До того ж ВРУ, встановлюючи у формі законів повноваження, форми та методи діяльності органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, визначає у такий спосіб їх роль в управлінській діяльності у сфері зайнятості населення. Здійснюючи контрольну функцію безпосередньо, а також через спеціальні органи і посадових осіб за дотриманням Конституції та реалізацією законів України, ВРУ в питаннях зайнятості населення застосовує таку форму парламентського контролю, як парламентські слухання. Бюджетна функція ВРУ передбачає щорічне

прийняття Держбюджету, здійснення контролю за його виконанням, внесення до нього змін.

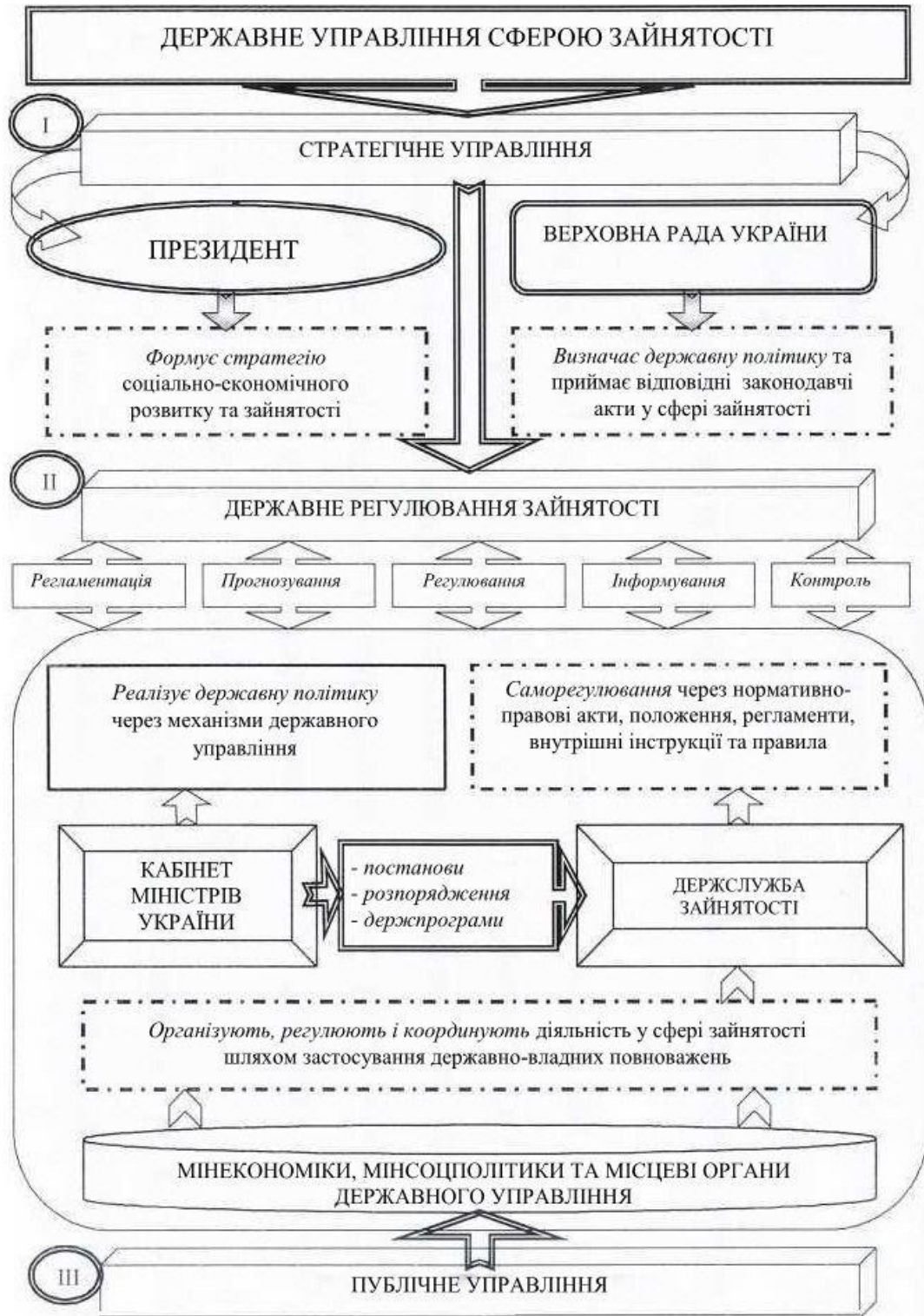


Рис. 1.8 Основні складові системи державного управління сферою зайнятості
[Складено автором]

Актуальним питанням сучасного державотворення в Україні є роль Президента України як гаранта прав людини, зокрема й у сфері зайнятості населення. Повноваження Президента України як глави держави в реалізації політики зайнятості полягають, передусім, у виданні відповідних указів. Президент України також дає доручення органам виконавчої влади та користується правом законодавчої ініціативи. Важливими для сфери зайнятості населення є установча, кадрова та контролююча функції Президента України.

Серед основних функцій та повноважень у сфері зайнятості населення, які покладено на КМУ, є такі: забезпечення здійснення внутрішньої політики держави, виконання Конституції і законів України, актів Президента України, вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод громадянина, забезпечення проведення політики у сферах праці та зайнятості, соціального захисту, розроблення і здійснення загальнодержавних програм соціального розвитку (пп. 1–4 ст. 116 Конституції України).

Уповноваженою установою держави, яка виступає безпосереднім суб'єктом ринку праці та сфери зайнятості, є ДСЗ до завдань якої належить забезпечення комплексного вирішення питань, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією, працевлаштуванням, наданням послуг роботодавцям у підборі персоналу, соціальною підтримкою тимчасово непрацюючих громадян. Вона має необхідні штат працівників, матеріально-технічне та фінансове забезпечення.

Головними функціями ДСЗ є:

- аналіз ринку праці та інформування про його стан;
- трудове посередництво і сприяння роботодавцям у забезпеченні підприємств робочою силою, а громадян – в одержанні роботи;
- регулювання ринку праці, яке здійснюється через трудове посередництво, так і через реалізацію програм профорієнтації, а також сприяння зайнятості;

- допомога безробітним, яка включає в себе як попередні функції, так і матеріальну підтримку на період безробіття;
- безпосередня участь у реалізації державної політики зайнятості тощо.

На порталі ДСЗ створено цілу низку зручних електронних сервісів, якими можна скористатися, не виходячи з дому для пошуку роботи. Зокрема, у вільному доступі не лише оперативна база вакансій, а й база резюме шукачів роботи. Сьогодні особа, яка планує звернутися за допомогою до служби зайнятості, може записатися на первинний прийом до фахівця, скориставшись сервісом із онлайн реєстрації. Роботодавці та безробітні можуть створити електронні кабінети [116].

Дистанційно можна отримати й профорієнтаційні послуги, скориставшись онлайн платформою з профорієнтації та розвитку кар'єри. Зручний сервіс з онлайн-тестування допомагає пройти комплексну профдіагностику та оцінити власний потенціал, аби усвідомлено обрати майбутню професію та розробити стратегію кар'єрного зростання [128].

Для всіх, хто прагне опанувати нові знання та розвивати власні компетенції, функціонує освітній портал ДСЗ, який пропонує онлайн курси, вебінари, дистанційні навчальні програми та безліч іншої корисної для пошуку роботи та працівників інформації.

ДСЗ забезпечує можливість подання заяв про надання статусу безробітного та допомоги по безробіттю дистанційно, тобто на електронну пошту центру зайнятості, де людині зручно перебувати на обліку.

Сьогодні також можна зареєструватися як безробітний у ДСЗ зайнятості онлайн та оформити допомогу через онлайн-портал державних послуг «Дія». Для цього необхідно обрати послугу «Допомога по безробіттю», виконати кілька простих кроків для реєстрації і фахівці служби зайнятості допоможуть із пошуком роботи. А з мобільним застосунком «Дія» можна у службі зайнятості користуватися своїми е-документами.

Для підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці ДСЗ пропонує низку освітніх можливостей для дорослого населення – безкоштовно і в стислі терміни можна здобути затребувану на ринку праці професію чи підвищити кваліфікацію. У системі ДСЗ діють 11 ЦПТО у Дніпропетровській, Донецькій, Івано-Франківській, Луганській, Львівській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Харківській та Херсонській областях, які здійснюють професійну підготовку за 95 ліцензованими робітничими професіями. За 7 місяців 2021 року професійне навчання у них пройшли 31 тис. слухачів, всього ж професійне навчання проходили 57 тисяч безробітних. Аби стати затребуваними, громадяни старше 45 років можуть отримати ваучер на навчання. Крім того, існує можливість підтвердити результати неформального професійного навчання [116; 128].

Шукати роботу та будувати кар'єру шукачам роботи сьогодні допомагають кар'єрні радники, які забезпечують їх індивідуальний супровід на шляху до працевлаштування. На допомогу роботодавцям створено інститут консультанта роботодавця.

Служба зайнятості демонструє сучасний підхід у підборі кадрів, працюючи на засадах рекрутингу, тобто на повному ринку праці. З метою оперативного підбору кадрів створено інтерактивні карти вакансій, доступні всім користувачам мережі Інтернет; діють й інші корисні для шукачів роботи та роботодавців онлайн сервіси [116; 128].

Отже, ДСЗ використовує модернізацію та осучаснення послуг, цифровізацію всіх процесів та отримання послуг в онлайн режимі.

Однак ефективна робота державної ДСЗ залежить, в першу чергу, від наявності інформації про вакантні посади. Тому особлива увага повинна приділятися налагодженню тісної співпраці із соціальними партнерами – роботодавцями та формуванню єдиної бази вакансій на підставі відомостей від замовників підготовки кадрів, приватних посередників на ринку праці, аналізу друкованих та електронних засобів масової інформації.

Так, у 2021 році з центрами зайнятості співпрацювали 113 тисяч роботодавців, які надали інформацію про 477 тисяч вакансій. Найбільша частка вакансій (22%) пропонувалася у сфері сільського господарства.

Станом на 1 жовтня 2021 року кількість вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості, становить 74 тис. одиниць, що на 8% більше, ніж станом на відповідну дату минулого року [116].

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (22%), в оптовій та роздрібній торгівлі (15%), на транспорті (10%), у сфері освіти (9%), у сфері державного управління (7%), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (6%) [115; 116].

Основні показники діяльності ДСЗ за січень – липень 2021 року наступні:

- Послугами ДСЗ скористалися 1,7 млн громадян. З них 905 тисяч мали статус зареєстрованого безробітного.

- Працевлаштовано 313 тисяч українців. Найбільше громадян отримали нове робоче місце в сільському, лісовому та рибному господарстві – 34%, у переробній промисловості та у сфері торгівлі – по 14% відповідно, та у державному управлінні та обороні (7%).

- З центрами зайнятості співпрацювали 113 тисяч роботодавців, які надали інформацію про 477 тисяч вакансій; 22% вакансій пропонувалося у сфері сільського господарства; 17% – на підприємствах переробної промисловості; 14% – в оптовій та роздрібній торгівлі. .

- Виплачено 8,6 млрд грн допомоги по безробіттю. Протягом січня-липня 2021 року допомогу по безробіттю отримували 816 тисяч українців.

- Професійне навчання пройшли 57 тисяч безробітних [116; 179].

Зокрема, протягом січня-липня 2021 року послугами ДСЗ скористалися 1,7 млн. громадян, з них 905 тисяч мали статус зареєстрованого безробітного. Для порівняння, протягом січня-липня 2020 року послугами державної служби зайнятості скористалися понад 1,7 млн. українців, які шукали роботу, з них майже 900 тис. мали статус зареєстрованого безробітного. За сприяння

центрів зайнятості було працевлаштовано 370 тис. громадян, з них 220 тис. зареєстрованих безробітних [115; 116,].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» створено Державний фонд сприяння зайнятості населення (ДФСЗН), який формується та використовується на державному і місцевому рівнях [116; 133].

Основні джерела коштів фонду:

- кошти державного і місцевого бюджетів;
- обов'язкові відрахування підприємств, організацій та установ;
- добровільні внески громадських організацій, громадян, зарубіжних фірм;
- кошти служби зайнятості;
- цільові фінансові відрахування підприємств;
- інші надходження [116; 133].

Серед названих джерел надходження коштів основним джерелом повинні бути обов'язкові відрахування підприємств, організацій та установ.

На відрахування коштів до ДФСЗН впливають:

- демографічне навантаження на зайняте економічно активне населення, що визначає обсяги різних соціальних фондів;
- рівень зайнятості та ефективність праці економічно активного населення, від яких залежить обсяги валового внутрішнього продукту та фонду споживання;
- чисельність і склад незайнятого економічно активного населення, що визначає обсяги витрат на реалізацію програм зайнятості безробітних;
- розміри допомоги у зв'язку з безробіттям.

Слід наголосити, що протягом січня-липня 2021 року допомогу по безробіттю отримували 816 тисяч українців. За цей період було виплачено 8,6 млрд. грн. допомоги по безробіттю [116; 179].

Професійне навчання за сприяння ДСЗ проходили 57 тисяч безробітних, зокрема у ЦПТО ДСЗ – 31 тис. слухачів (що на 7% більше, ніж у

відповідному періоді минулого року). Найчастіше безробітні обирали професії перукаря, майстра манікюру, продавця продовольчих товарів. Про затребуваність професійного навчання свідчить той факт, що 92% з них працевлаштовуються за набутою професією, спеціальністю [116, 179].

Найбільш популярні на ринку праці України професії за відповідними професійними групами станом на 1 жовтня 2021 року наведено на рис. 1.9 (див. рис. 1.9).

Професійні групи	Назва професії	
кваліфіковані робітники з інструментом	✓ швачка,	✓ пекар,
	✓ слюсар-ремонтник,	✓ муляр,
	✓ слюсар-сантехнік,	✓ маляр,
	✓ електромонтер,	✓ робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків,
	✓ електрогазозварник, верстатних деревообробних верстатів,	✓ слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин	✓ водій,	✓ токар,
	✓ оператор/машиніст котельні	✓ оператор заправних станцій,
	✓ тракторист,	✓ водій навантажувача
	✓ дорожній робітник,	✓ машиніст екскаватора фрезерувальник
працівники сфери торгівлі та послуг	✓ продавець,	✓ помічник вихователя,
	✓ кухар,	✓ бармен,
	✓ охоронник,	✓ перукар,
	✓ соціальний робітник, офіціант,	✓ поліцейський
професіонали	✓ спеціаліст державної служби,	✓ юрисконсульт,
	✓ вчитель,	✓ вихователь дошкільного навчального закладу,
	✓ економіст,	✓ лікар,
	✓ інженер,	✓ психолог
	✓ провізор,	
некваліфіковані працівники	✓ інспектор,	
	✓ підсобний робітник, прибиральник службових приміщень,	✓ укладальник-пакувальник, робітник з комплексного прибирання будинків,
	✓ вантажник,	✓ робітник з благоустрою,
	✓ дворник,	✓ кухонний робітник,
	✓ сторож,	✓ мийник посуду
фахівці	✓ бухгалтер,	✓ електрик дільниці,
	✓ сестра медична,	✓ механік,
	✓ вихователь,	✓ інспектор з кадрів,
	✓ асистент вчителя,	✓ майстер виробничого навчання
	✓ фармацевт,	
керівники, менеджери	✓ менеджер із збуту,	✓ майстер,
	✓ головний бухгалтер, начальник відділу,	✓ завідувач складу, начальник відділення зв'язку

Рис. 1.9 Найбільш популярні на ринку праці України професії за відповідними професійними групами станом на 1 жовтня 2021 року
Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Протягом карантину запроваджено низку законодавчих змін, які значно спростили умови реєстрації в службі зайнятості та отримання допомоги по безробіттю на цей період. Підвищено з 650 до 1000 грн. мінімальний розмір допомоги по безробіттю на період карантину та протягом 30 днів після його

завершення. Зареєстрованим у службі зайнятості безробітним допомога призначається з першого дня набуття статусу, навіть тим, хто був звільнений у період карантину за власним бажанням (до карантину звільненим за власним бажанням допомога виплачувалася з 91 дня набуття статусу). З початку дії карантину (з 12 березня по 31 липня 2020 року) статус безробітного отримали 395 тис. осіб, що на 71% більше ніж за аналогічний період минулого року [179].

Надання послуг ДСЗ у січні – вересні 2021 року наведено на рис. 1.10 (див. рис. 1.10).



Рис. 1.10 Надання послуг ДСЗ у січні-вересні 2021 року

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Водночас, існує багато нарікань на низьку якість діяльності цієї установи, перетворення її в інститут з реєстрації безробітних та виплати допомоги по безробіттю, надмірну її бюрократизацію. Про недостатню ефективність ДСЗ свідчить як значний рівень безробіття на ринку праці України, так і наявність незадоволеного попиту роботодавців на працівників певних груп професій. Тому

назріла необхідність суттєвих змін у її діяльності. ДСЗ має пропонувати конкурентоспроможні та доступні послуги своїм клієнтам (економічно-активному населенню та роботодавцям, молоді й освітньо-професійним закладам) щодо пошуку робочих місць, підбору необхідних для підприємств кадрів, професійної орієнтації молоді, інформаційного забезпечення своїх клієнтів стосовно ситуації на ринку праці.

ДСЗ повинна мати зворотній зв'язок від клієнтів, оперативно реагувати на перманентні зміни на ринку праці, потреби клієнтів.

Програма гідної праці одним з пріоритетів на 2020–2024 рр. визначила необхідність сучасної та ефективної служби зайнятості в Україні. Як зазначається у Програмі, «сучасні виклики та складнощі ринку праці України вимагають від ДСЗ визначення нових підходів та впровадження нових форм і методів роботи та інноваційних моделей надання послуг» [150].

До ключових завдань на майбутнє зараховано перетворення ДСЗ на ефективного постачальника послуг та надійного партнера, здатного постійно адаптувати, реалізувати та забезпечувати моніторинг спеціальних нових програм та послуг.

У Програмі зазначено, що якщо МОП надасть підтримку ДСЗ щодо децентралізації її послуг, зокрема через місцеві партнерства у сфері зайнятості або навчання підприємництву з акцентом на жінок та врахуванням гендерних аспектів; організує консультації для співробітників ДСЗ щодо передових методів та підходів для охоплення та виявлення потреб осіб, які знаходяться у невивідному становищі на ринку праці, як-от молоді, одиноких матерів чи довготривалих безробітних; забезпечить створення та пілотування системи збору та аналізу інформації щодо стану регіональних та національних ринків праці; забезпечить можливість ДСЗ та соціальним партнерам щодо запровадження та застосування інструментів моніторингу та оцінки для відстеження ефективності їхніх послуг та програм, то ДСЗ надаватиме сучасні та адаптовані послуги різним категоріям клієнтів та

вдосконалюватиме управління ринком праці, що сприятиме зростанню рівня зайнятості українців. Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдання ЦСР 8.5 [150, с. 25].

Важливе значення для розвитку сфери зайнятості має розробка і реалізація державних і регіональних програм зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічна, політична, стихійне лихо тощо).

Метою державних і регіональних програм зайнятості є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці. Державні і регіональні програми зайнятості населення спрямовані на:

- сприяння розвитку і структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямування вивільнюваних працівників, насамперед на рентабельні виробництва та в пріоритетні галузі економіки;
- попередження розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;
- удосконалення системи відтворення робочої сили водночас із збільшенням числа робочих місць, поліпшенням професійної орієнтації, підвищенням кваліфікації працівників та ефективності використання трудових ресурсів;
- захист безробітних та їхніх сімей від негативних наслідків безробіття і забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не спроможні конкурувати на ринку праці;
- формування кадрової, матеріальної, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази служби зайнятості;
- заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості [137].

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників і практичній реалізації диференційованого підходу щодо окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці.

Узагальнюючи методологічні засади публічного управління інноваційним розвитку сфери зайнятості, можна зазначити, що позитивний вплив на ринок праці, сприяння повній та продуктивній зайнятості, забезпечення гідних умов праці, збільшення кількості робочих місць для усіх соціальних груп населення, збалансування попиту і пропонування щодо обсягу і рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці є можливим при проведенні органами публічної влади активної політики зайнятості, побудованої на відповідних принципах діяльності та виконанні функцій, які відповідають концепції гідної праці, принципу субсидіарності, інклюзивності ринку праці, є системними, зорієнтованими на інноваційний розвиток та впровадження інновацій.

1.3 Зарубіжний досвід публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні

Для подальшого розвитку публічного управління у сфері зайнятості важливе значення має аналіз зарубіжного досвіду та визначення можливостей імплементації кращих зарубіжних практик в Україні, про що зазначають у своїх дослідженнях О. Андрієвський [2], О. Антипцева [4], О. Гургула [29; 30], В. Дівнич [36], Н. Діденко [38; 39], К. Дубич [43; 44], Л. Ільїч [56; 57], Л. Шостак [246] та ін.

Як свідчить зарубіжний досвід, кожна країна реалізує власні стратегії щодо вирішення проблем зайнятості та регулювання ринку праці з урахуванням особливостей економічного і політичного розвитку,

національних традицій, демографічних трансформацій суспільства, міграційних процесів, професійно-кваліфікаційного рівня населення.

Іншими факторами, які мають суттєвий вплив на вирішення проблем зайнятості в кожній країні, є надання переваги проведенню активної чи пасивної політики зайнятості; ступінь централізації ринку праці та законодавства з питань зайнятості; участь соціальних партнерів у вирішенні проблемних аспектів зайнятості.

В сучасній науковій літературі виділяють по відношенню до зайнятості п'ять домінуючих моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська, які мають відмінності у підходах до вирішення проблем зайнятості та ролі державного регулювання у цій сфері. Основні характеристики цих моделей наведені у табл. 1.5 (див. табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Основні характеристики моделей зайнятості

	Американська	Німецька	Шведська	Англійська	Японська
Роль держави в регулюванні зайнятості	Здійснення широкомасштабних заходів зі створення нових додаткових робочих місць; перерозподілу трудових навантажень; збереження робочих місць	Збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників	Попередження виникнення безробіття, орієнтація на групи зі слабкою позицією на ринку праці	Стимулювання зайнятості, підприємництва, професійного навчання	Підтримка особливої політики використання робочої сили – системи довічного найму
Організація служби зайнятості	Активно діють не тільки державна служба зайнятості, а й численні приватні спеціалізовані бюро найму	Працевлаштування у службі зайнятості здійснюються відповідно до класифікації професій з урахуванням особливостей місцевих ринків робочої сили	Національна рада з питань ринку праці		

Україна, обравши євроінтеграційний курс, використовує, перш за все, практику управління у сфері зайнятості країн ЄС, де існує як наднаціональний, так і національний рівні прийняття рішень.

О. Андрієвський, аналізуючи реалізацію політики зайнятості в ЄС, зазначає, що на наднаціональному рівні узгодження стратегій зайнятості проводиться в рамках Економіко-фінансового комітету через співпрацю з радою з трудових і соціальних питань та за участю представників Європейської ради, Комісії, Європейського центрального банку та соціальних партнерів. Рада ЄС щорічно затверджує «Головні напрями щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості». Допомагає Раді в цій роботі Комітет зайнятості, який здійснює моніторинг політики держав-членів у сфері зайнятості та ринків праці, сприяє її координації [2].

Нами виділені основні напрями політики зайнятості ЄС та заходи щодо їх реалізації, які в рамках координації ухвалені всіма країнами співтовариства: *ефективне управління у сфері зайнятості; інвестування в людський капітал; боротьба з безробіттям; підтримка малого і середнього бізнесу; забезпечення гнучкості та безпеки на ринку праці; залучення більшої кількості населення до ринку праці; підвищення рівня зайнятості серед жінок; «активне старіння» та продовження трудового життя; залучення до ринку праці національних меншин та трудових мігрантів; розвиток і поширення наукових досліджень та інновацій.*

Щоб оцінити можливості реалізації цих заходів на національному рівні, вважаємо доцільним звернути увагу на характеристику вирішення проблем у різних країнах, яку наводить Й. Звонар.

Й. Звонар, аналізуючи проблеми зайнятості в європейських країнах, умовно поділяє країни на три групи: до першої, з високим, вище 70%, рівнем зайнятості, відносить Швецію, Данію, Німеччину, Фінляндію, Нідерланди, Австрію та Естонію (високий рівень розвитку інфраструктури ринку праці,

можливості поєднувати трудову діяльність з професійним навчанням, особливий трудовий менталітет); до другої, з середнім рівнем зайнятості населення віком 20–64 роки, не нижче 60%, відносить Великобританію, Францію, Литву, Латвію, Чехію (збалансований розвиток різних галузей національного господарства, висока ступінь інтегрованості в єдиний економічний простір); до третьої групи країн, рівень зайнятості населення яких нижче 60%, відносить Польщу, Словаччину, Угорщину, Румунію, а також країни Південної Європи – Італія, Іспанія, Греція, Хорватія, Мальта [53, с. 146].

У спільній політиці зайнятості в країнах ЄС при впровадженні заходів, які сприяють ефективному управлінню у сфері зайнятості, враховується, в першу чергу, розуміння, що на загальноєвропейському рівні визначаються основні орієнтири політики зайнятості, на основі яких відбувається формулювання чіткої та зрозумілої національної політики, вироблення національних планів дій, які містять бажані показники зайнятості в межах кожної окремої держави, визначається пенсійний вік, трудовий стаж, розміри соціального страхування, орієнтири в галузі освіти та професійного навчання.

Важливою складовою ефективного управління у сфері зайнятості країн ЄС є система громадського контролю за наданням послуг, які мають бути істотно модернізованими з урахуванням новітніх вимог до виконання програм сприяння зайнятості, зорієнтованими на потреби спеціальних цільових груп. Відповідно до цього відбувається встановлення нових підходів до оцінки ефективності роботи служб зайнятості.

О. Каховська, І. Комарова зазначають, що служба зайнятості більш успішна там, де вона підпорядкована державним органам влади та має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості. Так, зокрема, в Нідерландах і Фінляндії служби зайнятості – це робочі органи міністерств праці, що функціонують під їх неперервним контролем, у Швеції, Франції, Німеччині, Іспанії і Бельгії служби зайнятості – це окремі інституції, які є певною мірою самостійними (міністерство праці через свого відповідального

представника здійснює над ними контроль), у Швейцарії службу зайнятості головним чином контролюють місцеві органи влади за наявності федерального (конфедерального) координуючого органу [67, с. 26].

Умовою ефективності управління у сфері зайнятості є активна участь та розподіл відповідальності соціальних партнерів шляхом укладення колективних угод з питань постійного навчання, організації праці, оплати праці, статевої рівності та трудової активності літніх працівників.

Наразі особливо активною стала підтримка налагодження партнерства та мереж, діяльність яких спрямована на досягнення цілей в інноваційній сфері. Такі мережі мають об'єднувати підприємства, заклади освіти та установи, що надають послуги в галузі професійного навчання, а також місцеві органи влади. Для цього в країнах ЄС сформувався такий важливий напрям як *вироблення спільних підходів до забезпечення постійного навчання, сприяння дослідженням та інновації, організації праці*.

Цей напрям передбачає: *інвестування в людський капітал, професійне навчання протягом усього життя, приділяючи особливу увагу працівникам з низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих та середніх підприємств, які не спроможні витратити достатньо коштів на навчання своїх кадрів, наприклад, у порівнянні з великими компаніями*.

Для розвитку трудових ресурсів в ЄС до 2020 р. була розроблена провідна ініціатива «Програма для нових умінь та робочих місць», спрямована на набуття працівниками нових навичок та адаптації до нових умов і професійних змін. Європейська Комісія взяла на себе зобов'язання розбудовувати низку напрямів щодо створення умов для модернізації ринків праці з огляду на підвищення рівня зайнятості та забезпечення стійкості європейської соціальної моделі, до яких було зараховано: організація безперервного навчання за допомогою гнучких навчальних шляхів між різними секторами і рівнями освіти та професійної підготовки; створення спільного операційного інструменту для освіти/навчання і праці –

Європейської рамки умінь, компетентностей і трудової діяльності (професій), які отримуються та визнаються в процесі загальної, професійної, вищої освіти та освіти дорослих.

О. Гургула наводить приклад інвестицій в людські ресурси у Франції, де з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8% коштів, а відрахування підприємств, соціальних установ обсягом майже в 1,5 рази перевищують надходження з бюджету [29, с. 123].

Найбільш серйозною проблемою країн ЄС є безробіття, причинами якого стали в останні роки пандемія коронавірусу, економічний спад, пожвавлення конкуренції з боку нових індустріальних країн з дешевою робочою силою, перехід економіки і європейських компаній до постіндустріального розвитку.

У доповіді МОП зазначено, що збитки від пандемії COVID-19 у 2020 році в усьому світі привели до скорочення 8,8 відсотка робочого часу, що еквівалентно 255 мільйонам повних робочих місць. Це вчетверо більше, ніж було втрачено під час фінансової кризи 2008–2009 років. Такі втрати робочого часу пояснюються або скороченням робочого часу тих, хто працює за наймом, чи безпрецедентним рівнем втрати робочих місць, що охопило у світі 114 мільйонів людей [118].

При цьому, як зазначають у МОП, 71 відсоток таких втрат зайнятості (81 мільйон людей) стався у формі бездіяльності, а не безробіття – це означає, що люди залишили ринок праці, оскільки не змогли працювати, можливо, через локдауни. Внаслідок цього сукупні доходи працівників у світі скоротились на 8,3 відсотка – на 3,7 трильйона доларів, що становить 4,4 відсотка глобального ВВП [118].

У звіті МОП зазначається, що проблеми на ринку праці торкнулися більше жінок, ніж чоловіків. У глобальному масштабі втрати зайнятості серед жінок становлять 5 відсотків у порівнянні з 3,9 відсотка серед чоловіків. Також повідомляється, що найбільше криза вдарила по молоді.

Так, втрата зайнятості серед молоді (15–24 роки) становила 8,7 відсотка порівняно з 3,7 відсотка серед дорослих [118].

Найбільше від кризи, як випливає зі звіту, постраждали сектор послуг з розміщення та харчування, де зайнятість скоротилася в середньому більш ніж на 20 відсотків, за ним слідують роздрібна торгівля і виробництво [118].

Раніше МОП передбачала, що криза в економіці та на ринку праці через пандемію COVID-19 може призвести до зростання світового безробіття майже на 25 мільйонів людей. Скорочення ж зайнятості та втрати доходів працівників до кінця 2020 року МОП оцінювали від 860 мільярдів до 3,4 трильйона доларів США [118].

Аналіз зайнятості в країнах ЄС за 2021 р., який наведено у звітах Євростату, свідчить, що у другому кварталі 2021 року незадоволений попит на працевлаштування становив 14,5% розширеної робочої сили (віком від 15 до 74 років). У другому кварталі 2021 року на безробітних припадало майже половину вільного ринку праці (7,0% розширеної робочої сили в ЄС). Інші групи, що складають млявість на ринку праці, були: «особи, які готові до роботи, але не шукають роботу» (3,8% від розширеної робочої сили), «частково зайняті працівники неповний робочий день» (2,9%) та «особи, які шукають роботу, але не відразу» (0,8%) [266] (див. рис. 1.11).

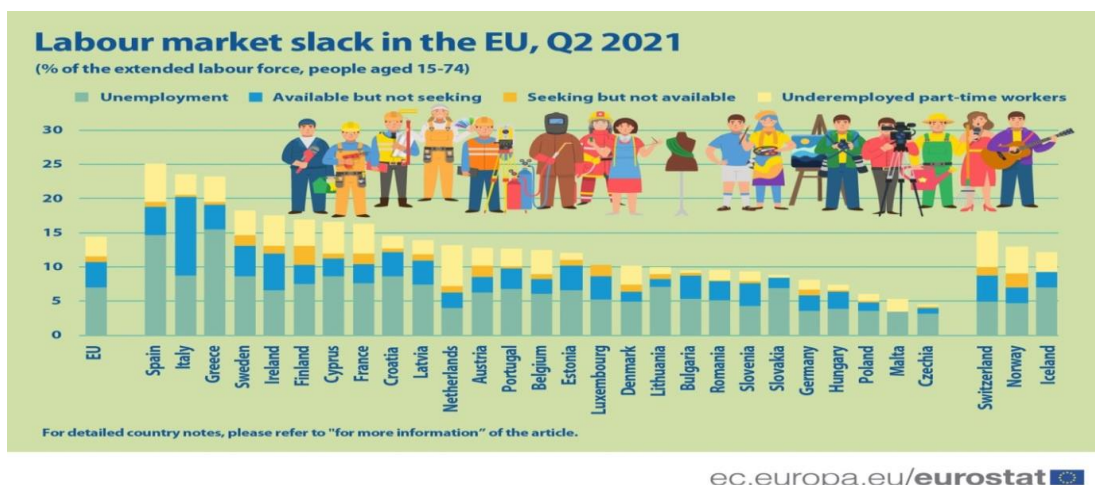


Рис. 1.11 Дані про стан зайнятості в країнах ЄС у II кварталі 2021 р.

Джерело: [266]

Наведені дані показують, що серед країн-членів ЄС спад на ринку праці був найвищим в Іспанії (25,1% розширеної робочої сили), Італії (23,6%) та Греції (23,2%). Найнижчі рівні млявості на ринку праці спостерігалися у Чехії (4,6%), Мальті (5,8%) та Польщі (6,2%) [266].

Таким чином, безробіття було найбільшим компонентом млявості на ринку праці для всіх країн-членів ЄС у другому кварталі 2021 року, за винятком Італії та Нідерландів. В Італії «люди, які готові до роботи, але не шукають роботу», становили 11,5% від загальної чисельності робочої сили та вносили найбільший внесок у ослаблення ринку праці в цій країні. У Нідерландах «частково зайняті працівники, зайняті неповний робочий день» (6,0% розширеної робочої сили), зробили найбільший внесок у ослаблення ринку праці країни [266].

Для подолання безробіття у країнах ЄС застосовуються різноманітні методи: поліпшення інформаційного забезпечення ринку праці, тобто повідомлення безробітних про наявність вакансій; створення нових робочих місць; введення програм професійного перенавчання та перекваліфікації; введення обмеження терміну виплат допомоги з безробіття; розвиток економіки за рахунок виробничої діяльності; посилення захисту трудових прав працівників; заохочення приватного підприємництва.

Наразі більшість європейських країн суттєво переглядає систему соціального захисту від безробіття, підтримуючи з одного боку тих, хто втратив робоче місце, компенсуючи зниження доходів населення, а з іншого боку – посилюючи боротьбу з такими негативними явищами як шахрайство з соціальними виплатами, нелегальне працевлаштування.

О. Антипцева, досліджуючи адаптацію зарубіжного досвіду забезпечення балансу зайнятості та протидії безробіттю, наводить приклад Німеччини, яка надає податкові пільги для фірм з оренди робочої сили, які забезпечують працівникам постійну роботу та надають їм пакет соціальних

послуг при умові їх тимчасової зайнятості на різних підприємствах за профілем даної фірми [4, с. 9].

О. Антипцева, також звертає увагу на те, що у Німеччині практикується виплата допомоги по безробіттю працівникам з низькою заробітною платою для збереження робочого місця; зниження на 30% терміном на 6 місяців податків для підприємств, що створені безробітними; звільнення терміном на 6 місяців від сплати внесків на соціальне страхування підприємств, створених безробітними [4, с. 9].

Позитивну практику протидії безробіттю, на думку О. Антипцевої, використовують у США та Японії: наприклад, у США у штаті Вісконсін Департамент зайнятості пропонує програми для актуалізації знань працівників прямо на їх робочих місцях, при цьому бере на себе 50% вартості організації навчання і гарантує 25% податкову знижку на прибуток для підприємства-учасника програми; у Японії держава стимулює укладання угод між підприємствами про спільне використання робочої сили [4, с. 9].

Одним з засобів, який сприятиме покращенню ситуації у сфері зайнятості, можна вважати рішення Європейського суду про те, що роботодавці в країнах ЄС повинні повністю фіксувати робочий час своїх працівників, а не лише понаднормові години. До цього їх зобов'язує європейське законодавство, зокрема Хартія основних прав Європейського Союзу. За правилами ЄС, 12-годинний робочий день та відповідно 60-годинний тиждень дозволені лише у виняткових випадках. У проміжку 17 тижнів середній робочий час не має перевищувати 48 годин на тиждень. Після 60-годинного робочого тижня роботодавці також зобов'язані надавати вихідні дні чи тижні з меншою зайнятістю.

Для підвищення ефективності програм сприяння зайнятості шляхом визначення справжніх потреб осіб, які шукають роботу (необхідність подальшого навчання і т.д.) у ЄС здійснюються заходи щодо розвитку системи швидкого реагування на закриття та реструктуризацію великих

підприємств, включаючи такі разові послуги, як консультування, перепідготовку та працевлаштування для зацікавлених працівників з метою уникнення безробіття або раннього виходу на пенсію [147].

Саме європейський досвід створення системи надання персоналізованих послуг усім безробітним та особам, які шукають роботу, на ранній стадії у формі консультацій, навчання та знаходження вакансій сьогодні активно впроваджується в Україні, в тому числі таким чином, щоб служби зайнятості були спроможні надавати персоналізовані послуги та враховувати специфічні потреби найбільш вразливих категорій населення, включаючи людей з інвалідністю.

Для боротьби з молодіжним безробіттям були запропоновані такі заходи як: запобігання ранньому залишенню школи молоддю; розвиток умінь, що відповідають вимогам ринку праці; підтримка першого робочого досвіду і навчання на робочому місці; доступ до ринку праці: перша робота; започаткування низки європейських інструментів – посилене використання для працевлаштування молоді Європейського соціального фонду (цільова фінансова підтримка); інноваційні підходи до підтримки перехідного періоду від шкільного навчання до праці (поєднання теорії і практики за моделями «учнівства», «дуального» або «twin-track» навчання); підтримка мобільності молоді на ринку праці («ЕРАЗМУС для підприємництва»; цільові схеми трудової мобільності такі як «Твоя перша робота в Європі» та ін.; Європейський волонтерський гуманітарний корпус допомоги) тощо [152, с. 20–22].

Позитивним прикладом підтримки молоді є запровадження з 1 серпня 2019 р. у Польщі нульового податку на доходи для молоді віком до 26 років, якщо їхній річний дохід не перевищує 85 тисяч 528 злотих. Ці зміни стосуватимуться, за різними оцінками, більше 2 мільйонів молодих людей і завдяки новим правилам особи до 26 років будуть отримувати більш високу заробітну плату [127].

Розвиток ринку праці в ЄС опирається і на такий принцип як свобода підприємницької діяльності та підтримка бізнесу. Для вирішення проблем зайнятості шляхом підтримки малого і середнього бізнесу в ЄС використовуються такі методи як усунення адміністративних та регуляторних бар'єрів для започаткування власної справи та подальшого її розширення (створення робочих місць); розвиток консультативних служб в галузі започаткування бізнесу та надання допомоги малим та середнім підприємствам в галузі управління людськими ресурсами й фінансовими ризиками; збільшення доступу до фінансових ресурсів з метою започаткування малих та середніх підприємств; податкові пільги на виплату зарплати при створенні нових робочих місць [156].

Автори монографії «Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність» звертають увагу на підтримку малого і середнього бізнесу в рамках програми COSME (з 2014 до 2020 року), яка в освітній частині включала обмін досвідом, зокрема, із залученням коштів у рамках програми «Еразмус для підприємців», різні секторальні конференції, тренінги, семінари, програми з обміну, стажування [156, с. 170–172].

Малий бізнес може використовувати програму Eurostars, яка успішно працює з 2007 року. Це перший європейський інструмент, що підтримує програми, спеціально призначені для науково-дослідних ефективних малих і середніх підприємств в реалізації їх інноваційних проектів. Програма стимулює міжнародні спільні науково-дослідні та інноваційні проекти, які будуть швидко комерціалізовані.

Один із першочергових пріоритетів Європейської комісії – скасування регуляторних та інших бар'єрів задля створення Єдиного цифрового ринку протягом найближчих років. Реалізація цієї ініціативи може приносити 415 млрд. євро щороку до економіки ЄС (обсяг якої – 14 трлн. євро), а також сприяти створенню сотень тисяч нових робочих місць. Для координації

створена спеціальна посада єврокомісара з питань цифрової економіки і суспільства [156, с. 170–172].

Позитивна практика підтримки малого та середнього бізнесу, крім країн ЄС, активно впроваджується у США. Як зазначає О. Гургула, кожного року у цій країні з'являється більше 600 тисяч нових підприємств, які створюють додаткові робочі місця. Загальний обсяг інвестицій у нові компанії складає у середньому 45 млрд. доларів на рік, з яких 15% припадає на дрібні та середні компанії, магазини, майстерні. В результаті американська економіка володіє значним комерційним потенціалом у створенні нових робочих місць, що може вирішувати проблеми безробіття за мінімальної підтримки держави [156, с. 122].

Для залучення більшої кількості населення до ринку праці, особливо в постпандемічний період, безумовно, важливою є європейська практика забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи; забезпечення прибуткової зайнятості і працевлаштування з подальшим кар'єрним зростанням, захистивши людину від низькооплачуваної/низькоякісної роботи та повернення до статусу безробітного; подолання тіньової, або прихованої, зайнятості шляхом створення додаткових стимулів для працевлаштування; запровадження ефективних санкцій, вдосконалення методів обчислення прихованої зайнятості [156, с. 158].

Як свідчить досвід європейських країн зростання інвестицій в людські ресурси є однією з умов модернізації виробничих систем. Серед інших заходів, які сприяють залученню до ринку праці в країнах ЄС, вважаємо доцільним виділити наступні:

- підвищення рівня зайнятості серед жінок;
- створення працівникам умов, за яких би вони були зацікавлені якомога пізніше виходити на пенсію, а роботодавці – брати на роботу старших працівників (створення пільгових механізмів оподаткування, спеціальних правил працевлаштування та виплати пенсій з метою зацікавити

старших працівників якомога довше продовжувати своє професійне життя та позбавити раціональних підстав на ранній вихід на пенсію);

- доступ до навчання для всіх незалежно від віку та розвиток систем постійного навчання, включаючи навчання на місці роботи;

- покращення умов праці з метою забезпечення сприятливого, безпечного та здатного до пристосування середовища протягом усього професійного життя, включаючи можливість часткової зайнятості або тимчасового вибуття з роботи

- розробка уніфікованих програм регулювання трудової міграції країнами-членами ЄС.

О. Антипцева, досліджуючи адаптацію зарубіжного досвіду економічного стимулювання державою зайнятості населення до реалій вітчизняної економіки, звертає увагу на такі позитивні практики для України у ряді зарубіжних країн, а саме:

- у Німеччині для підприємств, що здійснюють фінансування професійного навчання персоналу на виробництві передбачено зниження податків або звільнення від податків, якщо виробництво має прибуток; включення витрат на навчання в ціну продажу продукції.

- у Англії підтримка безперервної професійної освіти на виробництві для малого бізнесу, де штат працівників не перевищує 50 осіб, здійснюється шляхом надання позики, процент з якої сплачується Міністерством освіти і зайнятості, а повернення позики відтерміновується від 6 до 12–10 місяців, залежно від її розмірів. Підтримка безперервної освіти для приватних осіб: «Позики на розвиток кар'єри» – банківська позика з відтермінованим поверненням; «Позика на професійну освіту» – покриття витрат на навчання із суми податків приватної особи, в разі, якщо результатом навчання буде отримання національної професійної кваліфікації;

- у США у штаті Огайо фірми, що надають місця для 20-тижневого курсу стажувань у реальних умовах праці для студентів вищої школи на підприємствах

штату отримують податкові преференції від штату; у штаті Алабама підприємства надають студентам коледжей та вищих шкіл штату місця для практичного навчання. За умови успішного навчання, студент гарантовано отримує на цьому підприємстві робоче місце за фахом з можливістю проходження підвищення кваліфікації у вищій школі. Штат надає підприємствам-учасникам ініціативи знижку у розмірі 50% податку на прибуток;

– у Японії здійснюється часткове покриття витрат роботодавцям, що забезпечують реалізацію заходів по професійній підготовці працівників на виробництві; виплата дотацій роботодавцям, які надають можливість персоналу підвищувати свій рівень кваліфікації на державних курсах підготовки [4, с. 8–9].

Важливою характеристикою управління у сфері зайнятості на національному рівні в країнах ЄС, як зазначає О. Андрієвський, є високий ступінь децентралізації у разі надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення (Франція, Данія, Швеція). Для цього значна кількість повноважень була делегована від центральних органів влади на регіональний рівень, крім того в ході здійснення процесу децентралізації держава делегувала місцевим органам влади, недержавним організаціям повноваження, ресурси та відповідальність щодо надання багатьох видів послуг у сфері зайнятості населення [2, с. 3].

Вважаємо, що це може бути прикладом для України, оскільки в процесі децентралізації треба вирішувати аналогічні проблеми, використовуючи можливості формування регіональних і місцевих ринків праці.

На даний час політика зайнятості потребує змін, модернізації відповідно до вимог інформаційного, постіндустріального етапу розвитку, переходу до Індустрії 4.0, тому залишається у центрі уваги розвинутих країн світу.

Так, відповідно до директиви ЄС по Індустрії 4.0 «Цифрова трансформація в форматі Індустрії 4.0: підвищення ефективності та розвитку виробництва» [261] впровадження Індустрії 4.0 дозволить підвищити річну

економічну ефективність приблизно на 6–8%, створити до 390 000 нових робочих місць. Це свідчить про перспективність переходу до нових технологічних умов, і уряди більшості країн – членів ЄС в Індустрії 4.0. вбачають потенціал для перетворення галузей та стимулювання зростання європейської економіки. Нині для більшості країн – членів ЄС реалізація положень Індустрії 4.0 є пріоритетним напрямом діяльності, робота над яким уже розпочалася. Незважаючи на те що, в різних країнах політика Індустрії 4.0 відрізняється сутністю, підходами до фінансування та стратегіями впровадження, всі вони спрямовують свої зусилля на підвищення продуктивності, конкурентоспроможності й удосконалення навичок висококваліфікованої робочої сили [254].

Загалом, вивчення взаємодії сучасного інноваційного процесу та ринків праці в розвинених країнах дозволяє виявити деякі тенденції, які характеризують риси інноваційної зайнятості та необхідність удосконалення управління у цій сфері:

- мобільна реструктуризація зайнятих по сферах і галузях економіки;
- стабільне підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів;
- виникнення нового виду трудової діяльності – інформаційної праці
- системи відносин, пов'язаної з відтворенням інформаційних ресурсів;
- формування нового типу працівника;
- зміни в організації праці і поява нових форми організації праці та зайнятості;
- розвиток нової мотиваційної системи (інновації сам виступають стимулами, так як дають можливість покращення умов праці та збільшення доходів, зростає роль самомотивації);
- поширення нових форм самозайнятості;
- посилення гнучкості зайнятості (для інноваційної зайнятості потрібно створення ланцюга знань, їх швидке поширення. Такі взаємозв'язки потребують

організації зайнятості як системи постійно мінливої системи зв'язків, гнучкість виявляється як неформальні взаємодії, міжфункціональні робочі групи) [32].

Це актуалізує появу нових професій, пов'язаних з розвитком біотехнологій в агропромисловому комплексі, промисловою автоматизацією на основі цифрових технологій; переходом до сервісного обслуговування індивідуальних промислових продуктів; формуванням нових бізнес-моделей і корпоративної культури та забезпеченням адаптації (соціальної, професійної, психологічної) людей до швидких змін, що відбуватимуться у сфері зайнятості.

Е. Прушківська, А. Ткачук, аналізуючи вплив Четвертої промислової революції на сферу зайнятості, вважають, що поступово більшого значення набувають нові професії, які передбачають використання виключно інформаційного поля Інтернету. Це приводить до того, що найближчим часом велика кількість професій, що сьогодні забезпечують роботою спеціалістів середньої ланки, буде замінена на комп'ютерні технології і це викличе структурне безробіття та відповідне загострення проблем зайнятості [229, с. 14].

Зокрема, Е. Прушківська, А. Ткачук вважають, що огляд структури ринку праці в Україні дозволив виявити, що 50% наявних вакансій у майбутньому може бути автоматизовано. Це говорить про високий ступінь невизначеності і можливе загострення проблеми безробіття [153, с. 15].

Наведені дані та висновки науковців актуалізують питання про нову модель зайнятості «Праця 4.0», про яку йшла мова у попередньому розділі. Аналіз наукових публікацій, присвячених моделі «Праця 4.0», показує, що у цій моделі мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально просунутим, відповідальним, самостійним, здатним працювати в команді (проекті), готовим до змін, мати професійні компетентності, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки.

Для цього управління у сфері зайнятості має бути здатним відповідати на виклики Індустрії 4.0, сприяти реалізації проектів із розвитку інфраструктури, цифрових навичок і цифрових прав громадян, інтеграції з

єдиним цифровим ринком ЄС та інші ініціативи; орієнтуватися на необхідність ключових змін у царині професійно-кваліфікаційної структури робочої сили нової (цифрової) економіки.

Узагальнюючи досвід зарубіжних країн щодо управління у сфері зайнятості та можливості його адаптації в Україні, в першу чергу, слід зазначити, що використання цього досвіду потребує науково обґрунтованого аналізу, виконання відповідних зобов'язань МОП, європейського законодавства, адже, як свідчить Резолюція Європарламенту про виконання Угоди про асоціацію з Україною – питання трудових стандартів та освіти, ухвалена 11 лютого 2021 року, у виконанні Угоди Україною наводиться низка критичних зауважень. Серед критичних зауважень, висловлених у Резолюції, виділимо наступні:

Європарламент із занепокоєнням зазначає, що можливість профспілок реалізовувати свої права в Україні обмежена через недосконале та нечітке законодавство (п. 111).

Щодо реформи трудового законодавства: одним з ключових у документі звучить заклик Європарламенту до української влади покращити трудові стандарти країни і привести їх у відповідність до стандартів ЄС, проводячи при цьому консультації із профспілками та громадянським суспільством.

З метою вирішення проблем зайнятості Європарламент закликає Єврокомісію надати технічну допомогу регіональним центрам зайнятості з метою стимулювання зайнятості, підтримки та інвестування в молодь та програми сталого економічного розвитку, що сприяють соціальному підприємництву, та зосередити увагу на молоді з сільських районів з метою зміцнення системи освіти через підвищення попиту на ринку праці, щоб захистити найбільш вразливі категорії та запобігти нестачі соціально-економічних можливостей.

Європейські депутати у п. 107 Резолюції, «закликають уряд України ввести систему стимулів і санкцій для боротьби зі свідомо великою кількістю робочих місць у неформальному секторі зайнятості».

У п. 108 підкреслюється важливість бачити урядовий підхід до створення робочого середовища, що забезпечує гідні умови праці для працівників українських підприємств, включаючи охорону праці та безпеку праці, офіційні робочі місця з державним соціальним забезпеченням, заробітну плату, яка виплачується вчасно та в повному обсязі, право на членство в профспілках та представництво інтересів, а також на колективні переговори, що ведуть до укладення обов'язкових колективних договорів.

Також наголошується на необхідності вирішити проблему «відтоку мізків» в Україні шляхом сприяння якісній та інклюзивній освіті та впровадженню навчальних програм та створенню можливостей для працевлаштування з метою забезпечення соціально-економічних перспектив для молоді та сімей у їх місцевих громадах [158].

Особливу увагу європейські парламентарі звертають на проблеми міграції. Європарламент зазначає, що кількість українців, які працюють у ЄС, зросла з 2,2 млн до 2,7 млн, що становить від 13% до 16% від загальної кількості зайнятих в Україні. Як зазначається у п. 108 Резолюції, «...це, з одного боку, сприяє скороченню пропозиції робочої сили в Україні та спричиняє дефіцит робочої сили в певних професіях, а з іншого боку є одним із факторів, що сприяють зростанню заробітної плати для робітників, які залишаються в країні, а також є джерелом надходжень грошових переказів від мігрантів, що має помітний вплив на українську економіку та складає понад 8% ВВП». Європарламент закликає до подальшого аналізу економічних та соціальних вигод та впливу хвилі трудової еміграції після 2014 року як на економіку, так і на системи соціального забезпечення України та держав – членів ЄС [158].

Для вирішення вищезгаданих проблем у сфері праці Європарламент закликає Раду асоціації визначити пріоритетом імплементацію міжнародних трудових стандартів, законодавства та практики ЄС у сферах соціальної політики, зайнятості та праці, норм колективних переговорів, соціального

діалогу, боротьби з гендерною нерівністю та реформування трудового законодавства, щоб гарантувати, що інтереси соціальних партнерів збалансовані, а права працівників захищені відповідно до положень Угоди про асоціацію (статті 419–421 та 424) та відповідних конвенцій МОП (81, 87, 98, 117, 122, 129, 144, 154 та 173); нагадує українському уряду, що його зусилля щодо покращення ділового клімату, залучення прямих інвестицій та сприяння економічному зростанню не повинні відбуватися за рахунок прав працівників та їх умов праці; закликає український уряд систематично підходити та інституційно підтримувати соціальний діалог та докладати зусиль, щоб зробити Національну тристоронню соціально-економічну раду ефективним інструментом соціального діалогу (п. 110) [158].

У документі звучить заклик (п. 109) до подальшого розвитку програм, що фінансуються ЄС, які забезпечують підтримку як модернізації системи професійно-технічної освіти в Україні («EU4Skills: кращі навички для сучасної України»), так і ділового середовища, яке відіграє ключову роль для потенційних осіб, які планують повернутися на батьківщину та вітчизняних підприємців (боротьба з корупцією, підтримка МСП, податкова та митна реформи тощо) – як за допомогою галузевих грантів, так і як на умовах участі в програмах макрофінансової допомоги ЄС.

У пункті 128 наголошується про важливість інтеграції України в програми ЄС, такі як Erasmus+, Horizon Europe та Creative Europe, та необхідність активізації відповідної співпраці в рамках поточних та майбутніх програм. Участь українських студентів, а також викладачів університетів та шкіл у програмах Еразмус+ має бути помітно розширена [158].

До основних рекомендацій, які важливо врахувати органам публічної влади, використовуючи зарубіжний досвід управління у сфері зайнятості, зараховуємо наступні:

- важливою передумовою ефективного управління сферою зайнятості є децентралізація надання відповідних послуг та забезпечення державою

умов конкуренції між суб'єктами, що надають послуги у сфері зайнятості населення;

- одним з дієвих інструментів, який дозволяє певною мірою впливати на динаміку ринку праці є державне економічне стимулювання зайнятості населення (система фінансово-кредитних пільг, пошук нових можливостей розширення зайнятості, створення ефективних робочих місць з гідними умовами праці на основі розширення джерел формування фінансової бази розв'язання проблем зайнятості при збереженні паритету інтересів всіх суб'єктів ринку праці);

- регулювання зайнятості досягає найвищого ефекту в тих країнах, у яких політика зайнятості є вбудованою у загальноекономічний механізм функціонування національного господарства і заходи державної політики зайнятості зосереджені не лише на територіальному рівні реалізації, а також ураховують галузевий рівень, тобто передбачають активність галузевих міністерств, підприємств та організацій різних форм власності; здійснюється стимулювання попиту на робочу силу, регулювання заробітної плати, посилення трудової мотивації;

- підтримується створення комерційних структур, які повинні надавати допомогу для всіх бажаючих знайти більш престижну або високооплачувану роботу (використовуючи досвід Швеції, Великобританії, Нідерландів тощо);

- здійснюється підтримка соціального діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства;

- політика зайнятості спрямовується на формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості; на здійснення заходів, спрямованих на попередження безробіття; на державну підтримку малого і середнього бізнесу; на підвищення ролі держави у

вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, а також на залучення до вирішення цього питання комерційних структур;

- для стимулювання державою зайнятості населення по відношенню до роботодавців здійснюється зменшення податкового навантаження на роботодавця, що за власний рахунок і на постійній основі здійснює програми професійного навчання на виробництві та підвищення кваліфікації й перепідготовки власного персоналу; надання податкових пільг роботодавцям, що укладають угоди між підприємствами про спільне використання робочої сили та солідарне несення витрат на її професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку.

Серед окремих практик зарубіжного досвіду управління у сфері зайнятості, які можуть бути адаптованими в Україні, вважаємо необхідним виділити наступні:

- створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини);

- заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід Європейського Союзу, США);

- фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії);

- виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини);

- звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини);

- фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); зниження податків на 30% (досвід Німеччини);

- виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії).

Досвід зарубіжних країн показує, що жодній країні не вдалося цілком вирішити усі наявні проблеми сфери зайнятості, тому аналіз та застосування зарубіжного досвіду управління у цій сфері дозволить більш комплексно і диференційовано підійти до вирішення проблем зайнятості в Україні.

Висновки до розділу 1

1. На основі узагальнення теоретичних засад визначено, що в науковому дискурсі проблематика управління сферою зайнятості характеризується різноманіттям концептуальних підходів, методів і інструментарію досліджень, серед яких найбільш відомими є класична (неокласична), марксистська, кейнсіанська, монетаристська, інституціональна теорії, теорія раціональних сподівань, теорія економіки пропозиції, теорія гнучкого ринку, контрактна теорія.

Визначено, що методологічною основою дисертаційного дослідження, в першу чергу, є концепція гнучкого ринку, яка визначає необхідність дерегламентації ринку праці, переходу до більш гнучких, функціонально індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості.

2. Встановлено, що основними принципами публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення є принципи стабільності, системності, адекватності, збалансованості, законності, пріоритету досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, гармонізації інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства, комплексності.

Доведено, що до методологічних принципів політики зайнятості, актуальних для України, наразі зараховуємо принцип субсидіарності, оскільки в умовах децентралізації має здійснюватися зміна підпорядкованості цілей, завдань управління зайнятістю на державному, регіональному та локальному рівнях.

3. Визначено, що публічне управління у сфері зайнятості має бути націленим на здійснення переходу до інноваційного розвитку цієї сфери, що актуалізує виокремлення нових рис сфери зайнятості, визначення перспектив її регулювання, зокрема вибір моделі ринку праці, яку обирає країна – патерналістську, соціал-демократичну і ліберальну.

4. Для наукового обґрунтування ефективної системи підтримки інноваційної активності та впровадженні інноваційного розвитку сфери зайнятості уточнено понятійно-категоріальний апарат дослідження, зокрема такі поняття як *«зайнятість населення»*, *«інноваційний розвиток сфери зайнятості»*, *«інноваційний тип зайнятості»*, *«публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості»*.

Визначено, що *публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості* – це діяльність органів публічної влади, спрямована на забезпечення продуктивної й ефективної зайнятості; досягнення збалансованості на ринку праці; створення нових робочих місць та постійної перепідготовки фахівців у відповідності до актуальних потреб інноваційної економіки, розвитку інноваційної діяльності на основі концепції «Індустрія 4.0»; підвищення продуктивності праці та посилення конкурентоспроможності робочої сили шляхом впровадження системних правових, організаційних економічних змін.

5. Доведено необхідність активного управлінського впливу на сферу зайнятості та відповідно до змісту публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості визначено основні завдання, які постають перед органами публічної влади у цій сфері, а саме:

- удосконалення законодавчої бази, що регулює та стимулює взаємовідносини між суб'єктами господарювання, державою, найманими працівниками для забезпечення продуктивної зайнятості;

- організація підвищення рівня кваліфікації, професійних навичок, досвіду роботи, забезпечення високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників;

- сприяння розвитку нестандартних, гнучких форм зайнятості для підвищення рівня зайнятості різних категорій населення, зокрема мало мобільних груп;

- підвищення гнучкості ринку праці та розширення сектору послуг щодо працевлаштування; створення нових робочих місць, самозайнятості.

6. Обґрунтовано, що метою публічного управління у сфері інноваційного розвитку сфери зайнятості є створення умов для максимально можливої зайнятості населення шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів регулювання, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння розвитку інноваційного типу зайнятості.

7. Визначено, що методологічним підґрунтям публічного управління у сфері інноваційного розвитку сфери зайнятості є: концепція «гідної праці», яка впроваджується у практику МОП і реалізується у багатьох країнах світу, принцип субсидіарності, який встановлює підпорядкованість цілей, завдань управління зайнятістю на державному, регіональному та локальному рівнях; інклюзивність ринку праці; системний підхід, який визначає формування відповідної структури органів публічної влади, зв'язків та координації між окремим елементами;

8. Доведено, що для реалізації управлінських завдань у сфері зайнятості застосовуються відповідні механізми, до яких зараховано нормативно-правовий, організаційний, мотиваційний, інформаційний. Зазначені механізми виступають як сукупність взаємопов'язаних складових

елементів і способів їх взаємодії у процесі розвитку зайнятості на основі певних принципів та комплексних дій органів публічної влади різного рівня.

Розроблено комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості.

9. Відповідно до змісту управлінської діяльності виділено наступні функції органів публічної влади: прогностично-цільова, організаційно-правова, координуючо-регулююча, мотиваційно-стимулююча, консолідуюча, інформаційна, соціальна, контролююча, коригуюча.

10. Проаналізовано зміст діяльності органів публічної влади у сфері зайнятості, зокрема до ключових завдань на майбутнє зараховано перетворення ДСЗ на ефективного постачальника послуг та надійного партнера, здатного постійно адаптувати, реалізувати та забезпечувати моніторинг спеціальних нових програм та послуг.

11. Здійснено узагальнення зарубіжного досвіду публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні, зокрема до практик зарубіжного досвіду управління у сфері зайнятості, які можуть бути адаптованими в Україні, зараховано наступні: створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини); заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід Європейського Союзу, США); фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії); виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини); звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві

(досвід Німеччини); фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії).

Основний зміст розділу опубліковано в роботах автора [184; 189; 197; 198; 200; 202; 205; 206; 211; 214].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

2.1. Нормативно-правові засади державного регулювання ринку праці та сфери зайнятості населення в Україні

Нормативно-правове забезпечення зайнятості населення складається з міжнародних, європейських та національних документів, які регламентують правові відносини у цій сфері та визначають основні стандарти, якими керуються наразі органи публічного управління при вирішенні проблем у цій сфері.

До міжнародних правових актів належать переважно прийняті Генеральною Асамблеєю ООН, МОП та іншими міжнародними організаціями.

Найбільш важливим документом, яким наразі керуються всі країни у сфері зайнятості, є Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.) [147], яка проголошує, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава-член МОП проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості.

Конвенція МОП № 122 та Рекомендація МОП № 122 створили правове поле, що встановлює стан учасників відносин у сфері зайнятості, закріпили основи їх правового статусу, забезпечили свободу вибору форми зайнятості та створили підґрунтя для подальшого прийняття спеціальних правових актів щодо зайнятості, таких як: Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23.06.1982 р., Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21.06.1988 р., Конвенція МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994 р. та Рекомендація № 182 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від

24.06.1994 р.; Конвенція МОП № 177 «Про надомну працю» від 20.06.1996 р.; Рекомендація МОП № 184 «Щодо неповної зайнятості» від 20.06.1996 р.; Конвенція МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» від 19.06.1997 р.; Рекомендація МОП № 188 «Щодо приватних агентств зайнятості» від 19.06.1997; Рекомендація № 198 «Про трудові правовідносини» 2006 р.; Конвенція МОП № 189 «Про достойну працю домашніх працівників» від 16.06.2011 р.; Рекомендація МОП № 201 «Про гідну працю домашніх працівників» від 16.06.2011 р. тощо.

Ще одним прикладом конвенції МОП, ратифікованої Україною, є Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, якою, зокрема, було встановлено окремі зобов'язання держави у сфері соціального забезпечення осіб, які працюють, та членів їхніх сімей. Водночас, ратифікація Конвенції 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 забезпечила реалізацію в національному законодавстві України правил безпеки та гігієни праці.

Для розвитку правових відносин у сфері зайнятості для України є важливою адаптація до європейських стандартів зайнятості. Так, Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана в 2014 році, передбачає посилення діалогу та співпраці щодо сприяння забезпеченню гідної праці, політики в галузі зайнятості, безпеки та гігієни праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації.

У розділі 1.3 даного дисертаційного дослідження нами наведено оцінку виконання Україною норм європейського законодавства у сфері зайнятості, яке оцінено як позитивне, так і має низку критичних зауважень.

Варто зазначити, що необхідність пристосування трудового законодавства України до законодавства ЄС зумовлена не тільки курсом держави на входження до ЄС, а й тим, що чинне трудове законодавство України далеко не у всіх аспектах відповідає сучасним реаліям та не забезпечує всебічний захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Ратифікація міжнародних і європейських конвенцій надала право громадянам України захищати свої трудові права в Європейському суді з прав людини, тому значна кількість звернень українських громадян з приводу порушених прав є ознакою необхідності подальшого удосконалення правових відносин у сфері зайнятості.

Специфіка адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС полягає у тому, що варто обов'язково враховувати українські реалії, адже правовідносини між працівниками й роботодавцями безпосередньо залежать від тих гарантій, які встановлено державою.

У національному законодавстві відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», КЗпП, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства.

У разі, коли міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про зайнятість населення, застосовуються правила міжнародного договору [133].

Модернізація зайнятості вимагає наразі удосконалення правового регулювання і вирішення проблем законодавчого рівня, адже сьогодні українське трудове законодавство не відображає повною мірою еволюцію форм зайнятості та залишається у парадигмі стандартного регулювання трудових відносин.

Позитивним є на даний час внесення змін до Закону України «Про зайнятість», які здійснені за останній період. Зокрема, відповідно до статті 4 Закону України «Про зайнятість населення» [133], в Україні до зайнятого населення належать:

- особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством;

- особи, які забезпечують себе роботою самостійно (зокрема члени особистих селянських господарств);
- особи, які проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості;
- особи, що навчаються на денній формі у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою [133].

Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення. Що ж стосується інших країн, то в них критерії у населення до зайнятого різняться.

Слід зауважити, що за методологією ООН, до зайнятого населення належать:

- працюючі за наймом, зокрема і за кордоном;
- підприємці (зайняті на власному підприємстві);
- учні, які отримують платню;
- частково зайняті студенти та домогосподарки;
- особи вільних професій;
- військовослужбовці;
- допомагаючи члени сімей (зайняті вихованням дітей, доглядом за інвалідами, громадянами похилого віку).

Згідно з міжнародним визначенням зайнятості, до «зайнятих» відносять усіх осіб старіше за віком, який встановлений для виміру економічно активного населення, котрі протягом певного короткочасного періоду (один тиждень або один день) належали до таких категорій:

1. Зайняті за наймом:

а) «працюючі» — особи, які протягом звітного періоду виконували певну роботу за заробітну плату або платню грошима, або натурою.

б) «ті, які мають робочі місця, але не працюють» – особи, які вже працювали на своєму теперішньому робочому місці, але тимчасово не працюють у звітному періоді, хоча формально зберігають своє робоче місце.

2. Зайняті на власному підприємстві:

а) «працюючі» – особи, які протягом звітного періоду виконували визначену роботу для отримання прибутку або сімейного доходу грошима, або натурою;

б) «ті, які мають підприємство, але не працюють» – особи, які мають підприємство і тимчасово не працюють протягом звітного періоду, за тією чи іншою причиною.

Наприклад, у США зайнятими вважаються: особи які, протягом тижня працюють на момент статистичного опитування за плату або на власних підприємствах; особи, які пропрацювали не менше 15 годин на тиждень безкоштовно на підприємствах, що належать членам їхніх сімей; особи, які тимчасово є непрацездатними і ті, хто перебуває у відпустках.

Таким чином, категорії зайнятих осіб має певні відмінності в різних країнах, що впливає на прийняття управлінських рішень у цій сфері та визначає перелік послуг, які надаються у сфері зайнятості.

Відповідно до статті 7 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» видами соціальних послуг за цим Законом та Законом України «Про зайнятість населення» [133] є:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;
- профорієнтація;

- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських та інших робіт тимчасового характеру у порядку, встановленому КМУ;

- надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», компенсації відповідно до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення»;

- надання роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації відповідно до статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»;

- надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності відповідно до статті 30 Закону України «Про зайнятість населення»;

- здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб відповідно до статті 24-1 Закону України «Про зайнятість населення»;

- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням [133].

За Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» видами забезпечення є:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Послуги громадянам та роботодавцям надаються ДСЗ безкоштовно. Консультацію щодо надання послуг можна отримати в будь-якому центрі зайнятості.

Відповідно до статті 15 Закону України «Про зайнятість населення» метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

- 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;
- 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
- 3) сприяння зайнятості населення, зокрема в сільській місцевості та на депресивних територіях;
- 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);
- 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;
- 7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;
- 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів [133].

Відповідно до цього, завданням державної політики зайнятості є: забезпечення надійного функціонування всіх інститутів, котрі визначаються як суб'єкти даної політики; здійснення науково обґрунтованого прогнозування процесів, які відбуваються на ринку праці. На цій основі слід розробляти і реалізовувати необхідні заходи, запобігаючи поширенню безробіття. Одним із суттєвих завдань є розробка та впровадження заходів щодо входження України як достойного партнера у світовий ринок праці. Необхідно також забезпечити повну відповідність національного законодавства щодо праці й зайнятості міжнародним нормам.

Мета державної політики зайнятості вимагає здійснення заходів стосовно підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Це, у свою чергу, потребує поліпшення трудової активності робочої сили та її трудової мобільності як професійної, так і територіальної.

Не останню роль щодо виконання завдань державної політики зайнятості відіграє моніторинг і контроль упровадження розроблених заходів та результатів їх втілення з метою своєчасного корегування. Державна політика зайнятості повинна базуватися на певних принципах, упровадження яких є обов'язковим для всіх інститутів держави.

Основні принципи державної політики зайнятості містить стаття 15 Закону України «Про зайнятість населення». Вони полягають у наступному:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- 3) забезпеченні рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
- 4) сприянні ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [133].

Перелічені принципи державної політики зайнятості в Україні відповідають як Конституції України, так і міжнародним нормам, встановленим МОП.

Державне регулювання зайнятості є елементом взаємовідносин державних органів влади з носіями і виразниками соціально-трудових інтересів, а отже, дієвим заходом практичного вирішення багатьох соціально-економічних проблем, зокрема і не тільки тих, які стосуються ринку праці, зайнятості і безробіття, тому що ці взаємовідносини віддзеркалюють майже всі напрями життєдіяльності суспільства і зайвий раз підкреслюють комплексність проблеми

зайнятості та її регулювання. Ще розробник теорії державного регулювання Дж. Кейнс вважав, що коливання сукупних витрат впливають на виробництво і зайнятість, адже рівень виробництва, зайнятості, доходів і цін формується на підставі підвищення попиту, інвестицій, зростання експорту і державних витрат. Усі ці чинники підпадають під вплив держави.

Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення до 2022 року здійснюватиметься за прийнятими 24 грудня 2019 р. Основними напрямками реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць [137].

Обов'язковою умовою реалізації Основних напрямів є забезпечення взаємозв'язку політики зайнятості та економічної політики, поліпшення взаємодії між сторонами соціального діалогу, центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Основні напрями є підґрунтям для розроблення територіальних та місцевих програм зайнятості населення і впроваджуються з метою розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; збалансування попиту та пропозиції на ринку праці.

Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення до 2022 року здійснюватиметься за такими основними напрямками:

- розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць;
- стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості;
- забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення;
- розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя;

- забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді;
- реформування ДСЗ та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці;
- забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції [137].

Щодо регуляторної політики, то на порядок денний насамперед виносяться питання захисту прав споживачів, які поступово переходять до захисту персональних даних і формування законодавства, здатного регулювати ці питання. Уряди дуже часто вирішують ці проблеми, застосовуючи підхід, орієнтований на користувача та знання поведінки людини, що призводить до спрощення нормативних актів.

У програмах, розроблених в Україні, узагальнюються конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості за такими напрямками:

- формування механізму диференційованого підходу щодо збереження робочих місць;
- створення механізмів реалізації політики зайнятості в загальнонаціональних програмах (зокрема в програмах громадських робіт, сприяння зайнятості молоді, відродження села та ін.);
- регулювання трудових міграцій;
- забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим категоріям громадян;
- сприяння професійній мобільності;
- розвиток соціально-трудова відносин;
- удосконалення інформаційно-статистичної бази щодо розвитку ринку праці;
- сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

У плані заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року, затвердженому КМУ передбачено:

- розроблення законодавчих пропозицій щодо правового регулювання нестандартних форм зайнятості;
- розроблення методики здійснення моніторингу попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці;
- розроблення законодавчих пропозицій щодо розвитку Національної системи кваліфікацій, Порядку ведення Реєстру кваліфікацій;
- розроблення нормативно-правових актів щодо запровадження дуальної форми здобуття освіти та удосконалення законодавства у сфері праці для врахування особливостей впровадження дуальної форми здобуття освіти;
- удосконалення законодавства щодо професійного розвитку та розроблення проекту Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіти»;
- створення правового поля та стимулювання розвитку соціального підприємництва;
- розроблення законодавчих пропозицій щодо економічного стимулювання роботодавців, які працевлаштовують молодь на перше робоче місце та стажування;
- розроблення законопроекту про сприяння продуктивній зайнятості;
- розроблення законодавчих пропозицій щодо удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні. [137].

Отже, для подальшого розвитку управління у сфері зайнятості потрібні суттєві правові зміни, зокрема необхідно продовжити розробку законодавчо-правових актів, що урегульовують важливе для інноваційного розвитку сфери зайнятості застосування нестандартних форм (фріланс, коворкінг, аутстафінг тощо). Правові зміни мають бути спрямовані на забезпечення її

чітких визначень та часових рамок застосування, а також формалізації, обліку та соціальних гарантій людей, охоплених такими формами зайнятості.

Неурегульована нестандартна зайнятість – це підґрунтя для перетоку охоплених нею працюючих у ті чи інші форми неформальної зайнятості, й актуальним завданням державної політики є уникнення такого ризику.

Оцінюючи стан законодавчого забезпечення сфери зайнятості, Л. Ємельяненко, К. Дзензелюк справедливо зазначають, що законодавчо правовий елемент механізму державного регулювання зайнятості населення має бути не лише побудований як цілісна система, через яку реалізовуватиметься право кожного на працю і діятимуть пристосовані до умов ринку законодавчі акти про трудові відносини, оплату та охорону праці, договірні відносини та інші соціально-трудова, а й ураховувати сучасну нормативно-правову систему країни та скоординуватися з рекомендаціями, конвенціями МОП і міжнародними договорами та угодами (Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програм Гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр., на 2020–2024 рр.), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, Конвенція про скасування примусової праці № 105, Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками № 156 тощо) [51, с. 47].

Ми погоджуємося з їх думкою, що модернізація зайнятості вимагає вирішення проблем законодавчого рівня, адже сьогодні українське трудове законодавство практично не відображає еволюцію форм зайнятості та залишається у парадигмі стандартного регулювання трудових відносин [51, с. 82].

Аналізуючи наукові публікації, які стосуються удосконалення управління інноваційним розвитком цієї сфери, вважаємо необхідним підтримати наступні пропозиції.

Н. Кайда, аналізуючи адаптацію трудового законодавства України до законодавства ЄС на сучасному етапі, пропонує ратифікувати європейські

стандарти у сфері праці, які на даний час не ратифіковані Україною, оскільки адаптація трудового законодавства дасть змогу реформувати ринок праці в Україні та реалізувати його потенціал, а, отже, законодавець має докласти значних зусиль для того, щоб трудова політика України наблизилась до кращих європейських зразків [62].

Л. Ємельяненко, К. Дзензелюк вважають, що поза увагою державного регулювання ринку праці залишаються такі інноваційні форми гнучкої зайнятості, як дистанційна зайнятість і різні форми нестабільної зайнятості (зайнятість неповний робочий час та робота на умовах строкового трудового договору), що формують автоматично неформальний ринок праці. Авторки вважають, що оскільки нестандартна зайнятість апріорі є більш соціально нестабільною та вразливою, трудове законодавство має гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, відповідні права, аналогічні правам працівників, зайнятим за стандартними трудовими договорами [51, с. 47–49].

Л. Шаульська також вважає, що процес поширення нестандартних та зміни існуючих форм зайнятості створює низку соціальних ризиків як для роботодавців, так і для працівників, що потребує розробки інструментарію його регулювання, вдосконалення нормативно-правової бази щодо регламентації трудових відносин за новими формами зайнятості, створення ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин [243, с. 127].

На її думку, перш за все, потрібно провести ратифікацію Конвенції МОП, що стосуються нестандартних форм зайнятості; внести зміни і доповнення до нормативно-правових актів, що мають регулювати специфічні трудові відносин між усіма його учасниками в умовах самозайнятості, неповного робочого дня, роботи за строковими трудовими договорами та спроможними забезпечити захист працівників, зайнятих як в стандартних, так і нестандартних умовах [243, с. 127].

Л. Шаульська також пропонує внести зміни до системи договірної регулювання трудових відносин за рахунок внесення змін і доповнень до угод і договорів, що укладаються на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях, що є, на нашу думку, важливим елементом формування місцевих ринків праці [233, с. 127].

Л. Шаульська наголошує, що наразі суспільно затребуваною є розробка та реалізація програм соціального страхування на основі внесків для самозайнятих, а також забезпечення пенсійних прав працівників, що залучені до нестандартних форм зайнятості. Такі нововведення в області нормативно-правового забезпечення політики зайнятості, на її думку, допоможуть розширити юридичне, а в деяких випадках і реальне забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих у нестандартних формах праці за допомогою таких заходів, як визначення нових категорій платників, спрощення порядку реєстрації та збору податків, а також субсидування внесків до системи соціального захисту [233, с. 127].

Як зазначається у Програмі гідної праці на 2020–2024 рр., незважаючи на те, що Україна є лідером у регіоні за кількістю ратифікованих Конвенцій МОП 25, попереду ще багато роботи з впровадження міжнародних трудових норм. Яскравий приклад цієї дихотомії є система інспекції праці України, оскільки дві Конвенції МОП, що визначають основні права, повноваження та функції інспекцій праці, застосовані лише частково, що призвело до втручання наглядових органів МОП [150, с. 15].

Також зазначено, що в Україні трапляються випадки дискримінації працівників-членів профспілок та порушення права на страйк. Інші випадки, які потребують системного реагування з боку соціальних партнерів, включають у себе насильство та домагання на робочому місці (переважно гендерно обумовлене насильство), а також стигму та дискримінацію уразливих працівників, включаючи жінок, осіб з інвалідністю або людей, які живуть з ВІЛ. Наглядові органи МОП розглянули деякі з цих питань та

направили прямі запити Уряду, щоб забезпечити дотримання зазначених основоположних прав [150, с. 15].

У Програмі гідної праці на 2020–2024 рр. Україні рекомендується провести такі заходи: прискорення прийняття Верховною Радою України законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття; ратифікацію конвенцій міжнародної організації праці (№ 88 «Про організацію служби зайнятості», № 181 «Про приватні агентства зайнятості», № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»); надання законодавчого визначення поняття «інноваційна інфраструктура регіонального ринку праці»; розробка методичних рекомендацій щодо оцінки стану інфраструктури регіональних ринків праці в Україні [150, с. 15].

Окремо слід виділити питання правового регулювання дистанційної роботи, яке відстає від темпів впровадження інформаційно-комунікаційних технологій. Наразі намітилася тенденція до формування електронного ринку праці – нового сегменту, який необхідно забезпечити адекватним правовим регулюванням.

Оскільки тривалий час національне законодавство не відображало існування дистанційної роботи, за винятком надомної праці та обмеженого застосування гнучких режимів робочого часу для окремих категорій працівників, існує потреба у поширенні норм трудового права на дистанційних працівників, забезпеченні основних стандартів у сфері праці, в тому числі гарантування стабільності трудових відносин.

Наразі, ЄС прийняв рамкову угоду про телероботу (The Framework Agreement on Telework, 2002), присвячену врегулюванню дистанційної роботи, яку низка країн імплементували на національному рівні шляхом укладення колективних угод. Цей досвід доцільно використати в Україні, зокрема застосування до дистанційних працівників однакової з іншими тривалості робочого часу та щотижневого безперервного відпочинку, гарантії

оплати праці, обов'язок інформування працівника про суттєві умови трудового договору, про основні права у сфері праці, включаючи свободу об'єднання, про особисті немайнові права.

Основними напрямками правового регулювання дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників можна вважати: включення до механізму регулювання дистанційної роботи положень колективного договору; розширення підстав для субсидіарного застосування норм інформаційного законодавства щодо захисту інформації та персональних даних; до обов'язкових умов трудового договору про дистанційну роботу необхідно віднести: компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням роботи за межами підприємства; визначення часу або періоду, протягом яких працівник є доступним для спілкування з роботодавцем або уповноваженою ним особою; передбачення переважного права на укладання звичайного трудового договору.

Узагальнюючи пропозиції щодо удосконалення управління у сфері зайнятості, вважаємо, що нормативно-правові засади регулювання ринку праці та сфери зайнятості слід доповнити правовим врегулюванням впровадження нетипових форм зайнятості населення, дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників, професійного розвитку, економічного стимулювання роботодавців, сприяння продуктивній зайнятості, удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні.

2.2. Основні тенденції розвитку ринку праці та сфери зайнятості населення в умовах трансформаційних змін

Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці та сфери зайнятості.

Для України також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, які впливають на ринок праці і сферу зайнятості і пов'язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці, військовою агресією, необхідністю працевлаштування ВПО тощо. У нових соціально-економічних умовах наявними є незадовільний стан забезпечення зайнятості населення, високий рівень безробіття, яке має як соціальні, так і економічні наслідки.

Сучасний стан ринку праці в Україні ускладнюється гібридними загрозами національній безпеці, окупацією Криму та воєнними діями на сході країни, епідемічною ситуацією, запровадженням протиепідемічних заходів і обмежень, які ускладнюють можливості функціонування ринку праці; характеризується високим рівнем безробіття, істотною територіальною диференціацією у сфері зайнятості, розбалансованістю між вільними робочими місцями та необхідним рівнем кваліфікації, негативними демографічними процесами (зростає смертність і знижується народжуваність внаслідок міграції молодих людей і молодих сімей за кордон), що викликає негативні структурні зміни у сфері трудових ресурсів. Також значно зріс відсоток людей старшого, пенсійного та передпенсійного віку і знизився відсоток молоді, що безпосередньо впливає на ринок праці та пенсійне забезпечення [137; 190].

Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів і спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту і пропозиції на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності фахівців і розширення кола гідних робочих місць.

В сучасних умовах основними факторами, що впливають на процеси, які відбуваються на ринку праці, є: структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг; прискорене економічне зростання; нарощування потенціалу підприємництва; науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства; характер державного регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Як зазначає І. Петрова, на основі аналізу зарубіжного та вітчизняного досвіду економічної модернізації можна зробити висновок, що відбувається перехід від інерційного до модернізаційного сценарію розвитку інноваційного ринку праці. Його параметрами, як зазначає авторка, можуть бути такі: «створення нових робочих місць, часткова або повна модернізація потічних наявних робочих місць, рішуча ліквідація безнадійно застарілих робочих місць (у відсотковому відношенні 25: 55: 20); підвищення частки інноваційних підприємств, що впроваджують інновації, до 25% їх загальної кількості; охоплення різними формами підвищення кваліфікації, у т.ч. університети третього віку, набуття другої професії, перепідготовки не менше 40% економічно активного населення; підвищення частки інноваційної продукції до 10–20% ВВП і 15–25% експорту; зміна структури зайнятості інноваційного типу: не менше 2/3 зайнятих у третинному секторі; більше 25% працівників з третинною освітою, кількість років освіти – не менше 14; 35–40% керівників і фахівців вищого рівня кваліфікації в професійно-кваліфікаційній структурі, не менше п'яти дослідників на 1000 зайнятих; зайнятість у первинному секторі – 10%, вторинному – 20, в третинному – 70; зростання зайнятості четвертинного (інформаційні технології, дослідження, торгівля, страхування, операції з нерухомістю, фінансові послуги) та п'ятинного секторів (охорона здоров'я, освіта, відпочинок, державне управління) та переважання зайнятості в інноваційних видах діяльності» [120, с. 176–177].

Вважаємо, що, досліджуючи інноваційний сегмент ринку праці, І. Петрова слушно визначила такі важливі напрями інноваційного розвитку сфери зайнятості як:

- удосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку економіки та зайнятості в інноваційному напрямі;
- інституційне оформлення «нових практик» гнучкої зайнятості, інституалізація соціально-трудових відносин у сегменті інноваційної праці;
- всебічна підтримка інноваційної зайнятості, створення умов гідної праці в інноваційних сегментах ринку;
- підвищення якості освіти, освіти впродовж життя, розробка інноваційних освітніх програм, спрямованих на формування випереджувальних динамічних компетенцій та розвиток креативного потенціалу населення;
- удосконалення інфраструктури ринку інноваційної праці, розвиток приватно-державного партнерства в інноваційній сфері [120, с. 177].

Ці пропозиції цілком підтверджує аналіз трансформаційних змін, які відбуваються у сучасному світі. Одним з головних факторів, що впливає на розвиток зайнятості є глобалізація та актуальні процеси, які відбуваються на світовому ринку праці (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Вплив глобалізаційних процесів на ринок праці

Позитивний	Негативний
1	2
формування нових моделей індивідуальних і колективних норм праці та поведінки працівників; розширення масштабів гнучких форм зайнятості; оптимізація структури зайнятості;	погіршення якості людського капіталу внаслідок міграційного відтоку за кордон кваліфікованої робочої сили (з метою працевлаштування), від'їзду молоді (з метою отримання освіти) й водночас скорочення кількості вітчизняних закладів професійної (професійно-технічної), фахової

Продовження табл. 2.1

1	2
посилення мобільності робочої сили, результатом чого є зростання професійно-кваліфікаційного рівня зайнятого населення; залучення іммігрантів на малопривабливі за умовами оплати та найму робочі місця	передвищої та вищої освіти (з низьким рівнем конкурентоспроможності освітніх послуг) через посилення конкурентного тиску з боку зарубіжних закладів освіти, що спричинятиме зниження частки осіб з вищою та професійною освітою в загальній чисельності зайнятого населення; деформації в професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості в напрямі зростання частки некваліфікованої праці; збільшення в перспективі чисельності незайнятого населення

Як свідчать статистичні дані та численні наукові публікації з проблем демографії, наразі співвідношення зайнятості та населення зменшується за всіма демографічними групами: у світі працюють лише близько 57 відсотків населення працездатного віку. За винятком невеликого числа регіонів, населення світу старіє, чинячи тиск на бізнес, соціальні інститути та економіку. Збільшення тривалості життя впливає на бізнес-моделі, амбіції цінних співробітників і витрати на пенсійне забезпечення.

Зокрема, співробітники похилого віку будуть змушені освоювати нові навички і працювати далі. «Переозброєння» стане нормою, а брак робочої сили в ряді стрімко старіючих економік викличе гостру необхідність в автоматизації і підвищенні продуктивності. Ключові глобальні демографічні тренди сьогодення – зростання тривалості життя, підвищення пенсійного віку, старіння населення – зумовлюють більш тривале активне економічне життя людини, ніж раніше. Люди довше працюють і, відповідно, довше знаходяться на ринку праці. У поєднанні з малою чисельністю молоді це

означає, що сучасний ринок праці є ринком праці одночасно декількох поколінь. Ця ситуація збережеться до 2030 року [222].

Інша тенденція проявляється в тому, що, за прогнозами ООН, до 2030 року в містах буде проживати 4,9 млрд. людей, а до 2050 року число міських жителів по всьому світу зросте на 72% .

Уже зараз ВВП багатьох великих міст перевищує ВВП країн середнього розміру. У світі, що постійно змінюється, міста стануть впливовими факторами формування робочих місць і суттєво змінюватимуть ринки праці.

Автоматизація, роботизація і штучний інтелект, що стрімко розвиваються, суттєво перетворюють якість і кількість доступних робочих місць: з одного боку, технології здатні полегшити нам життя, підвищити продуктивність, рівень і тривалість життя, дозволяють зосередитися на особистісній самореалізації, з іншого боку, вони загрожують соціальній стабільності, здатні викликати політичну й економічну напруженість, якщо економічні блага не розподілені рівномірно. Отже, на нашу думку, у виграші залишаться країни, що швидко розвиваються, особливо з чисельною перевагою населення працездатного віку. Це країни, які проповідують принципи підприємницької активності, залучають інвестиційний капітал, вдосконалюють свою освітню систему.

В іншій ситуації знаходяться країни, що розвиваються, адже з розвитком технологій вони будуть стикатися з серйозними викликами, і без стабільних і значних капіталовкладень у ринок праці не зможуть протидіяти безробіттю і міграції. Розмиття середнього класу, різниця в рівні добробуту і скорочення робочих місць у зв'язку з розвитком автоматизації підвищують загрозу посилення соціальної нестабільності в країнах, що розвиваються.

McKinsey Global Institute прогнозує, що до 2030 року через автоматизацію зайвими стануть загалом 400 млн. робочих місць (15% від всіх у світі). Сфери діяльності та спеціальності, які технічно легко та/або

економічно доцільно регламентувати та алгоритмізувати, будуть «автоматизовані» досить швидко. Поза автоматизацією залишаться складні професії, які алгоритмізувати неможливо, й також прості професії, які алгоритмізувати недоцільно, бо використання людини обійдеться дешевше. Крім того, автоматизація створюватиме нову зайнятість, нові робочі місця, пов'язані з алгоритмізованими процесами – спеціалістів з машинного навчання, робототехніки, Big Data тощо [222].

Автоматизація вплине не тільки на типи вакантних посад, але й на їхню кількість і авторитет. Замінюючи співробітників, що виконують рутинні методичні операції, машини зможуть доповнити потенціал тих, хто зайнятий у сфері конфлікт-менеджменту, управління, на посадах, що вимагають проявів емоційного інтелекту (EQ), співчуття і творчих здібностей. Працівники, які виконують завдання, що не під силу машинам, стають особливо цінними, отже, креативність, гарна уява, інноваційність та дизайнерські здібності будуть затребувані роботодавцями. Зміна структури зайнятості призводить до трансформації стосунків роботодавця і робітника. Розмиваються жорсткі корпоративні ієрархії та робочі субординації, натомість інтенсивно розвиваються численні форми горизонтальної співпраці.

У найближчому майбутньому все більшим попитом користуватимуться робітники, які мають широкий спектр вмінь, навичок, інтересів, професійних досвідів. Наявність такого «мультипотенціалу» очевидно вигідна як робітнику, так і роботодавцю. Робітник диверсифікує власні можливості та ризики на ринку праці, а роботодавець отримує можливість використовувати як профільну компетенцію робітника, так і його інший професійний бекграунд. Крім того, такі робітники здатні продуктивно працювати в міждисциплінарних форматах – на перетину різних наук, сфер, галузей. Це важлива якість, тому що міждисциплінарність є простором бурхливого розвитку, саме там активно створюються інновації, перспективні технології, нові знання.

Автори монографії «Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку» звертають увагу на те, що підвищення продуктивності праці зумовлює поступовий перерозподіл виробничих ресурсів і зайнятості від аграрно-промислових секторів до сектору послуг (у тому числі наукоємних), стимулює розвиток наукоємних послуг (автоматизованого проектування, електронної обробки даних, сервісного аутсорсингу з ремонту, монтажу обладнання тощо), консалтингу, реклами і маркетингу [91, с. 54].

Але, на їх думку, «об'єктивний процес збільшення чисельності зайнятих у секторі послуг стає ознакою суспільного прогресу тільки у випадку, коли він супроводжується позитивною динамікою продуктивності та якісними зрушеннями у характері зайнятості. Флексибілізація основних чинників виробництва, підвищення мобільності робочої сили, прискорена трансформація вимог до працівників посилюють значення пошуку оптимального поєднання базових та гнучких навичок і компетенцій. Нові технології розмивають межі між виробничими процесами та процесами створення й надання послуг. Отже, технологічні можливості підвищення продуктивності праці у традиційних виробничих процесах формуватимуть засади для реалізації нових сервісних можливостей у промислових видах діяльності та, відповідно, виробничих – у сервісних. Це посилить вимоги до якості та адекватності необхідних соціальних інновацій, які мають мінімізувати протиріччя між гуманітарними, екологічними та технічними аспектами людського розвитку» [91, с. 54].

Автори монографії обґрунтовують важливу тезу про те, що «стратегія, спрямована на розвиток інноваційної зайнятості, має бути узгоджена з політикою компенсації та запобігання ризиків, обумовлених трансформацією базових соціальних та економічних інститутів, фундаментальних засад організації виробництва, процесів розподілу та перерозподілу в суспільстві. Виникнення нових, інноваційних за змістом, форм зайнятості можна

трактувати як організаційно-правовий спосіб та засади використання людської праці в умовах шерінгової або гіг-економіки (share economy або gig economy), що ґрунтується на ідеї колективного використання спільних ресурсів. Ця інноваційна зайнятість забезпечує для людини наявність вибору способів отримання доходів і заробітку, тривалості роботи [91, с. 54–55].

Наприклад, Єврокомісія у січні 2020 р. прийняла загальну програму дій «Сильна соціальна Європа для справедливих перетворень», у якій п'ять розділів стосуються регулювання сфери праці та розвитку соціально-трудових відносин. Зазначена програма розрахована на період до 2024 року, а дії за розділами «Зміцнення соціальної Європи», «Рівні можливості та зайнятість для всіх», «Справедливі умови праці», «Соціальний захист та інклюзія», «Просування європейських цінностей у світі» спрямовані на скорочення дисбалансів у сфері зайнятості та соціальної підтримки працюючих і безробітних [252].

Аналіз ринку праці України свідчить, що впродовж січня – вересня 2021 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення більше 184 тис. працівників. Найбільша кількість попереджених про заплановане масове вивільнення збільшилася у Харківській (13,5 тис.), Вінницькій (11,5 тис.), Львівській (10,8 тис.), Житомирській (9,8 тис.) та Дніпропетровській (9,7 тис.) областях. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 50% становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування [115; 116; 117].

Водночас, заплановане масове вивільнення зменшилося у Харківській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Львівській, Херсонській та Черкаській областях [115; 116; 117].

Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці в регіональному розрізі представлена в таблиці 2.2 (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

	Січень- вересень 2020 р.	Січень- вересень 2021 р.	Зміна значення %, рази	+ (-)
Україна	160 605	184 277	114,7	23 672
Вінницька	4 427	11 528	у 2,6 р.	7 101
Волинська	2 905	4 430	152,5	1 525
Дніпропетровська	7 874	9 730	123,6	1 856
Донецька	5 152	8 345	162,0	3 193
Житомирська	10 368	9 859	95,1	-509
Закарпатська	6 187	4 783	77,3	-1 404
Запорізька	8 020	5 711	71,2	-2 309
Івано-Франківська	8 087	7 270	89,9	-817
Київська	7 430	5 747	77,3	-1 683
Кіровоградська	3 514	8 923	у 2,5 р.	5 409
Луганська	3 702	8 247	у 2,2 р.	4 545
Львівська	11 073	10 758	97,2	-315
Миколаївська	3 286	4 611	140,3	1 325
Одеська	6 944	8 144	117,3	1 200
Полтавська	5 793	7 409	127,9	1 616
Рівненська	4 883	6 798	139,2	1 915
Сумська	4 459	4 735	106,2	276
Тернопільська	4 603	6 077	132,0	1 474
Харківська	8 536	13 501	158,2	4 965
Харківська	8 536	13 501	158,2	4 965
Херсонська	7 267	6 507	89,5	-760
Хмельницька	3 701	5 795	156,6	2 094
Черкаська	7 198	6 338	88,1	-860
Чернівецька	4 265	3 342	78,4	-923
Чернігівська	9 342	9 006	96,4	-336
м. Київ	11 589	6 683	57,7	-4 906

Разом з тим, послугами Державної служби зайнятості у січні – серпні 2021 року скористалися 1,8 млн. громадян, з них, 950 тис. зареєстрованих безробітних. За сприяння центрів зайнятості працевлаштовано 345 тис. осіб, зокрема, 282 тис. зареєстрованих безробітних, що на 13% більше, ніж протягом січня-серпня 2020 року. Найвищий рівень зайнятості спостерігався

серед громадян у віці 40–49 років (76,4%), а найнижчий – серед осіб у віці 60–70 років (11,9%) та молоді віком 15–24 роки (24,9%) [115, 116, 179].

Зростання рівня безробіття відбулося серед громадян майже усіх вікових груп (крім 25–29 років). Найвищий рівень безробіття у I півріччі 2021 року спостерігався серед молоді у віці до 25 років – 18,4% (у I півріччі 2020 року – 18,3%), найнижчий – серед громадян у віці 30–34 роки – 8,5% (у I півріччі 2020 року – 7,9%) (див. рис. 2.1).

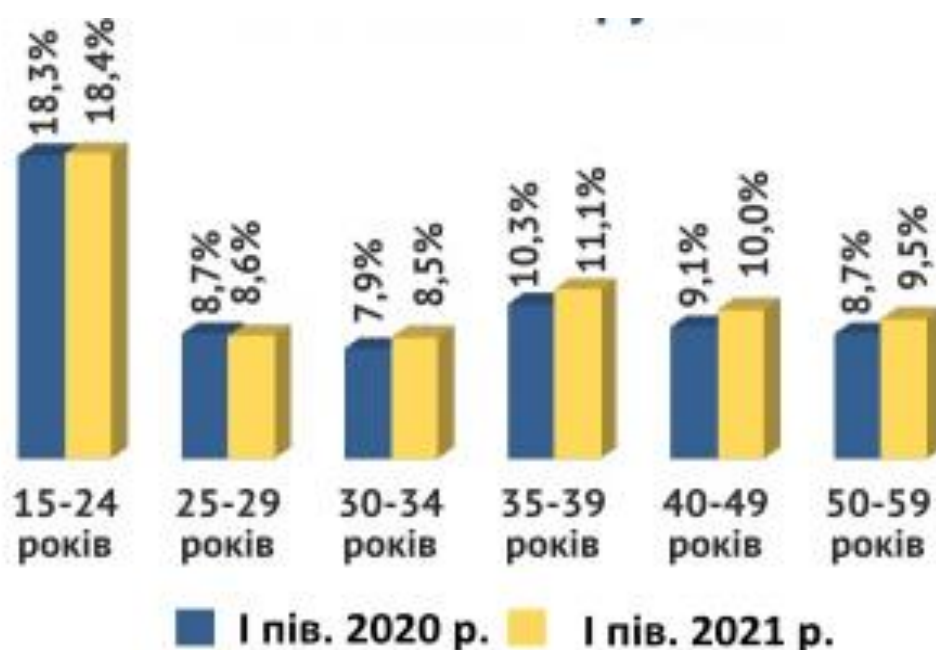


Рис. 2.1 Рівень безробіття населення України у 2021 році
у порівнянні з 2020 роком

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115;116]

В країнах ЄС рівень безробіття у I півріччі 2021 року у порівнянні з I півріччям 2020 року спав з 7,1% до 6,9%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – зріс з 14,9% до 17,1% робочої сили відповідного віку [115; 116]. В Україні рівень безробіття відповідно зріс з 9,2% до 9,9% (див. рис. 1.4).

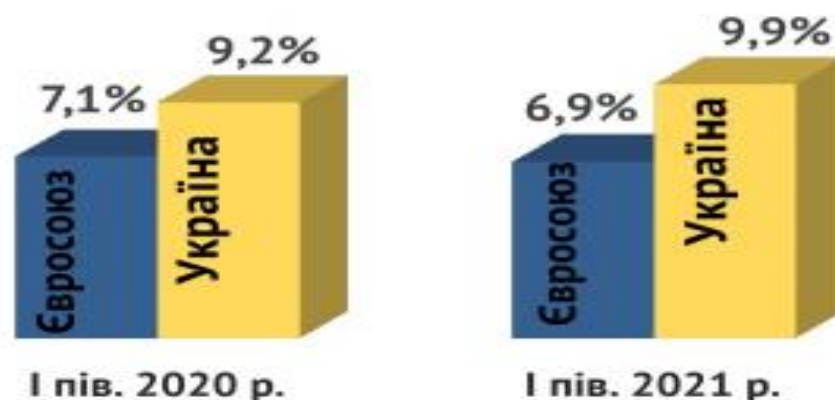


Рис. 2.2 Рівень безробіття населення ЄС та України у 2021 році
у порівнянні з 2020 роком

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Рівень безробіття в країнах Європейського союзу зріс з 6,4% до 7,3%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – з 14,9% до 17,1% робочої сили відповідного віку [115; 116].

Особливої уваги у сфері зайнятості потребує наразі залучення до ринку праці молоді, що є проблемним питанням не лише в Україні, але й у всьому світі. У період з 1999 по 2019 рік, незважаючи на те, що чисельність молоді (у віці 15–24 років) у світі зросла з 1 млрд. до 1,3 млрд., загальна кількість зайнятих роботою молодих людей зменшилася з 568 млн. до 497 млн. [256].

Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили. Серед молодих безробітних значну частину становлять особи, які залишилися непрацевлаштованими після закінчення закладу загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, адже значна частина молодих людей з числа випускників не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Роботодавці, замовники підготовки кадрів вважають рівень підготовки у закладах освіти низьким і таким, що не відповідає вимогам

сучасного виробництва. Їх не задовольняє не лише якість підготовки, а й рівень кваліфікації значної кількості випускників [148].

Тому об'єктивною є потреба у підвищенні якості професійної підготовки кваліфікованих працівників з урахуванням вимог роботодавців. Виконання цього завдання потребує випереджувального підходу, упровадження інноваційних технологій навчання, сучасних інформаційних засобів, оновлення змісту професійного навчання, залучення соціальних партнерів до розроблення державних освітніх стандартів. Державні освітні стандарти мають спрямовуватися на формування обов'язкових компетенцій, що будуть покладені в основу навчальних програм і доповнюватися новим змістом з урахуванням сучасних і перспективних потреб та запитів роботодавців на національному та європейському ринку праці.

Особливої актуальності набуває питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації працівників. Безперечно, наявність низького рівня економічної активності молодого покоління на ринку праці України є наслідком накопичення проблем розвитку галузей економіки та наявністю обмежених можливостей працевлаштування за обраною професією (спеціальністю), недостатності отриманих знань, вмінь і навичок серед молодих фахівців, повільного розвитку молодіжного підприємництва, низької дієвості механізмів стимулювання залучення молоді до трудової активності.

Найвищий рівень безробіття молоді у віці 15–24 років (24,9%) підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається суттєвою проблемою. Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми, психологічний дискомфорт через відсутність роботи й неможливість налагодити стабільний спосіб життя спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними і небезпечними як для самої особи, так і для суспільства.

Для вирішення питань, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям молоді пропонується:

- проводити політику соціального забезпечення і соціальної допомоги з урахуванням соціальних інтересів і потреб молоді;
- стимулювати роботодавців, замовників підготовки кадрів до залучення молоді (пільгове оподаткування);
- встановити квоту для молоді при створенні нових робочих місць на виробництві та у сфері послуг;
- підтримувати молодіжне підприємництво;
- вирішити головну суперечність ринку робочої сили молоді, коли працедавці при прийомі на роботу вимагають наявності досвіду роботи, зокрема, і від випускників, які щойно отримали кваліфікацію, спеціальність (професію), закінчивши навчання на стаціонарі.

Безумовно, негативно впливає на укомплектування вакансій регіональна та професійно-кваліфікаційна диспропорція між попитом на робочу силу та її пропозицією на ринку праці.

Станом на 1 жовтня 2021 року, в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 4 безробітних (на 1 листопада 2020 року – 6 осіб). В порівнянні кількість претендентів на 1 вакансію, станом на кінець місяця 2019, 2020, 2021 років, зображено на рис. 2.3 (див. рис. 2.3).

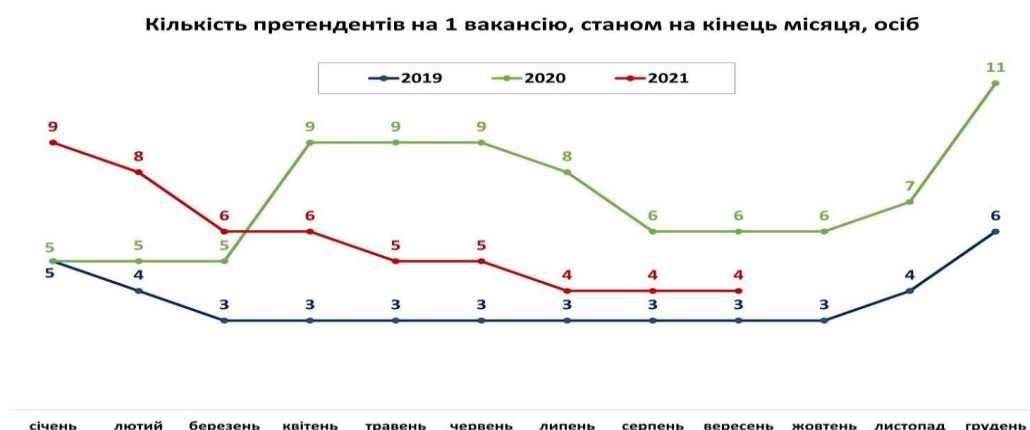


Рис. 2.3 Кількість претендентів на 1 вакансію,
станом на кінець місяця 2019, 2020, 2021 років

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Професійно-кваліфікаційна структура працюючих показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає міру збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікованих працівниках. Також структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей.

Кількість вакансій та кількість безробітних за регіонами у січні – вересні 2021 року (див. рис. 2.4).

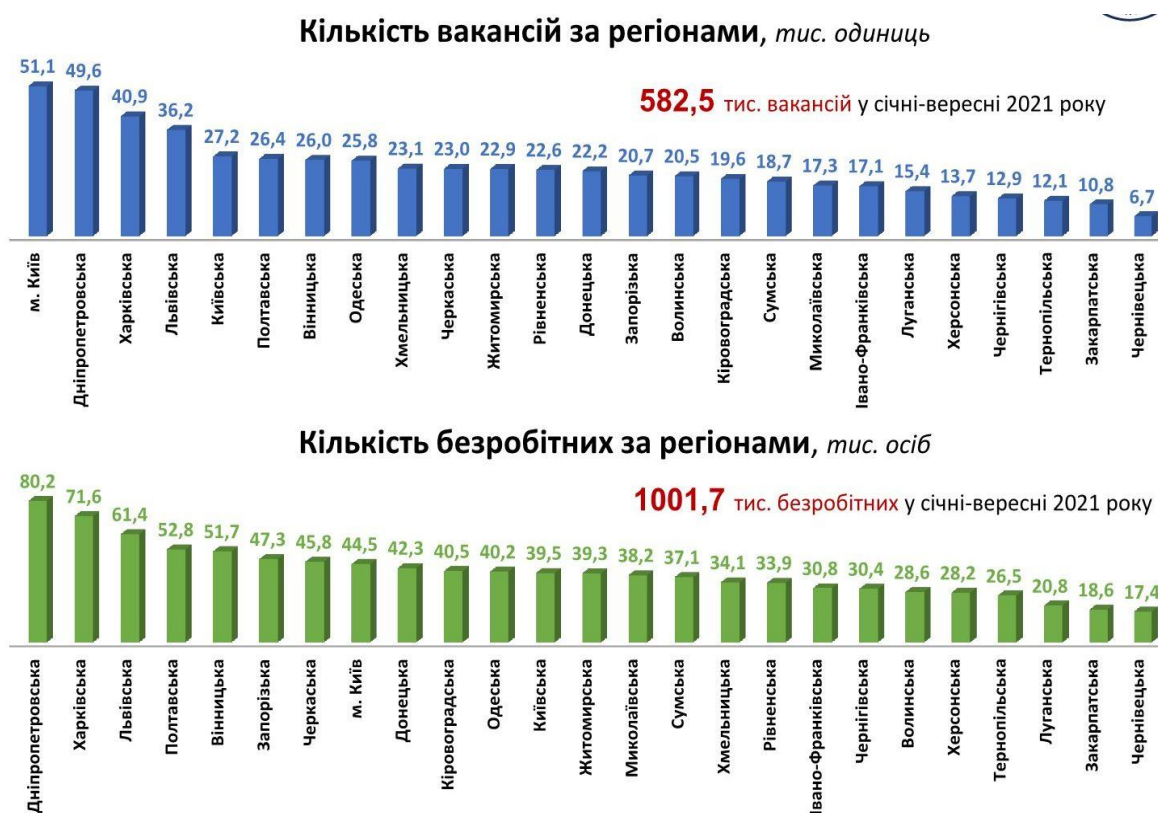


Рис. 2.4 Кількість вакансій та кількість безробітних за регіонами

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

Сучасна ситуація на ринку праці характеризується значним професійно-кваліфікаційним дисбалансом, і відповідно високим рівнем безробіття при значній кількості незаповнених вакансій, зростанням неформальної зайнятості, збільшенням серед безробітних частки осіб, які потребують додаткових гарантій

соціального захисту, появою нових категорій серед безробітних громадян, таких як ВПО та учасники АТО/ООС тощо.

У січні – жовтні 2021 року найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед службовців та керівників (на 1 вакансію претендували 13 осіб), кваліфікованих робітників сільського господарства (12 осіб); технічних службовців (7 осіб) [115; 116; 117].

Найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для 1,5 тис. безробітних менеджерів (управителів) є 137 вакансій; для 1,9 тис. безробітних економістів є 145 вакансій, для 1,8 тис. безробітних адміністраторів є 246 вакансій; для 7,0 тис. безробітних спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування) є 482 вакансії; для 817 безробітних юристів є 89 вакансій [115; 116; 117].

Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій: електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; вантажник; швачка; токар; лікар загальної практики-сімейний лікар; електрогазозварник; слюсар-сантехнік; провізор; машиніст екскаватора; фрезерувальник; слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; монтер колії; слюсар з ремонту рухомого складу; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування; водій тролейбуса; робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями; складач поїздів; оглядач-ремонтник вагонів; муляр; вчитель-дефектолог.

Це актуалізує питання про те, що ДСЗ повинна стати активним майданчиком для соціального діалогу між учасниками ринку праці – роботодавцями, замовниками підготовки кадрів, закладами освіти, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій тощо. При цьому, першочерговим завданням є реалізація заходів щодо оперативного працевлаштування шукачів роботи. Пріоритетними напрямками у роботі ДСЗ мають бути:

- удосконалення взаємодії з роботодавцями, замовниками підготовки кадрів із врахуванням їхніх вимог та інтересів щодо забезпечення галузей економіки робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій;
- провадження політики соціального забезпечення і соціальної допомоги з урахуванням соціальних інтересів і потреб молоді;
- стимулювання роботодавців замовників підготовки кадрів до залучення молоді шляхом пільгового оподаткування;
- встановлення квот для молоді при створенні нових робочих місць на підприємстві;
- підтримка молодіжного підприємництва;
- покращення якості соціальних послуг, що надаватимуться безробітним і роботодавцям, замовникам підготовки кадрів;
- забезпечення індивідуального підходу до розв’язання проблеми зайнятості кожного безробітного, насамперед, з числа таких, що не спроможні скласти конкуренції на ринку праці;
- посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з початкової школи, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар’єри.

Вивчення аналітичних та статистичних матеріалів дають підстави стверджувати, що спостерігається збільшення кількості наявних вакансій майже в усіх видах економічної діяльності та серед усіх професійних груп. Так, станом на 1 вересня 2021 року кількість вакансій, зареєстрованих в ДСЗ, становить 80 тис. одиниць, що на 8% більше, ніж станом на відповідну дату минулого року. За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (20%), у сфері освіти (16%), в оптовій та роздрібній торгівлі (14%), на транспорті (9%), у сфері державного управління (8%), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (5%) [115; 116; 117].

Кількість вакансій у 2019–2021 роках (див. рис. 2.5).

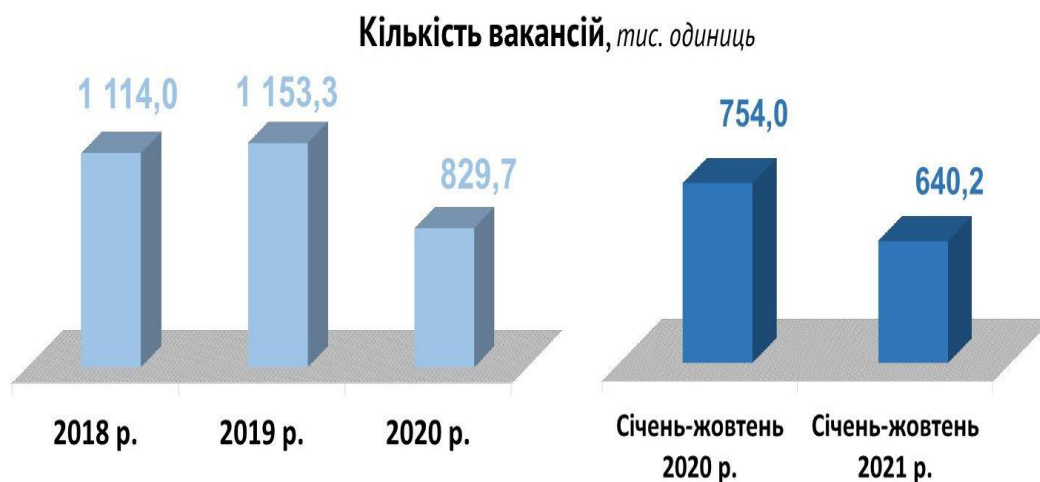


Рис. 2.5 Кількість вакансій у 2019–2021 роках

Джерело: аналітичні та статистичні дані Держстату і ДСЗ [115; 116]

У професійному розрізі, найбільше вакансій подано для працевлаштування:

- кваліфікованих робітників з інструментом – 20% всіх поданих вакансій (слюсар-ремонтник, швачка, електромонтер, електрогазозварник, слюсар-сантехнік, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, пекар, маляр, муляр, верстатник деревообробних верстатів);

- професіоналів – 17% (спеціаліст державної служби, вчитель, економіст, інженер, провізор, інспектор, юрисконсульт, агроном, лікар);

- робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 16% (водій, тракторист – машиніст сільськогосподарського виробництва, тракторист, дорожній робітник, токар, оператор заправних станцій, водій навантажувача, машиніст екскаватора);

- працівників сфери торгівлі та послуг – 14% (продавець, кухар, охоронник, соціальний робітник, офіціант, помічник вихователя, бармен, перукар, поліцейській);

- некваліфікованих працівників – 12% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, вантажник, двірник, сторож, укладальник, пакувальник, робітник з благоустрою, робітник з комплексного прибирання будинків, комірник);

- фахівців – 12% (бухгалтер, сестра медична, вихователь, асистент вчителя, фармацевт, електрик дільниці, механік, інспектор з кадрів, майстер виробничого навчання);

- керівників, менеджерів – 5% (менеджер із збуту, головний бухгалтер, начальник відділу, майстер, завідувач складу) [115; 116; 117].

Разом з тим, у січні-вересні 2021 року кількість працевлаштованих за сприяння ДСЗ зменшилась у порівнянні з відповідним періодом 2020 року майже на 17%, частка працевлаштованих у загальній кількості отримувачів послуг складала лише 21%. Паралельно з цим кількість отримувачів допомоги по безробіттю зросла майже на 2% і досягла понад 902 тис. осіб [115; 116; 117].

Також на 13,5% (до 582,5 тис.) зменшилася кількість вакансій, що реєструються в ДСЗ. У структурі вакансій переважають ті, що мають низький рівень оплати праці – середній розмір становив близько 8,3 тис. грн, що у 1,7 рази менше від середньої заробітної плати штатних працівників, яка за серпень 2021 року склала майже 14 тис. гривень [115; 116; 117].

Такі дані свідчать про те, що ефективність роботи ДСЗ і виконання нею ролі посередника на ринку праці необхідно докорінно посилювати. На жаль, роботодавці не вважають доцільним звертатись до ДСЗ за пошуком працівників, що призводить до низького рівня працевлаштування за сприяння ДСЗ та, як результат, – зростання витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на виплату відповідних допомог і дефіцит коштів. Все це призвело до

заборгованості з виплати допомоги по безробіттю у сумі близько 2 млрд. грн. станом на жовтень місяць 2021 року [115; 116; 117].

Нинішні механізми ДСЗ, її структура та підходи до надання послуг потребують перегляду та приведення у відповідність до сучасних реалій ринку праці з урахуванням зарубіжного досвіду управління сферою зайнятості населення та можливостей його адаптації в Україні.

Саме тому КМУ і Мінекономіки у співпраці з МОП запроваджують новації на ринку праці, які базуються на кращих міжнародних практиках та досвіді європейських країн щодо післякризового відновлення і розбудови інституційної спроможності ДСЗ. Наразі, пропонується дві комплексні пріоритетні ініціативи, які будуть реалізовані вже найближчим часом. Це розвиток активних політик працевлаштування та зміна підходів до надання послуг з працевлаштування.

Для стимулювання працевлаштування безробітних КМУ було розроблено відповідний проект Закону, який зареєстрований у ВРУ 16.09.2021 за № 6067 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» з метою реформування ДСЗ, підвищення якості надання послуг, осучаснення страхових підходів у випадку безробіття, модернізації діючих та впровадження нових активних програм сприяння зайнятості населення, у тому числі для молоді.

Основні положення законопроекту передбачають:

- зміну підходів до працевлаштування безробітних, та осіб, які шукають роботу, що дозволить прискорити інтеграцію на ринок праці непрацюючого населення;
- впровадження активних програм зайнятості, зокрема надання фінансової допомоги для організації підприємницької діяльності громадянам, які

бажають відкрити власну справу, фінансову підтримку роботодавців для працевлаштування безробітних, зокрема молоді та вразливих категорій населення;

- посилення страхових принципів: розмір та тривалість виплати допомоги по безробіттю буде збільшено пропорційно страховому стажу (чим більший страховий стаж – тим більший розмір допомоги по безробіттю);

- послаблення до безробітних санкції за звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин;

- посилення страхових принципів фінансування громадських робіт та скасування тимчасових робіт, як таких, що не сприяють мотивації до праці;

- підбір підходящої роботи для безробітного (врахування, зокрема транспортної доступності, розміру заробітної плати залежно від тривалості безробіття);

- підвищення якості послуг служби зайнятості завдяки політиці клієнтоорієнтованості та цифровізації послуг.

Безперечно, нинішня модель надання послуг ДСЗ має низку недоліків, які впливають на її імідж та довіру до неї серед громадян і бізнесу. Саме тому Мінекономіки запланувало найближчим часом розпочати реалізацію експериментального проекту щодо впровадження нової моделі надання клієнтоорієнтованих послуг центрами зайнятості. Ця модель передбачає:

1) переорієнтацію працівників ДСЗ на надання адресних послуг безробітним шляхом чіткого розподілу повноважень між:

- кар'єрним радником, який безпосередньо надає послуги з працевлаштування;

- спеціалізованим кар'єрним радником, основна мета якого полягає у сприянні поверненню до ринку праці категорій громадян, які мають певні труднощі у працевлаштуванні;

- консультантом роботодавця, який налагоджуватиме співпрацю з роботодавцями, зокрема щодо подання вакансій та їх заповнення;

2) забезпечення достатньої кількості працівників в регіонах для безпосереднього надання послуг клієнтам ДСЗ;

3) цифровізацію послуг ДСЗ, зокрема впровадження інструментів самообслуговування;

4) забезпечення співпраці з усіма стейкхолдерами ринку праці з особливим акцентом на місцевий рівень, оптимізація мережі центрів зайнятості відповідно до реформи децентралізації.

Для ДСЗ доцільними є заходи, що їх реалізують національні агентства зайнятості країн-членів ЄС, які змінили формат надання послуг у такий спосіб, щоб за жорстких умов карантину, введеного на період пандемії COVID-19, не припиняти надання послуг у сфері зайнятості.

Отже, зменшення безробіття серед населення, зокрема молоді шляхом запровадження нових компенсацій надасть можливість швидше набути досвід роботи у роботодавця та підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці. Надання фінансової допомоги для започаткування підприємницької діяльності сприятиме підприємницьким ініціативам зареєстрованих безробітних. Посилення страхових принципів дозволить збільшити розмір допомоги по безробіттю за наявності більшого страхового стажу.

Відтак, головним завданням публічного управління та адміністрування процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, формування відповідної стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, організацію допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

Особливої уваги потребують освіта та професійна підготовка, які є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства. З метою досягнення стабільного економічного розвитку сьогодні багато країн ставлять перед собою пріоритетні завдання підготовки висококваліфікованих кадрів та розвитку людських ресурсів. Але в умовах глобалізації та інтернаціоналізації ринку праці, які впливають на підвищення вимог до кваліфікації людських ресурсів, ринок освітніх послуг не завжди може ефективно забезпечувати потребу ринку праці у повноцінно підготовлених кадрах. Виявляється специфіка взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, яка полягає у постійному формуванні, вдосконаленні та відновленні компетенцій у процесі діяльності працівника у рамках трудових відносин, які враховують особливості відповідних ринків [47; 48].

Необхідно змінити підходи до конвергенції, а саме, удосконалити процес навчання протягом усього життя й постійно формувати нові вміння та навички. Освіта та навчання дорослих вже давно стоять на порядку денному; однак останні дослідження [84] підкреслюють диспропорцію між чисельністю низько та висококваліфікованої робочої сили, яка бере участь у постійному підвищенні кваліфікації. Висококваліфіковані та молоді працівники часто удвічі частіше беруть участь у таких заходах, ніж низько кваліфіковані. Це створює черговий розрив у розвитку вмінь та навичок, який слід усунути. Як зазначалося раніше, загальноприйняті програми перекваліфікації, як правило, занадто довгі й часто недоступні працівникам через їх трудові зобов'язання, що стає бар'єром для участі в таких програмах.

З'являються нові політичні ініціативи щодо інклюзивного підприємництва (залучення молоді, людей похилого віку, жінок, біженців тощо) та інноваційні моделі регулювання, які мають на меті наздогнати нові бізнесові та фінансові моделі.

Результативною формою сприяння економічній активізації молоді є розвиток підприємництва і самозайнятості. Участь молоді у підприємницькій

діяльності є важливим чинником розвитку малого і середнього підприємництва, який сприяє економічному зростанню і процвітання країни. Можна припустити, що підприємницькі орієнтації значної частини молоді не знаходять належної підтримки ні з боку держави, ні з боку навколишнього оточення. Крім того, можна говорити про відсутність ефективних економічних механізмів сприяння молодіжну підприємству, що негативно впливає на перехід молоді до самозайнятості.

Уряду і приватному сектору необхідно розвивати підприємницьку культуру, навички й уміння як у національному масштабі, так і в рамках окремих компаній. Потрібно постійно адаптувати навчальні програми, щоб вони відповідали вимогам до навичок і умінь майбутнього.

Для підвищення зайнятості населення необхідний розвиток малого підприємництва, для якого необхідно створити сприятливі умови і всіма зусиллями сприяти збільшенню питомої ваги малого та середнього бізнесу в різних галузях економіки. Тому доцільне залучення іноземних інвестицій і технічної допомоги для підтримки розвитку малого підприємництва. В даний час розроблені програми по кредитуванню суб'єктів малого підприємництва, проводяться роботи по організації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємств малого бізнесу, що буде сприяти зростанню кількості суб'єктів малого підприємництва і, отже, збільшенню числа зайнятого населення.

Подальший розвиток економіки залежить від використання людських ресурсів. Рівень і якість життя – інтегровані показники соціально-економічного розвитку країн. Для визначення рівня життя в різних країнах експерти використовують поняття індекс розвитку людського потенціалу, або скорочено – індекс людського розвитку (ІЛР). Цей показник запропонований ООН у 1990 р. як інтегрована оцінка рівня цивілізованості країни. ІЛР має такі три складові: тривалість життя населення; рівень освіти; обсяг ВВП на душу населення.

У 2020 році Україна значно покращила свої позиції в ІЛР і піднялася на 14 позицій та посідає 74 місце. Загальний коефіцієнт України дорівнює 0,779 (з максимальних 1,000).

Згідно з індексом, очікувана тривалість життя українців становить 72,1 року. Індекс освіти вимірює середню тривалість навчання населення, яке складає 11,4 року і очікувану тривалість навчання населення – 15,1 року. Індекс валового національного доходу на душу населення становить 13 216 доларів США.

Рейтинговий список очолює Норвегія, другу сходинку посідає Ірландія, а трійку замикає Швейцарія. До ТОП-10 увійшли Гонконг, Ісландія, Німеччина, Швеція, Австралія, Нідерланди та Данія. Всього у рейтингу 189 країн. У 2019 році Україна ще посідала 88 місце.

Значущим фактором, що спричиняє дисбаланс ринку праці, є недостатньо врегульоване питання механізму працевлаштування випускників. Безперечно, для ефективної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, державою повинні вживатися різного роду заходи, спрямовані на підвищення рівня працевлаштування випускників. Адже, через півроку після працевлаштування зменшується кількість працевлаштованих випускників до 60–75%, а протягом трьох років цей показник становить вже 25–30%.

Однією із причин є незацікавленість роботодавців у працевлаштуванні молодих випускників закладів освіти, що пояснюється відсутністю у них відповідного досвіду роботи. Домінує також процес самостійного залучення випускників до роботи, що дає можливість роботодавцям встановлювати їм свої вимоги та умови соціального захисту.

Зауважимо, що працевлаштування випускників закладів професійної та вищої освіти після закінчення навчання ускладнюється і через відсутність надання житла, що особливо стосується дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Отже, найбільш припустимо на даному етапі

суспільних змін та викликів сучасності функції працевлаштування передати державним службам зайнятості.

Передумови інноваційної зайнятості передбачають працевлаштування населення, яке опанувало достатнім рівнем освіти та кваліфікації, на робочих місцях, які мають достатній рівень для виконання висококваліфікованої, професійної, інтелектуальної праці, перехід до інноваційного типу зайнятості на основі здатності окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі максимально швидко пристосовуватися до технологічних нововведень. Інноваційна зайнятість підтримується постійним створенням нових робочих місць.

Нові технологічні та соціальні реалії розкривають людський потенціал, забезпечуючи при цьому більшу інклюзивність, збільшуючи цифрову грамотність та відкриваючи різні перспективи. Також спостерігається активне впровадження нових моделей роботи з широким спектром можливостей і нових викликів, таких як нестача часу та його збалансування між роботою та особистим життям. Прогалини в знаннях, навичках та недостатня мотивація працівників уможливають висновок, що інклюзивніші ринки праці та гнучкі практики роботи в циркулярних та стійких організаціях визначають єдино можливий спосіб організації праці в майбутньому.

В умовах реформування системи освіти в Україні особливої ваги набуває проблема, пов'язана з прагненням сучасної молоді знайти місце рівноправного партнера у суспільних процесах, які протікають швидко і вимагають від них одночасно високого рівня загальної підготовки й ґрунтовних знань в обраній сфері професійної діяльності. У сучасному суспільстві молодь не може успішно реалізувати свої соціально-професійні орієнтації без сприяння інститутів системи освіти. Такі заклади не тільки транслиують підростаючому поколінню обсяг знань і передають спеціальні вміння, а також і формують життєві орієнтації, установи та трудові навички,

зокрема – вибір майбутньої професії, продовження освіти й професійну підготовку. Таким чином, одним із пріоритетних завдань сучасної системи освіти є організація роботи з учнівською молоддю щодо усвідомленого професійного самовизначення.

В основу профорієнтаційної діяльності покладено такі принципи:

- комплексний характер профорієнтаційних послуг: організація профорієнтаційної діяльності повинна здійснюватись в соціально-економічному, психолого-педагогічному, медико-фізіологічному та професійному напрямках для забезпечення різнобічної готовності молодшої людини до вибору професії;
- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України та громадянами іноземних держав, з якими укладено відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання та працевлаштування;
- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;
- конфіденційний і рекомендований характер висновків профконсультацій і профдобору, додержання працівниками профорієнтаційних норм професійної етики;
- взаємозв'язок школи, сім'ї, виробництва і громадськості в здійсненні профорієнтаційних заходів;
- систематичність і наступність у профорієнтації.

Підходи до організації ефективної профорієнтаційної роботи наступні:

- соціально-економічний – аналіз потреб суспільства в різних професіях, з'ясування їх перспектив у трудових ресурсах. Робота за покликанням забезпечує максимальну віддачу працівника і, відповідно, дає кращий економічний ефект;
- психофізіологічний – забезпечення вибору такої професії, яка максимально відповідає психофізіологічним характеристикам людини;
- психолого-педагогічний – виховання в учнів любові до праці, формування інтересу до майбутньої професії.

Розвиток ринку праці, зростання вимог до якості підготовки фахівця визначає необхідність якісного покращення усієї системи професійної підготовки кадрів. Одним із важливих напрямів реалізації такого завдання є розвиток і вдосконалення роботи з професійної орієнтації молоді у процесі набуття нею середньої освіти. Важливою умовою ефективності профорієнтаційної роботи є проведення означеної діяльності з дітьми дошкільного віку та учнівською молоддю. Система профорієнтаційних справ дозволить всебічно ознайомити учнів зі світом професій, усвідомити важливе значення кожної з них та необхідність правильного вибору.

Мета профорієнтаційної роботи – розширити уявлення школярів про світ професій; ознайомити їх з формулою вдалого вибору професії та типовими помилками на цьому шляху, сформувати сучасне уявлення про стан ринку праці та допомогти зрозуміти важливість усвідомленого вибору професії.

Необхідно переосмислити концепцію системи професійної орієнтації, створити новий соціальний контракт і модернізувати освіту в бік швидшого та безперервного процесу навчання.

На ринку освітніх послуг заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти розглядаються як товаровиробники, що випускають на ринок праці відповідно кваліфікованих робітників та фахівців із здобутою освітою, набором компетентностей та наскрізних вмінь для задоволення попиту роботодавців, замовників підготовки кадрів. Випускники

пропонують себе як молодого спеціаліста підприємствам, установам, організаціям, які оцінюють їхню кваліфікацію, знання, уміння, навички, інші особисті якості, що визначають здатність особи успішно соціалізуватися в трудовому колективі та провадити професійну діяльність. Важливим показником при цьому є встановлення стартових заробітних плат, надання житла, умов соціального захисту тощо.

В умовах пандемії COVID-19 пріоритетом держави у формуванні ринку праці, зважаючи на певну нестабільність, високу плинність робочої сили у виробничих галузях, низьку еластичність механізму залучення та збереження робочої сили, є створення рівних можливостей для громадян у реалізації права на працю; формування мотивації для інноваційної поведінки працівника та радикальне підвищення ефективності економіки завдяки зростанню продуктивності праці.

У сучасній економіці відзначається різноманіття факторів, що впливають на стан ринку праці та підсилюють його флексибілізацію – підвищення його економічної «пристосованості», що проявляється у загальному зниженні трудових витрат із боку підприємців; пом'якшенні трудового законодавства на користь роботодавців; розширенні можливостей роботодавця більш вільно управляти працівниками; знятті обмежень щодо найму, зміни умов праці, звільнення працівників.

В основу комплексної стратегії «Flexicurity» покладено: гнучкість роботи (потреба роботодавців у гнучкій робочій силі, переважно шляхом пом'якшення пропозицій за трудовими договорами) та соціальний захист (потреба працівників у забезпеченні безпеки, яка полягає у впевненості в тому, що вони не стикатимуться з тривалими періодами безробіття). За результатами проведених Європейською Комісією досліджень щодо впровадження стратегії «Flexicurity» в державах ЄС лідером в отриманні позитивних результатів від її втілення стала датська модель. У ній найбільш прийнятно поєдналися: гнучкість зайнятості,

активна політика ринку праці та широка система державного соціального захисту [84; 85].

На сучасному етапі розвитку України особливе значення має взаємозв'язок між ринком праці і ринком освітніх послуг у тому, щоб подолати дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційною ознакою.

Наразі чисельність випускників з вищою освітою значно перевищує потреби економіки в таких спеціалістах. Водночас система освіти не відповідає потребам ринку праці у кваліфікованих робітниках і не гарантує отримання та розвиток практичних навичок. Сьогодні у багатьох країнах світу спостерігається дисбаланс на ринку праці: з одного боку дефіцит висококваліфікованих робітничих кадрів, а з іншого – незатребуваність фахівців із вищою освітою на ринку праці. Як свідчить статистика, 52% що закінчують заклади вищої освіти, не працюють за спеціальністю. У Києві з усієї кількості офіційно безробітних понад 80% мають вищу освіту.

Значну увагу при підготовці фахівців слід приділяти вихованню таких рис, як висока професійна компетентність, креативність, творчість, самостійність, наполегливість, адаптаційність. Щоб вирішити цю проблему, необхідно реформувати систему освіти в Україні та наближати зміст освітнього процесу до вимог ринку праці, а також збільшувати обсяги інвестицій у науку й освіту, що сприятиме зростанню продуктивності праці на макрорівні. При цьому слід пам'ятати, що професійна освіта повинна розвиватися, випереджаючи потреби, а не тільки слідувати за попитом поточного ринку праці.

Для більш ефективної взаємодії ринків праці та освіти, а так само для підвищення рівня працевлаштування випускників, держава застосовує такі заходи, як стажування, перепідготовка, підвищення кваліфікації, цільове навчання, тимчасове працевлаштування та залучення роботодавців до освітнього процесу навчання.

Наголосимо на необхідності вирішення питань щодо задоволення потреби ринку праці у кваліфікованому виробничому персоналі, визначенні альтернативних шляхів забезпечення ринку праці у кваліфікованих кадрах, шляхом утворення центрів незалежної кваліфікаційної атестації та підтвердження кваліфікації з урахуванням міжнародного досвіду. Пропонується замінити неефективний механізм квотування працевлаштування, а саме запровадити компенсації роботодавцям частини витрат на оплату праці або єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування деяких категорій зареєстрованих безробітних, зокрема молоді; сприяти працевлаштуванню довгострокових безробітних шляхом надання компенсації роботодавцям витрат єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; запровадити надання фінансової допомоги для започаткування підприємницької діяльності.

Потребує подальшого удосконалення порядок працевлаштування випускників закладів освіти, які навчались за державним замовленням.

МОН, Мінекономіки, Мінсоцполітики разом з заінтересованими центральними органами виконавчої влади пропонується:

- підготувати та подати на розгляд КМУ проект урядової постанови «Про сприяння працевлаштуванню випускників закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, які навчались за державним замовленням», де передбачити відпрацювання випускниками закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, які навчались за державним замовленням, певного терміну за набутою професією, спеціальністю (не менше 2 років протягом п'ятирічного терміну після завершення навчання); забезпечити подальшу розробку та впровадження державних стандартів освіти на базі професійних стандартів на модульно-компетентнісній основі;

- подати на розгляд КМУ розроблений сучасний Державний перелік професій з підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації)

кваліфікованих кадрів у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти;

- запровадити реальні дієві механізми для забезпечення працевлаштування молодих фахівців, дорослого та незайнятого населення;
- розробити параметри оцінювання процесів і результатів сфери зайнятості;
- запровадити ефективне довгострокове прогнозування потреби у кваліфікованих працівниках та спеціалістах для галузей економіки країни з урахуванням загальнодержавних, регіональних та місцевих потреб ринку праці;
- створити умови для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; забезпечити взаємодію між зацікавленими сторонами в розвитку ринку праці та освітніх послуг органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та працівниками;
- забезпечити послідовність і системність у процесі реалізації державної освітньої політики та політики зайнятості.

Необхідною є підготовка сучасних змін до законодавчих актів щодо удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні, механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів (що викладено у Проекті Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти (Додаток А), яке пропонується затвердити відповідним актом КМУ.

Розроблення і прийняття проекту постанови КМУ обумовлене необхідністю врегулювання взаємовідносин роботодавців, замовників підготовки кадрів та закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, активізації залучення роботодавців, замовників підготовки кадрів до участі в освітніх і наукових процесах, зокрема в оновленні навчально-матеріальної бази закладів освіти, організації стажування педагогічних працівників на виробництві та проходженні

практичного навчання здобувачами професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Пояснювальна записка до проекту постанови КМУ «Про Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти» наведена у додатку Б.

Проект постанови КМУ «Про Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти» представлено у додатку В.

Наразі, проведений аналіз цілей суб'єктів ринку праці при професійному навчанні безробітних громадян і незайнятого населення, відносин, що складаються між ними, і стану державного управління дозволяє зробити висновок про можливість інтеграції роботодавців, замовників підготовки кадрів, органів державного управління з питань зайнятості, місцевої громади, закладів, установ професійної та вищої освіти і безробітних при професійному навчанні незайнятого населення. Пропонується створення гнучкої системи професійного навчання, яка готуватиме працівників відповідно до сучасних потреб галузей економіки та дасть змогу швидко й ефективно перенавчати безробітних. При цьому, основною метою державного регулювання ринку освітніх послуг є максимальне скорочення безробіття.

Одним з напрямів цієї діяльності є державно-приватне партнерство, ефективність якого визначається реалізацією договірних зобов'язань з питань підготовки кваліфікованого виробничого персоналу. Водночас, загальним критерієм ефективності державно-приватного партнерства, з нашої точки зору, є задоволення реальних потреб ринку праці та конкретних роботодавців, замовників підготовки кадрів.

Правові засади державно-приватного партнерства у сфері освіти і науки визначені Конституцією України, Цивільним кодексом України, Господарським

кодексом України, Законами України «Про державно-приватне партнерство», «Про освіту», іншими законами та міжнародними договорами.

Державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки може, зокрема, передбачати спільне фінансування закладів освіти, а також юридичних і фізичних осіб, які провадять освітню діяльність; утворення та/або спільне фінансування і розвиток баз професійно-практичної підготовки; утворення та/або спільне фінансування і експлуатацію інноваційних підприємств (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор тощо) на базі існуючих закладів освіти; розроблення і розвиток сучасних технологій освіти, навчання; професійно-практичну підготовку; запровадження спільних програм фінансування підготовки фахівців тощо; здійснення заходів щодо соціального захисту та поліпшення житлових умов працівників системи освіти та здобувачів освіти.

Фінансування державно-приватного партнерства у сфері освіти може здійснюватися за рахунок фінансових ресурсів приватного партнера, запозичених в установленому порядку фінансових ресурсів, коштів державного і місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством.

Необхідно зазначити, що Законом України «Про зайнятість населення» передбачено механізм стимулювання створення нових робочих місць шляхом надання компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування строком не менше, ніж на два роки роботодавцям, які працевлаштовують на нові робочі місця безробітних, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності [133].

З метою вдосконалення публічного управління у сфері зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку країни необхідно:

- передбачити подальше вдосконалення законодавчої і нормативної бази, зокрема з моніторингу й оцінювання якості зайнятості;

- запровадити реальні дієві механізми для забезпечення працевлаштування молодих фахівців, дорослого та незайнятого населення;
- розробити параметри оцінювання процесів і результатів сфери зайнятості;
- запровадити ефективне довгострокове прогнозування потреби у кваліфікованих працівниках та спеціалістах для галузей економіки країни з урахуванням загальнодержавних, регіональних та місцевих потреб ринку праці;
- створити умови для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; забезпечити взаємодію між зацікавленими сторонами в розвитку ринку праці та освітніх послуг органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та працівниками;
- забезпечити послідовність і системність у процесі реалізації державної освітньої політики та політики зайнятості.

Враховуючи, що, наразі, ринок праці і сфера зайнятості в Україні значною мірою залежать від ситуації з пандемією COVID-19, ми підтримуємо пропозиції авторів дослідження, які вважають, що «органи державної влади і управління, соціальні партнери на усіх рівнях, реалізуючи карантинні заходи, мають одночасно дбати про відновлення та поступове розширення сегменту гідної праці» [177, с. 25].

На їх думку, першочергове значення розширення цього сегменту полягає в тому, що реалізація принципів гідної праці спрямована на досягнення і економічного, і соціального прогресу і життєво важлива для всіх суб'єктів соціально-трудових відносин, а саме:

- для економічно активної людини гідна праця – це сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода, дотримання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощення людського капіталу, захист колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які постійно відтворюються;

- для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації, набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку;

- для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціального розвитку [177, с. 26].

Отже, виявлення тенденційності розвитку ринку праці та реформування сфери зайнятості в умовах трансформаційних змін свідчить про необхідність подальшого вдосконалення управління інноваційним розвитком сфери зайнятості шляхом реалізації наступних заходів:

- зростання ролі людського фактора, зокрема висококваліфікованої, творчої та мотивованої праці;

- зближення інтересів суб'єктів ринку праці, яке ґрунтується на заінтересованості в економічному зростанні та справедливому (у ринковому розумінні) розподілі створеного продукту відповідно до вкладених ресурсів: праці, капіталу, підприємницьких здібностей;

- розвиток конкурентоспроможності економіки на основі інтеграції освіти, науки з інноваційними підприємствами, що зумовлює необхідність безперервного вдосконалення якісних характеристик трудового потенціалу;

- взаємодія державних інститутів із приватним бізнесом, співробітництво великих підприємств із малими і середніми, забезпечення соціально відповідальних результатів їхньої діяльності.

2.3. Інноваційні зміни у сфері зайнятості населення

Становлення постіндустріальної економіки, яка приходить на зміну економіці індустріальній і має багатовекторний вимір, безперечно, зумовлює глибинні трансформації у всіх сферах суспільного життя та, передусім, стосується соціально-трудової сфери, яка являє собою інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин.

Як зазначає А. Колот, саме під впливом всеохоплюючих трансформаційних змін, що відбуваються у соціально-трудовій сфері, змінюються цінності, мотиваційні важелі, ієрархія, першоджерела розвитку, структура ресурсів, форми та технології взаємодії, форми та масштаби зайнятості, рівень, структура, диференціація доходів; співвідношення (ієрархія) економічного і позаекономічного; форми організації праці тощо [177].

Потреба в інноваціях та прагнення долучитися до них зростають як ніколи, адже інноваційний розвиток суспільства створює передумови для виникнення нових сфер людської діяльності, інноваційних систем виробництва продукції та управління цими процесами. Наголосимо, що соціально-трудовій реальності початку XXI століття характерним є як зародження нових можливостей соціально-трудового поступу, так і протирічливість досягнутих результатів, різновекторність тенденцій розвитку, поява усе нових викликів та ризиків.

Вважаємо, що для аналізу інноваційних змін на ринку праці доцільно виділити такі питання як:

- характер інноваційної зайнятості;
- розвиток моделі «Праця 4.0» в рамках концепції «Індустрія 4,0»;
- розвиток нестандартних форм зайнятості;
- взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг.

Автори монографії «Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку» вважають, що «розвиток інноваційних форм зайнятості, що супроводжується якісними зрушеннями на ринку праці, вимагає створення відповідних механізмів компенсації ризиків для працівників, роботодавців, держави і суспільства, пов'язаних із поширенням масштабів нестандартної зайнятості, можливостями ослаблення соціальної захищеності працівників» [91, с. 55].

На їх думку, «достатньо важливими для забезпечення інноваційного поступу економіки та стимулювання розвитку інноваційних видів зайнятості

можливості доступу до спеціальних дослідницьких програм та розвиненість системи підготовки кадрів на виробництві» [91, с. 58].

В умовах змін ринку праці перехід до інноваційного типу зайнятості може здійснюватися на основі формування нового інтелектуально-професійного простору; зміни форми праці; виникнення нового типу відносин в системі зайнятості; посилення та поглиблення змісту гнучкості зайнятості. Відтак, флексибілізація ринку праці розглядається як підвищення його економічної «пристосованості», що проявляється у загальному зниженні трудових витрат з боку підприємців; пом'якшенні трудового законодавства на користь роботодавців, замовників підготовки кадрів; розширенні можливостей роботодавця більш вільно управляти працівниками; знятті обмежень щодо найму, зміни умов праці, прийняття на роботу та звільнення працівників.

До інноваційних змін у сфері зайнятості віднесемо інклюзивність ринку праці; інтелектуалізацію праці; підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили; створення нових типів праці та «оновлення» цілих сфер професій, спеціальностей і компетенцій; розширення гнучкості ринку праці; зростання зайнятості в сфері середнього та малого бізнесу та ін.

Одним із найважливіших аспектів буде інклюзивність, оскільки не всі будуть готові або здатні перейти від професій до суперпрофесій. Перетворення економіки, яке відбуватиметься разом з трансформацією майбутнього ринку праці, має сприяти забезпеченню гідної і стабільної роботи для всіх. Отож захист трудових прав також зміниться, що відобразатиме прискорену трансформацію ринку праці в цілому. Люди використовують ресурси майбутнього для задоволення потреб сьогодення.

Зайнятість інноваційного типу виступає як системне, багатовимірне явище, що включає: умови трансформації зайнятості в інноваційний тип, механізм самоорганізації (інтелектуалізація праці); модифікацію структурних характеристик і форм; систематизацію тенденцій розвитку; закономірності

розвитку та протиріччя. Основною закономірністю розвитку зайнятості інноваційного типу є виникнення елементів інноваційного праці, що забезпечують поліпшення адаптації суб'єктів зайнятості до вимог економіки знань і носять як імовірнісний, так і детермінований характер.

Інноваційна зайнятість – це здатність окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, що викликані технологічними нововведеннями.

Зайнятість інноваційного типу може розглядатися в широкому і вузькому сенсах. Так, у широкому сенсі зайнятість інноваційного типу трактується як система трудових відносин з приводу залучення працівників у суспільне виробництво, що характеризується новою якістю праці (динамічним, інтенсивним за знаннями, інформаційно-інтенсивним, творчо-інтенсивним), перетворюється на продуктові, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на всіх рівнях економічної системи й породжує синергію соціального та економічного ефекту на індивідуальному та суспільному рівнях.

У вузькому сенсі слова зайнятість інноваційного типу – вперше сформовані або розвинуті, вдосконалені види й форми трудової діяльності, засновані на використанні інноваційного потенціалу, що реалізовані суб'єктами ринку праці та сприяють досягненню продуктивної і ефективної зайнятості.

Розвиток галузей, які визначають науково-технологічний прогрес, є ключовим компонентом нової моделі економічного зростання. В його основі лежить інноваційна праця, джерело створення і розповсюдження інновацій [120].

Закономірно, що інноваційна праця стає не просто інтелектуальною, творчою діяльністю людини, а й спрямована на реалізацію результатів у виробничих та соціальних процесах, комерціалізацію та поширення інновацій в економіці. Водночас, це – свідомо доцільна діяльність на основі науково-технічних досягнень, спрямована на створення нових технологій,

продуктів, послуг та інших нових споживчих цінностей, їх упровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах з метою одержання корисного ефекту (економічного, соціального, екологічного та інших) та задоволення суспільних потреб.

В умовах трансформаційних змін розвиток інноваційно орієнтованих економік відбувається на основі забезпечення стабільного збільшення частки наукоємного сектору виробництва у створеній доданій вартості, та, відповідно, зайнятості у цих сферах економіки. Водночас це передбачає необхідність підготовки робочої сили належного рівня кваліфікації.

Значний вплив на формування сучасного ринку праці має перехід до постіндустріальної економіки «4.0», який проголошено у 2016 р. Відповідно до директиви ЄС по Індустрії 4.0 «Цифрова трансформація в форматі Індустрії 4.0: підвищення ефективності та розвитку виробництва» [Digital Transformation], впровадження Індустрії 4.0 дозволить підвищити річну економічну ефективність приблизно на 6–8%, створити до 390 000 нових робочих місць. Це свідчить про перспективність переходу до нових технологічних умов і уряди більшості країн-членів ЄС в Індустрії 4.0 вбачають потенціал для перетворення галузей та стимулювання зростання європейської економіки.

Як зазначають автори дослідження «Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України», демографічні, глобалізаційні процеси та технології «Індустрії 4.0» докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці та появу нової моделі праці та зайнятості, яку правомірно називати «Праця 4.0». На думку авторів, працівники у такій моделі зайнятості опиняються у світі необмеженої цінової конкуренції і нестандартної зайнятості, де процвітають індивідуалізовані умови найму (фрілансерство, вимушена самозайнятість, краудсорсинг, платформова або гіг-зайнятість), що «відкриває безпрецедентні можливості як для асиметричного вертикального і

одностороннього контролю над працівниками, так і симетричного, горизонтального, багатостороннього і демократичного співробітництва між ними» [177, с. 6–11].

Таким чином, цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій змінюють соціально-трудоий простір, відносини між працівниками і роботодавцями, змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу.

Як зазначають А. Прушківська, І. Ткачук, оцінивши можливий вплив Індустрії 4.0 на ринок праці в Україні, слід зазначити певні особливості національної економіки:

- по-перше, в Україні в останні 10–15 років активно відбувається деіндустріалізація, тож населення скоріше споживатиме результати четвертої промислової революції, аніж долучатиметься до їх розробки;
- по-друге, значна частка національної економіки знаходиться в тіні, відповідно, реальна кількість вакансій та стан ринку праці може дещо відрізнятися від того, що представлений у статистичних даних;
- по-третє, в Україні продовжує активно відбуватися «відтік умів» за кордон [153, с. 13–18].

Отже, Індустрія 4.0 зумовлює необхідність оптимізації управлінського впливу на сферу зайнятості. У зв'язку з цим, ми пропонуємо забезпечити стимулювання самозайнятості, впроваджувати стратегію і програми, які передбачають навчання громадян основам підприємництва та ведення бізнесу, а також допомогу в наданні кредитів під невеликий відсоток; здійснювати формування культури «навчання протягом усього життя», освоєння українцями нових навичок і професій (у будь-якому віці); забезпечити створення й розвиток цифрових платформ талантів, які наразі популярні у світі.

Вважаємо, що цифровізація та розвиток цифрової економіки в Україні так чи інакше супроводжуватимуться на першому етапі негативними процесами втрати роботи громадянами, проте саме цифровізація і створить нові напрямки, котрі уже через декілька років (а то й менше) зумовлять новий попит на нові професії. Отже, є нагальна потреба забезпечення сучасною національною програмою навчання загальних та професійних цифрових компетентностей та навичок як ключових компонентів цифрової економіки. Пріоритетом уряду повинні стати створення та координація відповідних ініціатив та надання ресурсів. Державна стратегія раннього запобігання ризикам зменшення кількості робочих місць має декілька рівнів реалізації:

- освітня, тобто створення академічних програм та освітньої інфраструктури для планової підготовки кадрів під нові спеціальності;
- програми перекваліфікації громадян та програми адаптації громадян;
- структурні ініціативи: оновлення державного класифікатора професій, тобто розробка та затвердження переліку цифрових професій (на основі вимог ринку праці, цифрових трендів), їх запровадження у профільних навчальних закладах.

До нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці, належать:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, зокрема запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, зокрема самозайнятість;

– нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Слід відзначити, що класифікація форм нестандартної зайнятості потребує доповнення, деталізації, уточнення класифікаційних ознак тощо, оскільки в наукових публікаціях існують різні характеристики. Крім того, межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими та рухомими.

Що ж стосується самого поняття «нестандартна зайнятість», то, визначаючи його сутність і характерні риси явища, більшість дослідників ринку праці й зайнятості цілком виправдано відштовхуються від протилежного, а саме – дефініції стандартної зайнятості. Під останньою розуміється зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної занятості є характерним для всіх країн світу.

Вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. Масштаби й темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення.

За наявними оцінками, у європейських країнах частка працівників, що можуть перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22% загальної чисельності зайнятих.

Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудова відносин.

Дистанційна зайнятість – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудова відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

За допомогою можливостей, що відкриваються дистанційною зайнятістю, для працівника спрощується проблема працевлаштування, оскільки з'являється новий спосіб співпраці з роботодавцем.

Дистанційні форми організації праці приваблюють працівників тому, що вони надають можливість працювати на відстані, забезпечують оперативність у роботі, опосередковане, через мережу Internet, спілкування з клієнтами, «відчуття» ринку і тенденцій його розвитку, залежності заробітної плати від власних ідей і результатів роботи, самостійність, можливість творчості. Зазначені переваги очевидні, але вони доступні за наявності знань та особистих якостей здатності швидко навчатися, намагання постійно розширювати свій кругозір і професійну базу знань.

Для розвитку дистанційної зайнятості на офіційному рівні потрібно сформувати умови правового забезпечення і регулювання відносин дистанційної роботи, упровадити державні програми розвитку та стимулювати в роботодавців і працівників довіру до нового виду праці.

До першочергових завдань, що підлягають вирішенню у цій площині, слід віднести наступні:

- унормування статусу та прав дистанційно зайнятих працівників;
- урахування специфіки організації праці дистанційно зайнятих працівників та захисту їхніх інтересів у практиці колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (соціального діалогу);
- установлення відповідальності роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;
- уведення моніторингу та контролю діяльності;
- коригування державної політики зайнятості з урахуванням специфіки електронного сегмента ринку праці;
- активізація досліджень, що мають науково опрацювати інституціональні засади розвитку дистанційної зайнятості у контексті захисту прав та інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин на даному сегменті

ринку праці. Центри зайнятості мають створити офіційний перелік дистанційних робіт і пропонувати їх населенню.

Зміст цих робіт має бути прозорий і чітко зрозумілий для виконавців, а контроль за реалізацією дистанційної зайнятості має бути двостороннім: з боку роботодавця і з боку місцевих органів влади. Але перш за все стосунки працівника і роботодавця мають ґрунтуватися на взаємній довірі та спрямованості на конкретний результат діяльності.

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці. У дещо спрощеному трактуванні запозичена праця – це форма нетипової зайнятості, яка передає цього працівника в розпорядження іншого роботодавця. Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо. Згодом агентства зайнятості значно урізноманітнили свої послуги та розширили їх масштаби.

У зарубіжній та вітчизняній практиці використовують кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме:

- лізинг персоналу;
- аутстафінг персоналу;
- аутсорсинг персоналу.

Існують різні точки зору визначення лізингу персоналу:

- як форми тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони – такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації;

- новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектора економіки, а з іншого – приносить прибуток;

- як форми використання будь-якого нематеріального активу стороною, що не володіє цим активом у повному обсязі.

Використання роботодавцями різноманітних схем лізингу персоналу зумовлено певними перевагами цієї форми залучення персоналу, серед яких основними є такі:

- можливість набору необхідної кількості персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін;

- скорочення адміністративних та деяких інших витрат на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку тощо;

- зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців;

- можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;

- залучення потрібної кількості персоналу відповідно до сезонності виробництва.

Різновидом запозиченої праці є аутсорсинг персоналу. Останній розшифровується буквально як «залучення персоналу». Суть цієї схеми запозичення полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Організаційно-економічний механізм аутсорсингу є таким: працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу. Наприклад, на підставі цивільно-правової угоди одна організація (що надає персонал) виконує в іншій організації (що його замовляє) такі функції, як охорона приміщень, їхнє прибирання, обслуговування комп'ютерних мереж тощо.

До нових, нетипових, форм зайнятості належить і аутстафінг персоналу, що, як уже зазначалося, є складовою інституту запозиченої праці. Аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе.

Складовою трансформації інституту зайнятості та чи не найбільш характерною ознакою гнучкості у сфері безпосереднього докладання праці є нетипові моделі робочого часу. Узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу, маємо підстави для виокремлення таких різновидів, які можуть комбінуватися:

- неповний робочий час як вияв неповної зайнятості;
- поділ робочого місця між кількома працівниками;
- змінна робота;
- застосування рахунків робочого часу;
- гнучкий робочий час, що базується на взаємній довірі;
- аморфний робочий час;
- робота за викликами.

Такі моделі робочого часу можуть бути і стандартними, і гнучкими, якщо працівник має можливість змінювати початок і закінчення свого робочого дня.

Серед трендів та нових підходів до залучення персоналу варто виділити заміну індивідуального підбору підбором команд (коли ми фактично наймаємо команду на проект або постійну роботу), розвиток gig-економіки (залучення, зокрема, фрілансерів на окремі короткострокові проєкти, завдання). Також на підходи з підбору впливає і тренд розвитку ринку аутсорсингу різних функцій.

За дослідженнями І. Давидової, інноваційна зайнятість орієнтується на формування мотивації працівників, основаної на можливостях персонального та професійного розвитку, підвищення якості зайнятості. Як зазначає

авторка, важливою складовою інноваційної зайнятості виступає формування спеціальних мотиваційних програм, у процесі використання яких закріплюються можливості професійного просування, професійного навчання працівників, підвищення якості зайнятості, справедливе винагородження за працю, створення працівнику можливостей використовувати та розвивати свої здібності, задовольняти потреби в самореалізації та самовираженні [32].

Ми погоджуємося з тим, що, як зазначає І. Давидова, сутнісним характеристикам інноваційної зайнятості відповідають швидке перегрупування зайнятих по галузях і сферах економіки (концентрація зайнятості в галузі інтелектуального виробництва та сфері послуг); підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили і формування нового інтелектуально-професійного простору; зміна форми праці і її подальша інтелектуалізація, розвиток самозайнятості «нового типу»; виникнення нового типу відносин в системі зайнятості, посилення та поглиблення змісту гнучкості зайнятості [32].

Разом з тим, вважаємо, що поширення інновацій в трудову сферу привносить таку важливу характеристику як активізація людського капіталу у напрямі здобуття професійних знань та їх застосування на практиці шляхом удосконалення мережі закладів освіти, що надають освітні послуги та удосконалення правових умов, які сприяють захисту прав робочої сили на здобуття додаткових професійних знань.

Це створює умови для формування навичок раціональної побудови освітніх траєкторій серед молоді, використовуючи заходи інформаційної підтримки, починаючи від обрання професій, закінчуючи працевлаштуванням та адаптацією на робочому місці, що відповідає інноваційним тенденціям.

Мінливий характер праці неминуче вимагає створення нових систем соціального захисту, аби уникнути поглиблення існуючої соціальної

нерівності й не ставити під загрозу людську гідність. Зростає розуміння того, що державні заходи з забезпечення соціального захисту значною мірою втратять свою актуальність через зміни демографічної ситуації та зростання кількості самозайнятих працівників.

Однією з головних проблем у боротьбі з безробіттям залишається небажання безробітних відмовитися від виплат, що гарантуються їм їхнім статусом, та працевлаштуватися, що пов'язано передусім з побоюванням, що оплата їх праці не буде суттєво відрізнятися від виплат по безробіттю. У Європі набирають чинності тенденції до збільшення диференціації в зарплатах і безробіття. Відповідно, виникає необхідність в альтернативних або компенсаційних стратегіях, таких як субсидування зарплат, пов'язаних з підвищенням кваліфікації, розширенням громадської зайнятості (якщо, звичайно, не приймати високий рівень соціальної нерівності як даність).

При стимулюванні працевлаштування при низьких зарплатах виникає необхідність здійснення донарахувань до низької заробітної плати; забезпечення того, щоб житлові та інші субсидії дійсно виконували функцію захисту від бідності, а не перетворювалися на додатковий фактор небажання працевлаштуватися; підвищення фінансової привабливості часткової зайнятості.

Головним інструментом у боротьбі з кризою зайнятості сьогодні розглядають освіту, інвестиції в перекваліфікацію. Рекомендації ОЕСР країнам-членам передбачають: обов'язкове масове навчання ІКТ, розвитку навиків вирішення проблем тощо, адаптації навчальних програм до потреб ринку, та постійні тренінги та перенавчання. Необхідними передумовами для прогресу в цьому напрямку є: визначення та контроль за виконанням стандартів якості навчання та профпідготовки незалежно від того, чи здійснюється вона державними установами, компаніями або відповідними спеціалістами; гарантування достатнього рівня інвестування з боку роботодавців за умови справедливого розподілу між ними видатків та вигод. Ця функція може здійснюватися успішно за умови поєднання обов'язкових

та добровільних схем фінансування (податкові кредити та створення служб підтримки тощо).

Соціальне партнерство є однією з умов, що становить взаємозалежну, спільну діяльність суб'єктів ринку праці; воно дозволяє кожному із суб'єктів узгоджено та цілеспрямовано впливати на організацію педагогічного процесу в системі професійного навчання безробітного населення з метою задоволення своїх потреб у змісті професійної освіти. Щодо системи професійного навчання соціальне партнерство, як умова, є зовнішнім, тому що партнерські відносини охоплюють роботодавців, безробітних і ряд установ професійної освіти, що не входять до системи професійного навчання безробітних.

Основна мета соціального партнерства полягає в спільній розробці, прийнятті та реалізації соціально-економічної й трудової політики, заснованої на збалансованості інтересів суспільства, безробітних і роботодавців. Механізм соціального партнерства доцільно розглядати як сукупність погоджених заходів між партнерами, реалізація яких забезпечувала б таке:

- чітке визначення соціально-трудова відносин;
- узгодження цілей, завдань і кінцевих результатів партнерства;
- неприпустимість обмеження законних прав партнерів;
- широке обговорення договорів між партнерами, їх взаємкорисність;
- обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- регулярність проведення консультацій у ході ділового співробітництва;
- моніторинг ходу виконання домовленостей та їх результатів.

Соціальні партнери – це сторони колективних відносин між організаціями і об'єднаннями найманих працівників і роботодавців, виконавчою владою і органами самоврядування у ході реалізації їх соціально-економічних прав і інтересів, регулювання трудових відносин і

розв'язання соціально-економічних проблем через співпрацю за принципами взаємодії та партнерства [217].

Соціальні партнери у своїх взаємостосунках висловлюють зацікавленість сторін до участі в договірних взаємовідносинах, дотримуються законодавства, повноправності та рівноправності представників сторін, поваги й врахування інтересів сторін, добровільності прийняття сторонами на себе зобов'язань, обов'язковості виконання, контролю та відповідальності сторін, їхніх представників за виконанням прийнятих колективних договорів, угод тощо [217].

Організація співробітництва з соціальними партнерами передбачає крім офіційних домовленостей ще й міжособистісні відносини як керівників, так і уповноважених у встановленому порядку представників сторін соціального партнерства. Мається на увазі деякі психолого-педагогічні та соціокультурні умови відносин, ступінь критичності мислення, здатність до діалогу, вміння подолати труднощі, невдачі та конфліктні ситуації, вміння запобігати так званому адміністративному тиску, бюрократії тощо.

Соціальними технологіями передбачено такі методи упорядкування партнерства як урахування інтересів сторін партнерів, значимих цінностей, використання методів екстремальної підтримки, значимої дії, варіативних і перехресних пропозицій, методу посередництва тощо.

Існує певна практика партнерства між органами виконавчої влади, професійними спілками та організаціями і об'єднаннями роботодавців, які є сторонами соціального діалогу. Систематично проводяться на дво- або тристоронній підставі консультації з питань формування й реалізації соціально-економічної політики, укладаються угоди щодо забезпечення зайнятості населення, поліпшення організації та мотивації праці, соціальних гарантій на обласному, регіональному, галузевому рівнях. В рамках Генеральної угоди між КМУ та профспілковими об'єднаннями щороку укладаються галузеві,

регіональні та колективні угоди, реалізація яких є реальним стабілізуючим чинником соціально-економічного розвитку суспільства.

Соціальне партнерство як форма взаємодії між закладами освіти і роботодавцями дає змогу ефективно реалізувати педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих кадрів, при якій відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням техніко-технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація здобувачів освіти до умов реального виробництва, формування в них професійної компетентності [217].

Соціальне партнерство відкриває для організації професійного навчання нові можливості:

- спрощується доступ до інформації про ринок праці, з'ясовуються вимоги роботодавців до змісту навчання та рівня професійної кваліфікації громадян, що завершили навчання;
- створюються сприятливі умови для ефективної організації виробничої практики тих, хто навчається;
- розширюються перспективи працевлаштування громадян, що пройшли професійне навчання;
- з'являються можливості для об'єднання та цільового використання ресурсних потенціалів, обміну досвідом у реалізації проектів, упровадження в практику нових соціально-педагогічних технологій.

Серед соціальних партнерів головним учасником відносин з приводу навчання визнається держава, яка має забезпечити доступність постійного навчання. Це стосується в першу чергу зобов'язання держави вкладати кошти в обов'язкове шкільне навчання та базову професійну підготовку, що мають особливе значення для нормального функціонування освіченого суспільства та високої активності робочої сили. Органи державної влади також відповідає за забезпечення участі найуразливіших груп населення у процесі навчання. Це особливо стосується низько кваліфікованих

працівників, безробітних, дорослих осіб із низьким рівнем базових навичок, старших працівників та осіб, що рано полишають шкільне навчання. Крім того, держава повинна постійно здійснювати контроль за якістю навчання та професійної підготовки, встановлюючи систему відповідних стандартів.

Зацікавленість роботодавців у професійному навчанні їх працівників полягає в зростанні конкурентоздатності та продуктивності їх роботи. Крім того, участь роботодавців у процесі навчання підвищує його ефективність, оскільки підприємства зазвичай мають чіткіше уявлення про сутність тих нових знань та навичок працівників, що будуть корисними саме для них. Активізації участі роботодавців у процесі професійного навчання можна досягти шляхом встановлення обов'язкових внесків, які мають сплачуватися підприємствами до фонду професійного навчання, а також надання преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал (надання податкових кредитів та допомога малим і середнім підприємствам у питаннях кадрових змін).

Задля стимулювання індивідів вкладати ресурси у власне навчання може бути створена система відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників (або відкриття додаткових можливостей кар'єрного зростання) за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, яку вони виконують на підприємстві. Передумовою втілення такої системи є запровадження чітких стандартів присвоєння та визнання кваліфікації, здобутої внаслідок закінчення курсів професійного навчання.

Основними елементами механізму взаємодії ринків праці і освіти є наступне:

- організація моніторингу і прогнозування ринку праці, визначення потреби в кадрах виробничого персоналу, обґрунтування обсягів і структури їх підготовки в закладах вищої та професійної (професійно-технічної) освіти;
- створення єдиної інформаційної бази про ринок праці та зайнятості, найбільш необхідні і перспективні професії (спеціальності), можливості їх одержання і подальшого працевлаштування;

- постійне вивчення і прогнозування професійно-освітніх потреб молоді, мотивів і стимулів вибору майбутньої сфери трудової діяльності;
- періодичне інформування молоді, населення, закладів освіти, підприємств про стан у сфері зайнятості, попиту і пропозиції робочої сили;
- налагодження ділового ефективного партнерства між підприємствами, організаціями, установами та закладами освіти щодо цільової підготовки кваліфікованих кадрів;
- активізація спільної роботи зі службою зайнятості, органами освіти, організаціями роботодавців та органів щодо приведення структури, обсягів і профілів підготовки кваліфікованих робітників в державних професійно-технічних навчальних закладах;
- забезпечення високого рівня і якості навчання робітничих кадрів в професійно-технічних навчальних закладах, як важливої умови підвищення конкурентоздатності і професійної мобільності робочої сили на ринку праці;
- вирішення головної суперечності ринку робочої сили молоді, коли роботодавці при прийомі на роботу вимагають наявності досвіду роботи, зокрема, і від випускників, які щойно отримали кваліфікацію, професію (спеціальність), закінчивши навчання на стаціонарі;
- стимулювати роботодавців, замовників підготовки кадрів до залучення молоді (пільгове оподаткування);
- встановити квоту для молоді при створенні нових робочих місць на виробництві та у сфері послуг;
- підтримувати молодіжне підприємництво;
- розвиток в регіонах, в громаді, у кожному закладі вищої та професійної (професійно-технічної) освіти системи професійної орієнтації молоді, створення служб маркетингу.

Наприклад, проект EU4Skills, що фінансується ЄС, Німеччиною, Фінляндією, Польщею та Естонією, допомагає Україні у зборі даних за

робітничими професіями, що відповідає завданням Інформаційної системи про ринок праці (ІСРП), що впроваджується МОП у всьому світі, та включає надання МОП технічної допомоги країнам, які прагнуть її запровадити. ІСРП є мережею установ, осіб та інформації, що мають взаємно визнані ролі, домовленості та функції щодо формування, зберігання, поширення і використання інформації про ринок праці та відповідних результатів задля підвищення ефективності розробки й реалізації актуальних і дієвих інструментів політики та програм ринку праці.

Реформа професійно-технічної освіти, серед іншого, сфокусована на створенні Центрів досконалості з сучасним обладнанням і технологіями для навчання. Вони стануть хабами, де втілюватимуться кращі практики реформи і які ділитимуться своїм досвідом з іншим закладами по всій країні. Проєкт EU4Skills триватиме впродовж 2019–2023 років. Наразі програма запроваджується у 7 пілотних регіонах: Вінницькій, Полтавській, Запорізькій, Рівненській, Львівській, Миколаївській та Чернівецькій областях. Надалі досвід цих регіонів поширюватиметься на всю Україну.

Безперечно, задоволення потреб ринку праці, конкретних запитів роботодавців шляхом професійної освіти і навчання є одним з головних інструментів вирішення економічних і соціальних проблем суспільства.

Нові соціально-економічні умови, в яких відбувається формування ринку праці і ринку освітніх послуг, потребують змін мети і завдань організацій роботодавців і їх об'єднань – соціальних партнерів.

Одними із соціальних партнерів системи професійно-технічної освіти є роботодавці – як представники інтересів економіки і соціальної сфери: підприємства, організації, установи різних форм власності та підпорядкування, їх об'єднання; союзи (об'єднання) промисловців і підприємців, професійні асоціації роботодавців.

Їх роль, завдання та напрями діяльності доцільно законодавчо визначити за статусом повноважень і можливості реальної участі в

удосконаленні системи професійної освіти і навчання на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Соціальні партнери (організації роботодавців, профспілок, уряд) повинні нести спільну відповідальність за визначення політики в сфері освіти і формувати партнерство один з одним для залучення інвестицій, планування і реалізації освітніх програм (з матеріалів МОП).

У зв'язку з цим, доцільно було б, переглянути статті 5 та 26, 27 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» і внести положення, що відповідали б завданням формування нової більш результативної системи взаємовідношень між сферою вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві та організаціями роботодавців. Це має бути спільна взаємовигідна діяльність, направлена на ефективний розвиток та удосконалення професійної освіти відповідно до вимог ринку праці.

Пропонується статтю 5. Мета і завдання організацій роботодавців, їх об'єднань доповнити наступними позиціями:

- підвищення якості робочої сили та ефективності системи вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві, їх орієнтації на потреби ринку праці;
- прогнозування потреб суб'єктів господарювання у кваліфікованих працівниках;
- організація розроблення професійних стандартів, оснований на вимогах до трудової діяльності та їх результатів;
- забезпечення переходу на багатоканальне фінансування у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві, стимулювання інвестицій у їх розвиток.

У статті 26. Права організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері вищої освіти, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві:

Пункт 1, підпункт 1, 2 є прямим напрямом діяльності безпосередньо підприємств-роботодавців, а не об'єднань.

Разом з тим, організації роботодавців і їх об'єднання на різних рівнях повинні брати участь в:

- здійсненні прогнозування потреби у робітничих кадрах на перспективу з врахуванням розвитку виробництва; корегуванні обсягів та напрямів підготовки робітників у системі професійно-технічної освіти з метою задоволення ними потреб економіки (замість підпункту 5);
- експертизі та удосконаленні змісту державних стандартів (навчальних планів і програм) професійно-технічної освіти (замість підпункту 1);
- фінансовій підтримці розвитку освіти (наприклад, дольова участь у фінансуванні замовлення на підготовку кадрів, матеріально-технічному забезпеченні, зміцненні навчально-виробничої бази закладів освіти тощо);
- забезпеченні виробничої практики здобувачів вищої, професійно-технічної освіти, працевлаштуванні випускників закладів вищої, професійно-технічної освіти, які навчалися за державним замовленням, їх адаптації та закріпленні на робочому місці;
- наданні можливостей педагогічним, науково-педагогічним працівникам системи вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві ознайомлення з новими технологіями, сучасним обладнанням та технікою підприємств, а також забезпеченні їх стажування безпосередньо на виробництві;
- сприянні впровадженню механізмів стимулювання роботодавців, які виділяють кошти на розвиток системи вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві, працевлаштовують випускників, здійснюють заходи по їх закріпленню на робочих місцях;
- оцінці якості професійної підготовки кваліфікованих кадрів.

Наголосимо, що в контексті формування державної політики ринку праці, слід врахувати завдання ЦСР, де визначено, що до 2030 р. необхідно

значно збільшити кількість молоді та дорослих, які мають відповідні навички, включаючи технічні та професійні навички, для працевлаштування та підприємництва. Навички ІКТ мають вирішальне значення для того, щоб люди могли отримати доступ до нових можливостей та адаптуватися до мінливих вимог ринку праці в епоху «Індустрії 4.0» [81].

Наразі, працівники з великим досвідом роботи та життєвим багажем – мрія кожного роботодавця. Проте, сьогодні людям без документу про освіту важко на рівних конкурувати на ринку праці. Всі особи, які працювали на підприємстві та оволоділи певними професійними навичками, але не мали при цьому документального підтвердження, мають змогу підтвердити свою компетенцію та отримати документ державного зразка.

Законом України «Про професійний розвиток працівників» в Україні визначено термін «неформальне професійне навчання працівників». Неформальне професійне навчання – це набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

Відповідно до «Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями», затвердженому Постановою КМУ від 15 травня 2013 р. № 340, з метою забезпечення соціального захисту громадян, підвищення їх конкурентоспроможності та мобільності на ринку праці, ДСЗ здійснює організацію процесу підтвердження результатів неформального навчання.

Особі, яка підтвердила кваліфікацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання.

У разі виявлення в особи під час проходження процедури підтвердження кваліфікації рівня професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за відповідною професією, суб'єкт підтвердження видає такій особі сертифікат оцінювання результатів

неформального професійного навчання. Суб'єкти підтвердження – підприємства, установи, організації, які відповідають вимогам, установленим Мінекономіки та МОН.

Форма та порядок видачі свідоцтва/сертифікату встановлюються Мінекономіки за погодженням з МОН та спільними представницькими органами.

Направлення на підтвердження кваліфікації особа може отримати у будь-якому центрі державної служби зайнятості.

Фінансування підтвердження результатів неформального професійного навчання здійснюється за рахунок коштів особи або роботодавця (у разі направлення ним особи).

Запровадження процедури підтвердження кваліфікації працівників дасть змогу вирішити проблему визначення кваліфікації працівників, які мають належний практичний професійний досвід та надасть право громадянам отримати документ про освіту за відповідною професією.

Як показує досвід європейських країн, визнання результатів неформального професійного навчання має позитивний соціальний ефект як для працівників, які підвищують свій статус, так і для суспільства, для його макроекономічного розвитку.

Висновки до розділу 2

1. Визначено, що нормативно-правове забезпечення зайнятості населення складається з міжнародних, європейських та національних документів, які регламентують правові відносини у цій сфері та визначають основні стандарти, якими керуються наразі органи публічного управління при вирішенні проблем у цій сфері.

Особливе значення для розвитку правових відносин у сфері зайнятості для України має адаптація до європейських стандартів зайнятості, що передбачено Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, і містить посилення діалогу та співпраці щодо сприяння забезпеченню гідної праці, політики в

галузі зайнятості, безпеки та гігієни праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації.

2. На основі аналізу діючого законодавства розроблено практичні рекомендації щодо нормативно-правових засад державного регулювання ринку праці та сфери зайнятості населення шляхом внесення змін до діючого законодавства з урахуванням трансформаційних перетворень та упровадження сучасних нетипових форм зайнятості в Україні, які стосуються дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників, економічного стимулювання роботодавців, сприяння продуктивній зайнятості, удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні, механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів (що викладено у Проекті Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти).

3. Здійснено аналіз трансформаційних змін, які відбуваються у сучасному світі, зокрема процесу глобалізації, проблем демографії, процесів автоматизації, роботизації, розвитку штучного інтелекту, флексибілізації ринку праці.

4. Проведено аналіз ринку праці України, визначено, що однією з складних проблем зайнятості є молодіжне безробіття, що потребує заходів стимулювання роботодавців, замовників підготовки кадрів до залучення молоді; підтримки молодіжного підприємництва; гарантій робочих місць для молоді та зміни відношення до прийому на роботу молоді з боку роботодавців; випереджувального підходу у підготовці фахівців; упровадження інноваційних технологій навчання, сучасних інформаційних засобів, оновлення змісту професійного навчання, залучення соціальних партнерів до розроблення державних освітніх стандартів.

5. Визначено, що в сучасних умовах пріоритетними напрямками у роботі ДСЗ мають бути: удосконалення взаємодії з роботодавцями із врахуванням їх

вимог та інтересів щодо забезпечення робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій; покращення якості соціальних послуг, що надаватимуться безробітним і роботодавцям, замовникам підготовки кадрів; забезпечення індивідуального підходу до розв'язання проблеми зайнятості кожного безробітного, насамперед, з числа таких, що не спроможні скласти конкуренції на ринку праці; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з початкової школи, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

6. Доведено, що головними завданнями публічного управління та адміністрування процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, формування відповідної стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, організацію допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

7. Обґрунтовано необхідність переосмислення концепції системи професійної орієнтації, створення нового соціального контракту і модернізації освіти в бік швидшого та безперервного процесу навчання, активізацію діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри для формування усвідомленого професійного вибору, запобігання масовому безробіттю та трудовій міграції, що передбачає забезпечення професійної орієнтації молоді, підвищення престижності робітничих професій, соціального статусу робітника у суспільстві.

8. Запропоновано впровадження концепції «Flexicurity», в основу якої покладено: гнучкість роботи (потреба роботодавців у гнучкій робочій силі, переважно шляхом пом'якшення пропозицій за трудовими договорами) та

соціальний захист (потреба працівників у забезпеченні безпеки, яка полягає у впевненості в тому, що вони не стикатимуться з тривалими періодами безробіття).

9. Доведено необхідність посилення впливу державно-приватного партнерства у сфері зайнятості, визначено, що ефективність державно-приватного партнерства різних рівнів визначається реалізацією договірних зобов'язань з питань підготовки кваліфікованого виробничого персоналу, задоволення реальних потреб ринку праці та конкретних роботодавців, замовників підготовки кадрів.

10. Проаналізовано зайнятість інноваційного типу як системне, багатовимірне явище, що включає: умови трансформації зайнятості в інноваційний тип, механізм самоорганізації (інтелектуалізація праці); модифікацію структурних характеристик і форм; систематизацію тенденцій розвитку; закономірності розвитку та протиріччя.

11. Охарактеризовано нову модель зайнятості Праця 4.0, яка розвивається в рамках Індустрії 4.0, яка зумовлює необхідність оптимізації управлінського впливу на сферу зайнятості, що передбачає: стимулювання самозайнятості, впроваджувати стратегію і програми, які передбачають навчання громадян основам підприємництва та ведення бізнесу, а також допомогу в наданні кредитів під невеликий відсоток; формування культури «навчання протягом усього життя», освоєння українцями нових навичок і професій (у будь-якому віці); створення й розвиток цифрових платформ талантів, які наразі популярні у світі.

12. Проаналізовано нестандартні види зайнятості, визначено їх основні характеристики, проблеми правового врегулювання. Доведено, що поширення інновацій в трудову сферу привносить таку важливу характеристику як активізація людського капіталу у напрямі здобуття професійних знань та їх застосування на практиці шляхом удосконалення мережі освітніх закладів, що надають освітні послуги та удосконалення

правових умов, які сприяють захисту прав робочої сили на здобуття додаткових професійних знань.

13. Обґрунтовано роль соціального партнерства у спільній розробці, прийнятті та реалізації соціально-економічної й трудової політики, заснованої на збалансованості інтересів суспільства, безробітних і роботодавців.

Визначено, що соціальне партнерство як форма взаємодії між закладами освіти і роботодавцями дає змогу ефективно реалізувати педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих кадрів, при якій відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням техніко-технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація здобувачів освіти до умов реального виробництва, формування в них професійної компетентності.

Основний зміст розділу опубліковано в роботах автора [187; 190; 191; 193; 194; 196; 204; 210; 212; 213; 216; 217].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Зайнятість населення як інструмент посилення спроможності територіальних громад

Реформування публічного управління у сфері зайнятості населення стосується як центральних, так і місцевих органів виконавчої влади. Проблема полягає в тому, щоб оптимально поєднувати локальні та загальнодержавні інтереси, проводити ефективну політику зайнятості на місцях.

Оскільки децентралізація забезпечила передачу повноважень та бюджетних надходжень від державних органів до органів місцевого самоврядування, це значно посилило відповідальність місцевого самоврядування за економічний розвиток, вирішення проблем, пов'язаних з розвитком трудових ресурсів, створенням нових робочих місць та підприємництва.

Сьогодні в більшості муніципалітетів у всьому світі наявність кваліфікованої робочої сили та врахування інтересів і чоловіків, і жінок стало основним визначальним чинником успішності місцевого економічного розвитку або ж його відсутності, тому відсутність джерел кваліфікованої робочої сили та освітніх установ чи програм для підготовки робочої сили веде до стагнації місцевого економічного розвитку, загрожує збереженню та розширенню бізнесу, а також серйозно перешкоджає залученню бізнесу та інвестицій.

Щоб залишатися конкурентоспроможними, сприяти початку нового та збереженню місцевого бізнесу, громади повинні мати джерела кваліфікованої робочої сили. Роботодавці повинні мати доступ до розвитку робочої сили та навчальних програм, щоб ставати конкурентоспроможнішими, збільшувати продуктивність, утримувати працівників і поліпшувати свою привабливість перед перспективними працівниками. Працівники потребують навчання для

забезпечення їхньої довгострокової здатності до працевлаштування, збільшення мобільності та заробітних плат.

Відтак, метою реформи місцевого самоврядування є забезпечення спроможності територіальних громад самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення у сфері зайнятості та формуванні місцевих ринків праці

Реалізація державної політики зайнятості на територіальному рівні ураховує необхідність провадження певних заходів сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, в тому числі створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку підприємництва, самозайнятості та працевлаштування незайнятого населення і безробітних; забезпечення державних гарантій зайнятості для окремих категорій населення; поліпшення системи професійної орієнтації, навчання кадрів, матеріальної підтримки безробітних та їхніх сімей; організації громадських робіт тощо.

Від організації системи зайнятості залежить ефективність використання трудового потенціалу населення територіальних громад, що є одним із головних чинників конкурентоспроможності територій.

Але процес децентралізації виявив значну кількість проблем у сфері зайнятості, які мають вирішуватися наразі в територіальних громадах зусиллями місцевої влади.

До головних проблем зайнятості в територіальних громадах, як свідчать статистичні і соціологічні дані, наукові публікації, слід зарахувати наступні:

- низький рівень конкурентоспроможності місцевих ринків праці;
- несприятливі умови працевлаштування і розвитку трудового потенціалу населення;
- проблема міграції місцевого населення;

– обмежені можливості зайнятості мешканців через відсутність необхідної кваліфікації.

Це приводить до *неефективної зайнятості населення в територіальних громадах*, що виявляється в зростанні безробіття та соціальної напруги внаслідок зниження економічної активності мешканців громад; у відсутності стратегічного планування розвитку місцевих ринків праці; зниженні валового виробництва і сукупної продуктивності праці в громадах через нераціональне використання людських ресурсів; міграції місцевого населення за межі громади та збільшенні загального демографічного навантаження на працездатне населення.

Результати дослідження ефективності зайнятості населення, наприклад, у Карпатському регіоні показали, що найчастіше в громадах має місце ситуація, коли офіційно працевлаштованими є 26–50% населення громади у віці 15–59 років. Лише 13 громад зазначили, що офіційне місце праці мають понад 50% їх мешканців віком 15–59 років. Водночас у двох досліджених ОТГ (Делятинській Івано-Франківської області та Вашковецькій Чернівецької області) частка працездатного населення, яке офіційно працевлаштоване, не перевищує 10% [220, с. 214].

Щодо розвитку підприємницької активності мешканців, то для переважної кількості громад частка офіційно самозайнятих на їх території з числа місцевого населення працездатного віку сягає не більше 9%. Щодо структури юридичних та фізичних осіб-підприємців, які зареєстровані на території ОТГ, у розрізі сільськогосподарського та несільськогосподарського сектору, можемо говорити про суттєве переважання в сільській місцевості підприємницької активності у несільськогосподарському секторі. Така тенденція характерна як для юридичних, так і для фізичних осіб-підприємців. Кількість агрокомпаній, які працюють у межах ОТГ Карпатського регіону, є незначною і не перевищує 10% усіх функціонуючих підприємств [220, с. 214].

Найбільш гострими є проблеми, пов'язані з людським капіталом громади, зокрема такі як скорочення кількості населення та зміна вікової структури. Як зазначалось у попередніх розділах в Україні існує несприятлива демографічна ситуація, тому для територіальних громад ця проблема має складний характер і виявляється у тому, що:

1) у найближчі роки у нетрудовий вік вийде значно більша кількість людей, ніж тих, які увійдуть на їх заміну, таким чином частка людей похилого віку, пенсіонерів зростатиме, витрати публічних коштів на таких людей також, а для формування надходження коштів буде все менше і менше зайнятих;

2) в результаті технологічних змін, розвитку Індустрії 4.0 буде формуватися нова структура ринків праці і зайнятості, тому ефективність зайнятості населення у кожній громаді буде залежати від того, яким чином ці зміни будуть впливати на місцевий економічний розвиток;

3) однією з гострих проблем формування і використання трудового потенціалу є значна регіональна асиметрія в розміщенні населення, наявності робочих місць, у галузевій структурі економіки, просторовому розподілі населення між містом та селом;

4) сьогодні триває процес скорочення чисельності сільського населення, значна деформація його віково-статевої структури і у деяких селах уже давно немає природного приросту населення, вони перестали бути джерелом поповнення робочою силою інших галузей економіки, тому формування місцевих ринків праці на таких територіях є безперспективним;

5) важливим чинником масштабної міграції сільського населення є скорочення потреби аграрного сектору в живій робочій силі за рахунок максимальної механізації виробничих процесів у рослинництві та мінімізації її потреб у тваринництві, що суттєво погіршує ситуацію зайнятості населення на сільських територіях.

Отже, проблема скорочення обсягів трудового потенціалу має бути в центрі уваги ОМС, головним завданням яких є піклування про зростання добробуту мешканців, максимальне задоволення їх потреб, тобто ці органи мають дбати про збільшення доходів членів громади, задоволення їх потреб у робочих місцях з гідною оплатою праці, розвитку підприємництва, само зайнятості, формуванню необхідної професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів.

Сучасна політика територіальної децентралізації, яка реалізується в результаті реформи адміністративно-територіального устрою країни, дає територіальним громадам змогу самостійно вирішувати демографічні питання, розвитку трудових ресурсів, створення нових робочих місць. Для реалізації цих заходів щодо зайнятості населення в територіальних громадах має здійснюватися аналіз демографічної, економічної, соціальної ситуації, в першу чергу – трудових ресурсів, в тому числі комплексна оцінка їх стану та розвитку.

Механізм управління ресурсним потенціалом територіальної громади повинен охоплювати всі види ресурсів та враховувати всі функції менеджменту і стратегічні цілі розвитку території. Позиціонування в стратегії та акцентування визначених ресурсів може бути визначено відповідно до кожного ресурсу території, його оцінки, сценаріїв можливого розвитку. Стратегія також може містити акценти на ресурси в структурі інших напрямів розвитку територіальної громади.

Наприклад, у ході дослідження діяльності ОТГ Карпатського регіону було оцінено використання громадами стратегічних та оперативних інструментів у політиці регулювання зайнятості, тобто рівень активності і стратегічної орієнтованості громад, який проводився за трьома групами: 1) стратегічні документи (програми/плани зайнятості населення та інші довготермінові документи); 2) оперативні документи (детальний опис/баланс людських ресурсів), котрі розробляються на основі стратегічних документів і представляють щорічний розподіл людських ресурсів у розрізі ОТГ загалом

та за окремими територіальними одиницями громади, за видами зайнятості, за сферами, галузями тощо; 3) інституційна підтримка (співпраця ОТГ з районними/міськими центрами зайнятості) [220, с. 323].

За результатами дослідження і узагальнення інформації щодо використання різних інструментів активізації зайнятості населення з'ясовано, що ОТГ Карпатського регіону характеризуються низькою стратегічною орієнтованістю в питаннях покращення зайнятості, умов та можливостей на локальних ринках праці (середній бал за всіма досліджуваними громадами склав 1,76). Це зумовлено малою часткою ОТГ (8 ОТГ, або 12,3%), котрі станом на кінець 2018 р. розробили окремі стратегічні документи (програми) зайнятості [220, с. 323].

Слід також відзначити, що багато громад послуговуються лише поточними планами або іншими оперативними документами (описами, балансами людських ресурсів) активізації зайнятості. Серед досліджуваних 65 ОТГ лише 22 громади (33,8%) мають зазначені оперативні інструменти. Такі плани є обов'язковими, оскільки конкретизують цілі і завдання стратегічних програм, а також визначають покроковий алгоритм їхньої реалізації.

Варто звернути увагу на те, що серед тих громад, котрі розробили програми зайнятості населення на 5–10 років, більшість (6 з 8 ОТГ) не мають документально оформленого поточного балансу чи опису людських ресурсів. Це може свідчити про формальний і певною мірою декларативний характер розроблених стратегій і програм зайнятості населення у цих ОТГ, а також про потенційні труднощі з їхньою реалізацією [220, с. 324].

Для аналізу трудових ресурсів та перспектив створення місцевих ринків праці доцільно скористатися Методичними рекомендаціями щодо формування спроможних територіальних громад, у яких зазначено, що спроможні територіальні громади в результаті добровільного об'єднання повинні забезпечити належний рівень послуг з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури [141].

Для розрахунку трудового потенціалу можна скористатися даними Паспорта спроможності територіальної громади, де чітко вказати чисельність населення, чисельність дітей дошкільного віку і школярів, тобто загальну чисельність осіб віком до 15 років. Щоб вирахувати кількість осіб старше 70 років, варто скористатися даними Пенсійного фонду, а облік безробітних здійснює районний центр зайнятості. Аналіз динаміки цих показників дає змогу виробити пропозиції щодо оптимізації процесів формування трудового потенціалу, запобігання скороченню їх чисельності, деформації статевовікової структури.

У Методичних рекомендаціях щодо формування спроможних територіальних громад (пункт 3) чітко зазначено, що територіальні громади об'єднують з урахуванням трудових міграцій її членів, що дуже важливо з погляду формування трудового потенціалу територіальних громад, які прийняли рішення про об'єднання [141]. Враховуючи цю рекомендацію, органи місцевого самоврядування мають аналізувати показники зайнятості та при необхідності передбачати в планах соціально-економічного розвитку громад заходи щодо запобігання міграційним процесам.

Аналіз забезпечення громади кадровими ресурсами в системі самоврядування та надання послуг теж є важливим елементом забезпечення зайнятості у громаді, адже для структурних підрозділів і закладів інфраструктури, що мають функціонувати в кожній громаді, потрібно забезпечити їх фахівцями в достатній кількості. Якщо таких фахівців не вистачає, потрібно буде або залучати їх з інших громад, або готувати за рахунок власних людських ресурсів. Це визначає необхідність переорієнтовувати заклади освіти на підготовку кадрів для органів місцевого самоврядування. Це також стосується кадрів для надання послуг населенню, адже серед кадрових потреб громад потрібні робітничі та технічні спеціальності (швеї, адміністратори, кухарі, офіціанти, покоївки, продавці, шліфувальники, будівельники, різноробочі, трактористи, зварювальники,

електрики, слюсарі, підсобники, механізатори, водії-механіки, агрономи, доярки та ін). Тобто на місцях може виникати брак кваліфікованих фахівців у своїх галузях.

Актуальним питанням для вирішення проблем місцевого населення є місце реєстрації підприємства, оскільки це визначає місцевий бюджет, до якого сплачуватимуться податки. Наприклад, за дослідженнями авторів монографії «Територіальні громади в умовах децентралізації: ризики та механізми розвитку» [220], у кожній п'ятій ОТГ Карпатського регіону не зареєстровано за час їх функціонування жодного нового суб'єкта бізнесу.

Як зазначають автори дослідження «Територіальні громади в умовах децентралізації: ризики та механізми розвитку, це сільські та селищні громади з доходами менше 1500 грн. на одного мешканця, що свідчить про низький рівень підприємницької активності в регіоні, про недостатню увагу органів управління громадами до розвитку громад на засадах збільшення власного економічного потенціалу. Зокрема, не використані можливості створення таких підприємств як підприємства у сфері рекреації і туризму, промислові підприємства, сільськогосподарські кооперативи, заклади сфери обслуговування, торгівлі і громадського харчування [220, с. 218–219].

Отже, для зростання зайнятості в громадах є необхідним сприяння відкриттю нових суб'єктів господарської діяльності (СГД) та використання інструментів сприяння бізнесу, що також залежить від кадрового потенціалу апарату самої громади, тобто від його можливостей, фахових здібностей та бажання застосовувати такі форми підтримки бізнесу [220, с. 331].

Одним з найгостріших викликів у сфері зайнятості на місцевому рівні є міграція, яка приводить до зниження активності мешканців, у тому числі їхньої участі у вирішенні питань громади; браку кваліфікованих кадрів; нестачі власних фінансових ресурсів, що є наслідком «вимивання» людського потенціалу та зниження можливостей його капіталізації.

Проблема міграції за межі громади наразі важлива для усіх типів громад (міських, селищних, сільських), однак найбільш актуальна для громад, віддалених від великих міст та важливих автошляхів.

Як зазначають автори дослідження «Територіальні громади в умовах децентралізації: ризики та механізми розвитку», «міські та селищні громади відзначаються вищим рівнем документального та інформаційного забезпечення стосовно зайнятості мешканців ОТГ, натомість жодна сільська громада у Львівській області не вказала про наявність опису трудових ресурсів чи іншого оперативного інструменту регулювання зайнятості. Отже, головні відмінності у гостроті означених проблем проявляються за ознаками: міська та селищна/сільська, наявність/відсутність важливого автошляху на території ОТГ, наближеність/віддаленість від великого міста (обласного центру) [220, с. 321].

Для формування місцевих ринків праці потрібне налагодження співпраці громади з місцевими і районними центрами зайнятості. Наразі ДСЗ веде активну роботу щодо налагодження співпраці з громадами за напрямками:

- стимулювання підприємницької ініціативи жителів громади і створення нових робочих місць;
- легалізація тіньової зайнятості;
- організація громадських робіт та робіт тимчасового характеру;
- допомога в підборі кадрів у ході реалізації інвестиційних проектів;
- розміщення вакансій і резюме громад на вебресурсах ДСЗ.

У базі ДСЗ станом на 1.09.2021 р. налічувалося 9 тисяч вакансій для територіальних громад (вчителі, лікарі, підсобні робітники, менеджери, трактористи) [179]. Одним з факторів працевлаштування в громаді є рівень заробітної плати. Якщо в селі буде гідний рівень заробітної плати, то не буде місцевої міграції. Люди виїждять через те, що їх не влаштовують умови праці.

На даний час ДСЗ наразі створено 762 виїзних робочих місць, де працівники служби надають консультації працівникам та членам територіальних громад.

Саме від ступеня співпраці центрів зайнятості з територіальними громадами, активності такої комунікації залежить ефективність вирішення питань зайнятості та підвищення іміджу служби на місцях. Результатом зміцнення співпраці з територіальними громадами в подальшому має бути збільшення обсягів тимчасової зайнятості завдяки залученню безробітних до громадських робіт за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Прикладом такої співпраці можемо навести діяльність Полтавського обласного центру зайнятості, П'ятихатської районної філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості, Золотоніської районної державної адміністрації Черкаської області, місцевого самоврядування Саксаганської сільської ради Кам'янського району Дніпропетровської області.

Послугами Полтавської обласної служби зайнятості за сім місяців 2021 р. скористалися понад 67 тисяч людей, які шукали роботу. Із них 48,9 тисячі мали статус зареєстрованого безробітного. Від 4,6 тисячі роботодавців надійшло 22,4 тисячі пропозицій роботи [129].

На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування були працевлаштовані 33 безробітних, з яких 9 недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці та 24 особи, які працевлаштовані суб'єктами малого підприємства в пріоритетних видах економічної діяльності [129].

За сприяння Полтавської обласної служби зайнятості до участі в громадських та інших оплачуваних роботах тимчасового характеру залучені 1,6 тисячі людей [129].

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, за направленням служби зайнятості

3,1 тисячі безробітних проходили професійне навчання. Зокрема 2,2 тисячі слухачів навчались у ЦПТО ДСЗ [129].

Для кращої конкурентоспроможності на ринку праці 7 осіб старше 45 років отримали ваучер для підвищення кваліфікації за спеціальностями «тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва» та «водій автотранспортних засобів» [129].

Станом на 1 серпня 2021 року на обліку в регіональній службі зайнятості перебуває 16,5 тисячі безробітних. Отримують допомогу по безробіттю 14,6 тисячі клієнтів служби зайнятості. За професійними групами серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (17,2%), робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (15,1%), законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (14,7%), представники найпростіших професій (12,8%) [129].

Станом на 1 серпня 2021 року роботодавці заявили до Полтавської обласної служби зайнятості 2,1 тисячі актуальних вакансій. Крім того, у базі даних служби зайнятості міститься інформація про 0,8 тисячі пропозицій роботи, отриманих з інших джерел [129].

Найбільший попит роботодавців – на кваліфікованих робітників з інструментом (28,3%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування та машин (20,8%), працівників сфери торгівлі та послуг (13,2%), та професіоналів (12,4%) [129].

Фактором, що суттєво впливає на діяльність Полтавської обласної служби зайнятості, є успішне проведення в області процесів децентралізації публічного управління. На кінець 2017 р. в області вже було створено 43 об'єднані територіальні громади, з яких на прямих міжбюджетних відносинах перебувають 39, зокрема 14 громад є реверсними.

З метою наближення соціальних послуг служби зайнятості до мешканців громад, протягом січня-листопада 2021 року фахівці центрів

зайнятості Дніпропетровської області та філій ОЦЗ здійснили 386 виїздів до ОТГ, де надали 7870 послуг 3904 особам. Надання послуг здійснювалось з урахуванням епідемічної ситуації та застосуванням протиепідемічних норм [176].

Проте, співпраця служби зайнятості з ОТГ не обмежується лише наданням послуг мешканцям громад. Постійно відбуваються робочі зустрічі керівників філій ОЦЗ та центрів зайнятості з головами громад, під час яких обговорюються питання щодо: інноваційних підходів у роботі служби зайнятості, створення нових робочих місць, професійного навчання громадян, здійснення активних дій щодо сприяння підприємницькій ініціативі та самозайнятості населення у громадах, шляхів подолання безробіття у селі, розвитку малого підприємництва у сільській місцевості, сприяння легалізації зайнятості [176].

Принципове завдання на короткострокову перспективу – здійснити відхід від традиційно уніфікованих підходів до роботи. Як показує досвід, кожна громада, кожен район, кожне місто мають своє «унікальне» обличчя ринку праці. Тому і до вирішення проблем локальних ринків праці треба підходити індивідуально на підставі тісної та постійної співпраці з органами місцевого самоврядування (міськвиконкоми, об'єднані територіальні громади, старостати, сільські ради).

Прикладом реалізації інноваційного розвитку сфери зайнятості на місцевому рівні є методика партнерства зайнятості, розроблена МОП, яка допомагає якісно вирішувати проблеми робочого ринку у конкретній адміністративно-територіальній одиниці. Таке партнерство у сфері зайнятості передбачає добровільне об'єднання зусиль місцевої служби зайнятості із місцевими роботодавцями, громадськими організаціями та закладами освіти задля покращення ситуації на ринку праці [104].

Вперше подібний проект було втілено у Херсоні, й вже через два роки роботи діяльність партнерства дала перші вагомі результати. Завдання

місцевого партнерства – аналізувати ситуацію на ринку праці та виявляти потенційні сфери підприємницької діяльності, які могли б принести прибуток місцевій громаді та допомогти у пошуку роботи її мешканцям [104].

Наприклад, у Херсоні діяльність партнерства була зосереджена на розвитку готельно-ресторанної сфери. Під час пандемії COVID-19 місцевому партнерству зайнятості вдалось працевлаштувати 40 херсонців (частина з яких була неактивною), 18 переможців конкурсу бізнес-планів отримали від МОП гранти на розвиток власного бізнесу. Також, в рамках діяльності партнерства студентів-кухарів із місцевого профтехучилища перенавчали найкращі запрошені ресторатори із сусідніх областей [104].

Завдяки діяльності місцевого партнерства зайнятості у Херсоні МОН створило професійний стандарт професії «кухар», що відповідає вимогам сучасних роботодавців, та відтепер є стандартом на рівні усієї країни [104].

Окрім Херсону, місцеві партнерства у сфері зайнятості також були створені у Рівненській області в рамках проекту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», що фінансується урядом Данії.

Загалом, передбачається, що діяльність місцевого партнерства зайнятості повинна бути досить гнучкою і варіативною, щоб максимально ефективно використовувати всі можливості і ресурси на місцях.

По суті, місцеве партнерство зайнятості – це співпраця між ЗВО та ЗП(ПТ)О, що готують трудовий потенціал, службою зайнятості, що влаштовує їх на роботу, та між роботодавцями, замовниками підготовки кваліфікованого виробничого персоналу в даному регіоні. Власне, така модель партнерства дозволяє всім зацікавленим сторонам об'єднуватися та співпрацювати на локальному рівні, вирішувати конкретні проблеми місцевого ринку праці. Передбачається, що після початкового етапу підтримки, місцеве партнерство працюватиме повністю незалежно.

Одним з актуальних питань зайнятості в громадах є наразі працевлаштування учасників АТО/ООС та ВПО. Для цього на рівні громад

здійснюються міжвідомчі заходи з адаптації до мирного життя учасників АТО/ООС та ВПО, додаткові заходи щодо їх соціального захисту та інтеграції [77; 80].

Щодо підтримки зайнятості ВПО важливим фактором є європейські проекти підтримки громад, на реалізацію яких ЄС виділив 17 млн. євро (підтримка надається у вигляді грантів розміром від 200 тис. євро до 2 млн. євро). Тривалість кожного проекту становить від 6 до 12 місяців. Вже упроваджено 18 проектів, спрямованих на вирішення проблем ВПО та громад у 14 областях України: Вінницькій, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Запорізькій, Кіровоградській, Київській, Луганській, Миколаївській, Полтавській, Тернопільській, Харківській, Херсонській та Чернівецькій, де ВПО надається житло, робота, освіта, соціальна, медична та психологічна підтримка, що сприятиме зміцненню процесів примирення та зростанню економічної діяльності ВПО і громад, що їх приймають. Фінансування проектів здійснюється в рамках Програми ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні» [39].

ДСЗ забезпечує надання повного комплексу соціальних послуг як для учасників АТО/ООС, так і для ВПО, зокрема із працевлаштування, профорієнтаційних послуг та з професійного навчання [134; 136; 138; 139; 140]. Так, починаючи з 2015 року послугами ДСЗ скористалися 73,5 тис. безробітних з числа військовослужбовців, учасників АТО/ООС, зокрема у 2017 році – 43,8 тис. осіб. За сприяння ДСЗ з початку 2015 року отримали роботу 24,7 тис. осіб, з числа учасників АТО/ООС (у 2017 р. – 11,6 тис. осіб). На військову службу за контрактом було прийнято 5,2 тис. осіб з числа колишніх учасників АТО/ООС, з яких 2,1 тис. осіб у 2017 році [199].

З початку 2015 року отримали виплату допомоги по безробіттю одноразово та започаткували власну справу 2,6 тис. учасників АТО (у 2017 р. – 589 осіб). Середній розмір допомоги по безробіттю таких осіб станом на

1 січня 2018 року становив 3 949 грн. (середній розмір допомоги серед усіх категорій безробітних – 2 331 грн.) [195; 199].

До основних функцій ДСЗ належать наступні:

1. Забезпечувати проведення адаптаційних заходів для військовослужбовців у разі їх звернення до центру зайнятості, а саме: підбір роботи; інформування та консультування щодо змісту їх прав і державних гарантій; залучення до самозайнятості, надання профорієнтаційних послуг

2. Залучати осіб, які брали участь в проведенні АТО/ООС та знаходяться на обліку в центрі зайнятості, до громадських та інших робіт тимчасового характеру, які мають суспільно-корисну спрямованість, з метою тимчасового працевлаштування

3. Сприяти учасникам АТО/ООС, які знаходяться на обліку в центрі зайнятості, в підвищенні кваліфікаційного рівня, професійної підготовки, перепідготовки

4. Створювати інформаційні куточки служби зайнятості щодо сприяння працевлаштування учасників операції об'єднаних сил та учасників АТО/ООС в установах, організаціях, що надають допомогу цим категоріям

5. Сприяти працевлаштуванню учасників операції об'єднаних сил та учасників АТО/ООС [133; 146].

Практика свідчить, що кожен четвертий учасник АТО має лише середню освіту, а для даної категорії осіб підходящою є робота, яка не потребує спеціальної підготовки та, як правило, оплачується у мінімальному розмірі. Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня вимогам роботодавців всього з початку 2015 року професійне навчання за направленням державної служби зайнятості проходили 7,1 тис. осіб з числа учасників АТО/ООС, зокрема, у 2017 році – 3,3 тис. осіб [199].

З початку 2015 року послугами служби зайнятості скористалися 121,7 тис. колишніх бійців АТО/ООС, зокрема 116,5 тис. осіб мали статус

безробітного. Допомогу по безробіттю отримували 111,3 тис. колишніх учасників АТО/ООС.

За сприяння служби зайнятості з початку 2015 року роботу отримали 43,5 тис. осіб з числа учасників АТО/ООС. Зокрема, одноразову виплату допомоги по безробіттю для започаткування власної справи отримали 3,5 тис. ветеранів бойових дій на Донбасі.

Професійне навчання за направленням ДСЗ з початку 2015 року проходили 10,8 тис. осіб з числа учасників АТО/ООС. До громадських та інших робіт тимчасового характеру за цей період було залучено 12,3 тис. чоловік.

Протягом січня-вересня 2020 року послугами ДСЗ скористалися 22,5 тис. демобілізованих із зони конфлікту, з них 19,8 тис. осіб мали статус безробітного (у т.ч. 1,6 тис. осіб мають інвалідність). Допомогу по безробіттю отримували 18,9 тис. осіб (з них – 1,5 тис. осіб з інвалідністю).

За сприяння служби зайнятості з початку 2020 року роботу отримали 4,7 тис. учасників АТО/ООС, з них 4,6 тис. безробітних (у т.ч. 166 осіб з інвалідністю) [115; 116; 117].

З початку окупації Криму та проведення АТО/ООС звернулися за допомогою у працевлаштуванні 89,5 тис. мешканців Криму, Донецької та Луганської областей, зокрема 77,6 тис. громадян, які отримали довідку про взяття на облік як внутрішньо переміщені особи. Своєю чергою, ДСЗ сприяла працевлаштуванню 29,9 тис. таких громадян. [116; 195; 199].

Вікова структура безробітних з числа ВПО не суттєво відрізняється від структури безробітних інших категорій. Частка молоді у віці до 35 років серед переселенців становить 39%, при цьому відповідний показник серед загальної кількості безробітних становить 34%. Питома вага осіб віком старше 45 років дорівнює 27% і є нижчою, ніж серед загальної кількості безробітних, яка становить 38% [195; 199].

Характерним є те, що частка переселенців з вищою освітою є переважаючою у більшості регіонів, а структура безробітних з числа ВПО у професійному розрізі відрізняється від структури інших категорій безробітних, де переважають представники робітничих професій, а питома вага некваліфікованих працівників становить 15 відсотків.

За направленням ДСЗ професійне навчання проходили 7,6 тис. безробітних, зокрема 7,3 тис. ВПО з довідкою [115; 116; 117].

Разом з тим, отримуючи кваліфіковану соціальну підтримку у вигляді додаткової (другої) освіти, навчання на курсах підвищення кваліфікації або перепідготовки, громадянин зможе отримати достатньо високооплачувану роботу, започаткувати власний бізнес, підвищити свій соціальний статус, відчутти себе затребуваним у суспільстві й тим самим здобути повагу та довіру членів своєї родини та суспільства. А це своєю чергою, дозволить відновити своє психологічне та соматичне здоров'я. Необхідно також відновити систему підготовки і підвищення кваліфікації фахівців з реабілітаційної та соціальної роботи.

Вважаємо, що головними шляхами підвищення ефективності соціальної реабілітації учасників АТО/ООС постає організація роботи з членами родин таких осіб та отримання такими особами додаткової (другої) освіти, з метою скорішої адаптації їх до мирного життя.

Для прикладу: у Тернопільському національному економічному університеті проваджується навчальний курс щодо підприємництва для перепідготовки військовослужбовців або членів їх сімей. у межах проекту «Україна – Норвегія», що реалізовувався за сприяння Міжнародного фонду соціальної адаптації, Міністерства закордонних справ Королівства Норвегії та міжнародного альянсу університетів, до якого входять норвезький університет Норд та дванадцять українських ЗВО [195].

Відтак, реалізація проекту спрямована на перекваліфікацію військових та учасників АТО, надання їм можливості здобути новий фах за актуальними

і затребуваними на ринку праці напрямами підготовки, розпочати власну справу. За період навчання слухачі можуть реалізувати себе, а також вдосконалити професійні навички.

Захисники України для служби зайнятості – пріоритетна категорія громадян. ДСЗ допомагає учасникам АТО/ООС в пошуку роботи відповідно до їх фаху та кваліфікації, надає профорієнтаційні та консультаційні послуги. З ними працюють фахівці ДСЗ, зокрема, навчають правильно складати резюме, будувати свою співбесіду з роботодавцями та ін. При цьому до кожного застосовується індивідуальний підхід [228].

Послугами столичної служби зайнятості Києва з початку року скористались 760 безробітних військовослужбовців, які брали участь в АТО, з них 524 охоплено профорієнтаційними послугами. Допомогу по безробіттю на сьогодні отримують 208 учасників АТО/ООС [116; 228].

Звільнених у запас військовослужбовців, які звернулися до ДСЗ, інформують про стан ринку праці столиці, наявність вільних робочих місць. Зокрема, пропонують відвідати групові консультації – семінари з техніки пошуку роботи, тренінги, міні-ярмарки та ярмарки вакансій, а за потреби – пройти професійну підготовку чи перепідготовку та підвищити кваліфікацію [228].

Щоб розширити спектр послуг для ветеранів АТО/ООС та підвищити їх ефективність, Київський міський центр зайнятості домовився про співпрацю з благодійною організацією «Благодійний фонд «Ветеран Хаб++». Однією зі спільних ініціатив став кар'єрний захід для учасників бойових дій #РОБОТА_Є, приурочений до 30-річчя Незалежності України. У ньому взяли участь провідні роботодавці столиці, які презентували свої вакансії, ознайомлювали з умовами праці на підприємствах, вимогами до претендентів. На заході побували понад 50 учасників бойових дій, десять з яких подали резюме [228].

Важливо також, що ДСЗ успішно реалізовувалися дві окремі урядові програми підтримки – «Програма по частковому безробіттю» та «Допомога роботодавцям до 8000 грн. на період посиленого карантину». Так, завдяки першій програмі вдалося здійснити виплати та зберегти робочі місця для близько 400 тисяч людей. Орієнтовна сума допомоги, згідно з розрахунками роботодавців, складає близько 572 млн. грн. [116].

В Україні разом зі стартом децентралізації почала працювати велика кількість міжнародних проектів технічної допомоги, які покликані допомогти територіальним громадам зміцнити інституційну спроможність та посилити місцевий економічний розвиток. Така тенденція цілком зрозуміла та часто зустрічається в закордонній практиці, оскільки підтримка муніципалітетів від донорів в час реформування системи місцевого самоврядування важливий інструмент їх сталого розвитку.

Так, успішною є ініціатива «Соціально-економічна адаптація малих та середніх підприємств», яку реалізовує Тернопільська міська рада у партнерстві з громадською організацією «Освітньо-аналітичний центр розвитку громад» та Тернопільським регіональним відділенням Асоціації міст України в рамках проекту «EU4Business: конкурентоспроможність та інтернаціоналізація МСП», що спільно фінансується Європейським Союзом та урядом Німеччини, і реалізується німецькою федеральною компанією Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH [219].

Мета вищевказаного проекту – допомогти малим та середнім підприємствам Тернопільської громади отримати нові знання, необхідні для підтримки бізнесу та його адаптації до нової реальності, включаючи написання бізнес-планів, використання сучасних ІТ-технологій та залучення зовнішніх ресурсів для власного розвитку [219].

Проект Громадської організації «МАРТ» – «Громада, де чути голос молоді» був реалізований на Чернігівщині у Кіпівській, Корюківській, Лосинівській, Сосницькій та Коропській територіальних громадах, дав

можливість зробити моніторинг наявних ресурсів у громаді, починаючи від кількості молоді до вільних приміщень, які є в наявності громади, що можуть бути використані як майданчики для розвитку молоді. Чернігівській громаді вдалося залучити молодь для розробки багатьох проєктів, які покращили життя не тільки молодим людям, але й іншим верствам населення, і молодь стала активнішою у роботі громади.

Узагальнюючи рекомендації щодо розвитку зайнятості населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад, вважаємо необхідним виділити наступні пропозиції для громад:

- орієнтуватись на розвиткові цілі через розроблення стратегічних документів у сфері зайнятості і створення нових робочих місць;
- налагоджувати систематичну співпрацю з центрами зайнятості як передумову покращення умов зайнятості місцевого населення;
- активно використовувати зниження ставок місцевих податків та зборів для створення нових робочих місць;
- активізувати роботу в залученні грантових та донорських ресурсів у межах програм міжнародних організацій і програм транскордонного співробітництва, у тому числі для створення сільськогосподарських кооперативів і фермерських господарств;
- проводити активні заходи з протидії міграційним втратам;
- продовжувати активну політику забезпечення зайнятості, створення нових робочих місць, особливо у промислових видах економічної діяльності.

Актуальною проблемою розвитку громад залишається необхідність здійснення комплексу заходів, спрямованих на активізацію економічної діяльності населення, розширення сфери застосування праці, «детінізації» зайнятості. Пошук шляхів долаття неформальної зайнятості потребує належної інформаційної основи, для чого потрібне оцінювання обсягів «неформальної» економічної активності населення балансовим методом на основі різниці

загальної чисельності населення віком 15–70 років, обсягів «формальної» економічної активності та чисельності економічно неактивного населення.

Для проактивної політики зайнятості населення на місцях рекомендується поширення практики формулювання і реалізації стратегічних програм та оперативних планів (балансів, описів людських ресурсів), а також тісна співпраця громад з різними групами стейкхолдерів (з центрами зайнятості, громадськими організаціями, роботодавцями тощо).

Для формування людського капіталу територіальних громад, який є найважливішим соціальним ресурсом успішного проведення реформи місцевого самоврядування (особливо в сільській місцевості), потрібно залучити необхідних профільних фахівців і професіоналів з управління у територіальні громади для виконання розширених повноважень, їх закріплення (особливо молодих фахівців) шляхом забезпечення гідною заробітною платою, житлом, ефективного використання кваліфікаційного потенціалу фахівців, створення умов для кар'єрного зростання; використовувати креативний потенціал членів громади для формування стратегії розвитку і благоустрою території, пошуку чинників підвищення конкурентоспроможності економіки територіальної громади, інвестиційної привабливості та забезпечення сталого розвитку, зростання якості життя.

Окремим ресурсом може бути можливість залучити потенціал (трудовий, освітньо-професійний, креативний, підприємницький) ВПО для вирішення завдань децентралізації та формування спроможних ОТГ. Економічно активні члени громад із числа ВПО мають вищий освітній рівень, більше половини з них є фахівцями та професіоналами, що може бути вагомим джерелом формування кадрових ресурсів децентралізації за умови неконфліктної інтеграції ВПО у приймаючі громади.

Для посилення управління у сфері зайнятості на рівні ОТГ нами пропонується:

- покладення функцій та відповідальності на ОМС за створення та забезпечення відповідних умов для підвищення рівня зайнятості;
- постійний моніторинг та ідентифікація проблем ринку праці та зайнятості населення, вжиття заходів випереджувального характеру;
- проведення профорієнтаційної роботи, що у перспективі дасть змогу швидко і якісно вирішувати кадрові проблеми роботодавців та замовників підготовки кадрів регіону;
- підвищення ролі ЦПТО на ринку освітніх послуг для дорослого та незайнятого населення шляхом розширення переліку напрямів професійної підготовки та перенавчання кадрів на локальному рівні;
- удосконалення механізмів вивчення попиту та пропозицій на робочу силу на ринку праці та стимулювання роботодавців, замовників підготовки кадрів до створення нових робочих місць;
- упровадження інноваційних підходів щодо повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, надавачами послуг з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій.

Для підтримки бізнесу і розвитку підприємництва ОМС можуть використати такі інструменти:

- торгівельні майданчики, площі – спеціально обладнані місця на території громади для продажу власної продукції підприємців, що також включають інфраструктуру для проведення публічних заходів;
- гранти для бізнесу – фінансовий механізм для отримання безповоротної фінансової допомоги для започаткування бізнесу чи реалізації проєктів його розвитку відповідно до вимог і пріоритетів грантодавця;
- фонди фінансування – фінансовий механізм, за допомогою якого підприємці з певної території чи галузі можуть отримати кошти на поворотній чи безповоротній основі для розвитку власного бізнесу;

– дуальна освіта – спосіб здобуття освіти, який поєднує здобуття теоретичних знань у закладах освіти (30%) та практичну підготовку (70%) на робочих місцях на виробництві, у сфері послуг (створення навчально-методичних центрів дуальної освіти на базі місцевих ЗВО, ЗП(ПТ)О та підприємств; впровадження програм профорієнтації для молоді та стажувань здобувачів освіти на базі місцевих компаній; впровадження програм неформальної освіти – освітніх заходів поза основною програмою ЗВО ЗП(ПТ)О;

– простори спільного користування – офісні чи виробничі простори, в яких одночасно або по чергово можуть працювати декілька підприємців (коворкінги – обладнаний колективний офісний простір, де підприємці можуть орендувати місце для роботи; комунальні/комерційні кухні/майстерні – виробничі приміщення, в яких підприємці можуть орендувати час використання обладнання та приміщення для виготовлення власної продукції; бізнес-інкубатори – офісний і/або виробничий простір, що надається підприємцям початківцям на пільгових умовах на певний період разом з експертною підтримкою);

– місцеві установи підтримки бізнесу – установи, створені для сприяння розвитку підприємництва на певній території (АМЕР (Агенції місцевого економічного розвитку) – міжсекторні установи, які поширюють свою діяльність на певну територію та завданням яких є підготовка й впровадження програм і проектів відповідно до Стратегії розвитку цієї території; *f* ЦПБ (Центри підтримки бізнесу), бізнес-центри – установи, функціями яких є супровід малого й середнього бізнесу для його більш успішного та активного розвитку; □ бізнес-клуби, клуби підприємців – об'єднання підприємців певної території чи галузі, створені для захисту й просування інтересів своїх членів і/або створення середовища підприємців);

– кооперативи – об'єднання фізичних і/або юридичних осіб, які добровільно об'єдналися для ведення спільної діяльності для задоволення

своїх потреб на засадах самоуправління (стимулювання створення нових кооперативів: місцева влада може допомогти сформувати ініціативну групу зі створення, залучити консультантів і провести навчання, допомогти підготувати статут, установчий договір, реєстраційні документи, бізнес-план, сприяти в пошуку приміщення та/або земельних ділянок);

– соціальне підприємство – це бізнес-організація, яка здійснює виробництво й продаж товарів, робіт і послуг для вирішення визначених соціальних потреб;

– туристичні продукти – товари чи послуги, якими можуть скористатися відвідувачі громади для задоволення потреб у харчуванні, проживанні та отриманні вражень (туристично-інформаційний центр – установа, що надає відвідувачам громади інформацію про її туристичні можливості; фестивалі, кемпінги) [103].

3.2. Упровадження нетипових форм зайнятості в умовах змін ринку праці

Зростання напруження на ринку праці України призводить до необхідності проведення обґрунтованої послідовної державної політики зайнятості населення, яка повинна передбачати систему адаптації різних категорій населення до вимог ринку праці. Отже, оскільки нестандартна зайнятість є більш соціально нестабільною та вразливою, трудове законодавство має гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, відповідні права, аналогічні правам працівників, зайнятим за стандартними трудовими договорами. Разом з тим, увага до нових форм зайнятості не повинна обмежуватися змінами до законодавства, а має охоплювати весь комплекс інституціональних механізмів.

В. Антонюк, Л. Щетініна, досліджуючи інституційне забезпечення державної політики у сфері зайнятості, наводять дані доповіді МОП «Світ зайнятості та соціальні перспективи 2015: Змінна природа роботи», у якій

зазначається, що традиційна модель, в якій працівник виконує оплачувану роботу в рамках трудових відносин із конкретним роботодавцем, фіксованим робочим місцем і повним робочим часом, охоплює вже менше чверті зайнятого населення. Усе більшого поширення набувають форми зайнятості поза межами трудового законодавства, на засадах цивільних чи господарських правовідносин [5, с. 115].

В. Антонюк, Л. Щетініна звертають увагу на те, що наразі урізноманітнюються організаційно-правові форми зайнятості; відбувається прекаріатизація трудових відносин, за якої зайнятість стає нестабільною, незахищеною та не має соціальних гарантій. Як зазначають авторки, в першу чергу, це стосується окремих соціально-демографічних груп (жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби тощо), що вимагає їх захисту через правове регламентування такої зайнятості [5, с. 115].

З іншого боку, В. Антонюк, Л. Щетініна зазначають, що внаслідок глобалізаційних та інформаційних процесів трудова діяльність втрачає прив'язаність до ринку праці певної країни, особливо це пов'язано із зайнятістю у транснаціональних та міжнародних компаніях, які мають структурні підрозділи в різних країнах, що зумовлює працівника мати готовність до мобільності, здатність адаптуватись до різкої зміни умов життя, професій та культурного середовища [5, с. 115].

О. Борисенко вважає, що у динамічному глобалізованому світі необхідно застосовувати сервісно орієнтовані моделі в системі державних інституцій, що займаються питаннями підбору і пропозиції роботи та працівників, які на основі інноваційних підходів вирішували б проблеми й виклики сучасних ринків праці [17, с. 40].

О. Борисенко зазначає, що для пересічних людей, які через певні обставини шукають нову роботу, потрібні нові форми сприяння зайнятості. Порівнюючи український та закордонні ринки праці С. Борисенко зазначає, що на українському ринку праці таку роботу пропонують регіональні центри

зайнятості, приватні рекрутингові агентства, спеціалізовані інтернет-сайти з пошуку роботи, роботодавці, приватні особи, а на закордонних ринках праці роботу пропонують здебільшого за допомогою приватних агентств з працевлаштування за кордоном, спеціалізованих інтернет-сайтів з пошуку роботи в окремих країнах [17, с. 41].

За дослідженням Центра Разумкова [237] «до загальних чинників, що призводять до появи та розвитку нетипових форм зайнятості, відносять наступні:

- структурні зрушення у процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, притаманного постіндустріальній економіці (економіці знань);
- бурхливий та неконтрольований розвиток малого бізнесу. За збільшення розміру підприємства адміністрації складніше концентруватися на виконанні своїх безпосередніх обов'язків;
- демографічні зміни у структурі робочої сили, що пов'язані з виходом на ринок праці заміжніх жінок (marriedwomenworkers) та людей похилого віку (olderworkers);
- значне розширення сектору послуг;
- збільшення масштабів застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
- наростання гнучкості ринку праці й виробництва;
- існування тіньових економіки та зайнятості, коли встановити факт трудових відносин важко;
- відсутність людських ресурсів для виконання певних функцій;
- поява нового типу кадрового ресурсу та ставлення до праці як неосновного типу діяльності, що не потребує гарантії зайнятості;
- поширення конкуренції у середовищі пропозиції на ринку праці, збільшення трудового ресурсу, збільшення попиту на робочі місця зі скороченим робочим часом;

- посилення конкуренції серед компаній, яким для виживання необхідно, з одного боку, бути дуже гнучкими, а з іншого – оптимізовувати свої витрати;

- розвиток сфер діяльності, де зайнятість має сезонний або проектний характер».

Сьогодні до названих вище чинників додалася ще пандемія COVID-19, що сприяла поширенню дистанційної зайнятості, в т.ч. неповної дистанційної зайнятості [237, с. 49–50].

Гнучка зайнятість призначена оптимізувати кількість робочого часу, час початку і закінчення робочого дня, створити гнучкі робочі місця. Причини розробки цієї концепції пов'язані з необхідністю вирішення проблеми безробіття, пошуку нових джерел робочої сили і оптимізації її використання, що актуально для країн, де відбувається процес старіння населення (зокрема для України). Основними елементами гнучкого ринку праці є:

- 1) ширші можливості вирішення питання застосування робочої сили відповідно до потреб бізнесу. Відмова від жорстких обмежень на ринку праці, будь-яких форм неприпустимої експлуатації, дискримінації, порушень охорони праці;

- 2) надання працівникам можливості працювати понаднормово (особливо важливо для підприємств малого та середнього бізнесу, які працюють особливо інтенсивно в ринковому середовищі);

- 3) оптимізація рівня відрахувань у фонди соціального забезпечення та зайнятості. Скорочення доходу бюджету внаслідок зниження податкових ставок у такому разі компенсується переходом частини підприємств з неформального в офіційний сектор і їх готовністю платити розумні податки, а також загальним підвищенням прибутковості компаній;

- 4) зростання випадків застосування практики найму працівників за терміновим договором, на неповний робочий день, а також тимчасових робітників (для виконання сезонних робіт або конкретних проектів);

5) адекватні вимоги до організації професійного навчання. Необхідна професійна підготовка має давати працівникам можливість належним чином виконувати свої обов'язки і підвищувати загальну привабливість робочої сили та не бути занадто обтяжливою та/або шкодити загальній продуктивності і прибутковості [237, с. 47–48].

Гнучкими формами зайнятості вважають:

- зайнятість, пов'язану зі специфічним соціальним статусом працюючих (самозайняті, допомагаючи члени сім'ї);
- зайнятість на роботах із нестандартними робочими місцями та організацією праці (надомна праця, робота за викликами);
- зайнятість за нестандартними організаційними формами (нестандартний робочий день, строкові контракти);
- зайнятість за нестандартним режимом робочого часу (неповний робочий час, скорочений робочий тиждень, сезонна робота).

Для гнучкої зайнятості, на нашу думку, найбільше підходять дві категорії населення: заміжні жінки, віком, як правило, 40–49 років, які не працюють (в розвинутих країнах працюють 55–57% жінок такого віку); люди похилого віку 55–64 років (в середньому зайнято 43–45%). Для таких людей гнучка зайнятість – найзручніша форма зайнятості.

Головне у проблемі гнучкості зайнятості – добровільність вибору й організація праці, яка дозволяє за меншу тривалість робочого часу нормально заробити. Доки повністю не запрацюють ринкові регулятори, необхідно активне сприяння держави у розвитку альтернативних режимів праці

Гнучкі форми зайнятості характеризуються низкою переваг на макроекономічному і мікроекономічному рівнях. На мікрорівні роботодавці швидше реагують на кон'юнктурні зміни ринків товарів і послуг, змінюють режим роботи підприємств і компаній без впровадження понаднормових робіт.

На макрорівні такі форми зайнятості дозволяють роботодавцям ефективніше управляти персоналом, зокрема в період економічних криз і

спадів використання праці тимчасово зайнятих, або тих, хто працює скорочений робочий тиждень, дозволяє компанії пережити економічні проблеми без скорочення числа зайнятих.

Разом з тим, гнучкі форми зайнятості сприяють розв'язанню важливих проблем ринкової економіки, таких як:

- надання працівникам можливості вибору режимів робочого часу та відпочинку;
- зменшення соціальної напруженості при звільненні працівників в умовах перепрофілювання виробництва та зміни економічної ситуації;
- збереження при скороченні обсягів виробництва числа зайнятих, не збільшуючи при цьому кількості робочих місць;
- сприяння закріпленню на робочих місцях жінок, пенсіонерів, інвалідів, працюючих студентів, трудових мігрантів і т.п.

Гнучка організація праці сприяє взаємному задоволенню інтересів та потреб сторін трудових правовідносин, тому потребують законодавчого оновлення та переосмислення всі без винятку інститути трудового права, а насамперед: робочого часу, часу відпочинку, оплати праці.

Поряд із тим, необхідно надати гарантії договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, та їх надійний соціальних захист. Правовою основою для цього мають стати міжнародні трудові стандарти (загальновизнані принципи і норми міжнародного права, закріплені в актах ООН, МОП, ЄС, положеннях міжнародних договорів, зокрема: ратифікація Конвенцій МОП, які стосуються нестандартних форм зайнятості; внесення змін і доповнень до законів та ухвалення нових нормативно-правових актів, що повинні регулювати особливості трудових відносин між усіма учасниками в умовах самозайнятості, неповної зайнятості, роботи за строковими трудовими договорами; формування законодавства, яке вимагає еквівалентного захисту працівників, зайнятих як на стандартних, так і нестандартних умовах; удосконалення колективно-договірного регулювання

за рахунок внесення змін і доповнень до угод і договорів, що укладаються на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях.

До нетипових форм зайнятості також належать тимчасові та громадські роботи, вторинна зайнятість. Зазвичай, причинами використання роботодавцями тимчасового найму є потреба у заміщенні тимчасово відсутніх постійних працівників на період відпусток, хвороби, профпідготовки; пікове навантаження або потреба в додатковій робочій силі під час високої економічної активності, реалізації разових проектів тощо.

Тимчасова зайнятість та громадські роботи в основному спричинені відсутністю можливості або бажання знайти постійну роботу у безробітних громадян, а також можливістю для зайнятого населення додатково заробити у вільний від основної роботи або навчання час. Наразі державна служба зайнятості надає можливість тимчасового працевлаштування, як безробітним, так і особам, зайнятим трудовою діяльністю. Період участі зареєстрованих безробітних у громадських роботах зараховують до страхового стажу. Роботодавці ж, своєю чергою, роблять відповідний запис у трудовій книжці працівника, відповідно до законодавства про працю. Із особами, які беруть участь у громадських роботах, укладають строкові трудові договори на термін, що сумарно (упродовж року) не може перевищувати 180 календарних днів.

Надомна праця як різновид гнучкої форми зайнятості не знайшла адекватної правової регламентації в КЗпП України. Її регулювання здійснюється Положенням про умови праці надомників від 29 вересня 1981 року, яке з огляду на умови сьогодення, тенденції на світовому ринку праці можна назвати «морально застарілим».

Під час пандемії коронавірусу працівники розділилися на нові категорії:

- працівники ключових галузей – медичні працівники, кур'єрські та поштові служби, постачання та продаж харчів, сільськогосподарські працівники, виробники та продавці медичних товарів;

- дистанційні працівники – ті, що можуть працювати віддалено та якість роботи яких не знижується від цього;

- працівники, які тимчасово або назавжди втратили роботу, – головним чином, це стосується готельного та рекреаційного бізнесу, торгівлі, сфери подорожей та туризму.

Усі три категорії переживають суттєві зміни у тому, як вони працюють, і найбільше потребують підвищення чи зміни кваліфікації. Це актуалізує питання про зміни трудового законодавства як в частині нетипових видів зайнятості, так і взаємодії ринку праці і освітніх послуг, участі роботодавців у цих процесах.

Окремої уваги потребує правове регулювання нелегальної зайнятості. Хоча однозначно і чітко поняття «нелегальна зайнятість» не визначено, основні ознаки цього поняття простежуються: відсутність реєстрації, приховування прибутків (тіньова зайнятість); заборонена законодавством країни діяльність (кримінальна зайнятість). Нелегальна зайнятість може мати такі форми:

- випадкова нелегальна зайнятість, яка виникає через відсутність офіційної регламентації даного виду економічної діяльності;

- постійна нелегальна зайнятість – спричинена неможливістю діяльності господарюючого суб'єкта без тіньової економічної діяльності;

- періодична нелегальна зайнятість виникає на певний проміжок часу при появі тимчасової роботи в неформальному секторі економіки;

- ініціативна нелегальна зайнятість спрямована на отримання надприбутків і припускає зайнятість нелегальною, інколи кримінальною діяльністю на добровільній основі з ініціативи зайнятого.

За дослідженнями О. Коломійця, протизаконна спрямованість нелегальної зайнятості обумовлює її повністю прихований характер, що виключає будь-які претензії влади на сплату податків та внесків до фондів соціального страхування. Близькою до нелегальної може виступати не спостережувана зайнятість у випадках, коли йдеться про виробництво товарів

або надання послуг, заборонених законом. У випадку з неформальною зайнятістю частіше за все відбувається планове уникнення від сплати податків та внесків до фондів соціального страхування. При незадекларованій зайнятості вносяться платежі за «офіційну частку» заробітної плати, якщо має місце її часткова легалізація [70].

Вважаємо слушними пропозиції О. Коломійця, що скорочення неформального сектору зайнятості та легалізація праці в Україні можливі лише за умови проведення проактивної політики на ринку праці та реалізації спеціальних заходів соціально-економічної політики сприяння легальній зайнятості, до яких автор відносить наступні:

1. Розробка та впровадження ефективної системи прогнозування попиту на робочу силу на національному рівні через вивчення її майбутнього руху в регіональному розрізі на основі науково обґрунтованих передбачень змін у територіальних структурах економіки.

2. Створення ефективних законодавчих стимулів для залучення широких верств населення до роботи у формальному секторі економіки (податкові пільги для сімей з дітьми, високий рівень соціального захисту, розбудова другого та третього рівні в пенсійної системи і т.п.).

3. Забезпечення сприятливих інституціональних умов для «перетікання» неформальної самозайнятості у сферу дрібного і малого підприємництва: зменшення зарегульованості економічної діяльності приватних підприємців, розширення для них доступу до кредитних ресурсів, створення податкових пільг (в тому числі тимчасових) у тих сферах господарської діяльності, розвиток яких є пріоритетним для держави.

4. Розробка та впровадження ефективного державного механізму податкового стимулювання роботодавців до офіційного найму осіб з низьким рівнем конкурентоспроможності на ринку праці: осіб з низьким рівнем освіти, молодих людей без досвіду роботи, жінок з дітьми, людей передпенсійного віку.

5. Скорочення сектору нелегальної зайнятості по двох напрямках: боротьба з організованою злочинністю та сприяння підвищенню рівня оплати інтенсивної та фізично виснажливої праці у відповідних сферах зайнятості [70].

У сфері міжнародної міграції необхідно створювати дієві механізми із запобігання нелегальній трудовій міграції, зокрема: надавати інформацію про вакансії за кордоном, налагоджувати співпрацю з агенціями з працевлаштування та регіональними центрами зайнятості інших країн, створювати законні канали переміщення, виділяти достатню кількість адміністративних ресурсів для моніторингу та аналізу міграційних процесів, виконувати правоохоронні функції, збільшувати стимули для законної трудової зайнятості мігрантів.

Одним з напрямів управління у сфері зайнятості є протидія тіньовій зайнятості. Так, за статистичними даними, зайнятість професійно активної частини населення України у 2019 р. становить 51%, що свідчить про існування такого явища, як тіньовий ринок праці. Результатом тінізації зайнятості є втрати державного бюджету, деформація системи соціального забезпечення, спотворення системи показників соціально-економічного розвитку країни тощо. Формування попиту і пропозиції на робочу силу перебуває за межами державного регулювання, оскільки роботодавець і найманий працівник не задовольняє існуючий механізм врегулювання трудових відносин.

Факторами, що виштовхують у тінь ринок праці, є: низький офіційний рівень заробітної плати, надмірний податковий тягар, надмірне регулювання підприємницької діяльності, втрата довіри до державних інститутів та відчуття соціальної несправедливості.

Зазвичай до тіньової зайнятості зараховуються послуги разового характеру, що надаються у сфері ремонтних робіт, медичних, клінінгових послуг, послуг репетитора, няні тощо. Сьогодні приватні пошукові сервіси замовлення послуг дозволяють отримати будь-яку послугу за помірною

ціною без особливих бюрократичних формальностей. Цей ринок необхідно досліджувати й приймати рішення на державному рівні не з позиції сили, а з позиції реалій сьогодення.

Період карантину показав, що найбільше постраждали саме неоформлені працівники – втративши роботу через зупинення бізнесу, вони залишилися і без допомоги з безробіття.

Згідно зі ст. 265 КЗпП, роботодавці, які використовують найману працю, у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) несуть відповідальність у вигляді штрафу в десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника (на сьогодні сума такого штрафу становить 50 тис. грн.). Крім того, згідно зі ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення, фактичний допуск до роботи працівника без оформлення трудового договору (контракту) тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємства від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян – від 8500 грн до 17000 грн.

Для подолання негативних наслідків тіньової зайнятості необхідно реалізувати низку заходів щодо легалізації зайнятості та заробітної плати. Скорочення масштабів напівлегальної зайнятості можливе передусім за рахунок створення сприятливих умов для розвитку підприємництва й підвищення реальних доходів населення.

Детінізація зайнятості населення передбачає здійснення низки заходів:

- адміністративних – створення цілісної системи упередження й профілактики здійснення тіньової діяльності;
- економічних – формування сприятливого середовища для розвитку підприємницької діяльності на конкурентній основі;
- правових – посилення відповідальності та уведення санкцій за правопорушення, які б підвищували ризики від здійснення тіньової діяльності».

Прикладом вирішення важливого завдання удосконалення управління у сфері зайнятості можна вважати реалізацію спільного проекту «Інклюзивний ринок праці на 2017–2022 роки», який розроблений для України МОП. Метою міжнародного проекту є вирішення проблем зайнятості та ринку праці на національному та регіональному рівнях завдяки зміцненню соціального діалогу та оновленню тристоронніх механізмів. Завданнями проекту «Інклюзивний ринок праці» є здійснення політичних та інституційних реформ з метою підвищення ефективності ринку праці; поліпшення навичок робочої сили та активізації її морально-духовної та творчої компонент; забезпечення підґрунтя для розвитку підприємництва та створення нових робочих місць; забезпечення продуктивної зайнятості українських громадян [82].

Увага до нових форм зайнятості не повинна обмежуватися змінами до законодавства, а має охоплювати весь комплекс інституціональних механізмів. Однією з інклюзивних інновацій на ринку праці може бути поява можливостей дистанційного виконання операційних функцій працівниками за допомогою спеціалізованих web-порталів (посередники) у сфері ІТ-технологій, що формує передумови для існування і розвитку віртуального ринку праці. За експертними оцінками, ємність даного ринку в Україні перевищує 1 млрд. дол. США, а динаміка щорічного приросту оцінюється на рівні 20–30%.

Як зазначає Т. Червінська, сфера онлайн-зайнятості відкриває безмежні можливості, але має і ряд ризиків, пов'язаних із забезпеченням цієї роботи. Зайняті у сфері онлайн не потрапляють в систему правового регулювання соціально-трудових відносин в країні походження клієнта чи самого працівника, для них не забезпечується дія соціальних регуляторів: тривалість робочого часу, надання відпусток, лікарняних, мінімальних виплат, безпечності роботи, недопущення дискримінації тощо [240].

Т. Червінська підкреслює, що онлайн-працівники ризикують, працюючи лише з однією платформою чи виконуючи завдання для одного клієнта цієї платформи, що обумовлюється фінансовою залежністю від нього. Інколи клієнти пропонують таким працівникам роботу на спеціальних платформах, але після проходження процедури рекрутингу (у певний робочий час і за відповідну винагороду). У даному випадку відносини набувають ознак відносин найму та мають захищатися законодавством, але практично цього не відбувається, тому для працівника втрачається перевага гнучкості, яка сприяла його додатковій самозайнятості. Як правило, онлайн-працівники не сплачують соціальних внесків та не зареєстровані як самозайняті [240].

Існують також інші проблеми пов'язані із цією галуззю. Т. Червінська зазначає, що, наприклад, 6% онлайн-працівників зіштовхувалися із блокуванням своїх акаунтів, при цьому 37% з них визнавали його несправедливим. Серед причин блокування акаунта фрілансери також відмічали свої порушення правил роботи на платформах [240].

Діджиталізація зайнятості передбачає також ризик використання робочої сили і формування ринку праці через поширення краудворкінгу – передачі завдань значній кількості фрілансерів через посередника – онлайн-платформу.

Коворкінг-центри організовують роботу працівників у спільному робочому просторі та забезпечують гнучкий графік їхнього функціонування. Такі центри враховують, що працівники володіють різними можливостями використання свого часу для роботи. Зростаюча вартість нерухомості у потужних містах зробила індивідуальну оренду економічно недоцільною для підприємців-початківців та фрілансерів. На відміну від телецентрів, коворкінг-центри стали стійкою формою самоорганізації, заснованої на взаємопідтримці та обміні досвідом між представниками різних професій. Як правило, робота в коворкінг-центрах приваблива для мобільних фахівців, незалежних підрядників або людей, які часто подорожують. Коворкінг

розглядається як продукт діджиталізації економіки та світового ринку праці. Це сприяє ролі творчого класу та технічної інтелігенції, збільшуючи схильність до аутсорсингу.

Більшість коворкінг-центрів розташована у США, Німеччині, Іспанії, Великій Британії та Японії. Згідно з даними платформи «Coworker», яка містить відгуки користувачів про понад 2000 коворкінг-центрів в 700 містах різних країн світу, найкращими місцями для роботи є такі коворкінг-центри, як «Proximity Space» (Монтроз, Колорадо, США), «Coollabore» (Ітаджаї, Бразилія), «Cogite» (Лес Бергес-дю-Лак, Туніс), «Betahaus» (Софія, Болгарія), «КАРТАР» (Будапешт, Угорщина), «Weserland» (Берлін, Німеччина), «KoHub» (Ко Ланта, Таїланд), «North Space» (Торонто, Канада), «Cape Town Office» (Кейптаун, ПАР), «Hubud» (Балі, Індонезія).

Поширення краудворкінгу може призвести до розширення тіньової економіки, незаконної праці та нової цифрової нестандартної зайнятості, тому Т. Червіська пропонує передбачити можливості впливу на ці процеси законодавчих інструментів та впровадити нові правила гри в суспільстві. На рівні ЄС важливе значення матиме розробка і впровадження відповідних нормативів щодо ставлення роботодавців та агентств з працевлаштування до своїх працівників, зокрема, стосовно справедливості та гарантування хоча б мінімального стимулювання працівників [240].

Поряд із трансформацією таких важливих елементів організації трудових взаємовідносин, як робоче місце та робочий графік, в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці також зазнає значних змін метод найму працівників. Цей елемент організації трудових взаємовідносин має переважне значення, оскільки визначає права та обов'язки роботодавця та працівника. У контексті створення цифрової економіки метод найму працівників значно модифікується, але її суть, яка полягає в опосередкуванні відносин сторін трудового договору, залишається незмінною. Це дозволяє модифікувати спосіб наймання працівників під час використання позикових

робіт з аутсорсингу та краудсорсингу, а також позаштатну роботу та набір позаштатних кадрів.

Нині з'являється нова модель обслуговування, яка базується на автоматизації когнітивних процесів, Інтернеті речей та цифровому ІТ-управлінні. Застосування інноваційного аутсорсингу підвищить цінність послуг організацій, які вже впроваджують інноваційні методи у своїй діяльності. Поява новітніх технологій збільшить кількість працівників, котрі передаються під замовлення.

Таким чином, цифрова зайнятість реалізується у двох основних формах: електронний фріланс (e-lancer та електронний аутсорсинг. Електронний фрілансер здійснює трудову діяльність віддалено з використанням ІКТ. Електронний фріланс охоплює досить широкий спектр видів економічної діяльності: програмування, створення контенту і переклад, маркетингові дослідження, продаж, консалтинг, фінансовий облік, адміністрування.

Електронний фрілансер не має очного контакту з замовниками: пошук роботи, укладання контрактів, отримання завдань, обговорення поточних робочих питань, передача результатів роботи і її оплата здійснюються через Інтернет. Хоча очевидно, що на практиці віддалена форма роботи може реалізовуватися у поєднанні з більш традиційними методами.

У широкому сенсі ми розуміємо під електронним фрілансером будь-якого незалежного працівника, який здійснює діяльність через Інтернет. У більш вузькому сенсі електронними фрілансерами визнаються лише працівники, які є учасниками бірж віддаленої роботи [237, с. 56–57].

Роль держави у впровадженні цифрової економіки розглядається як як регулятора, що запроваджує норми, принципи та основи співіснування елементів цифрової економіки, контролює та перевіряє методи їх використання, здійснює технологічні зміни, що сприяють закріпленню цифрових відносин між суспільством та владою.

З іншого боку, держава може використовувати Інтернет та інформаційні технології безпосередньо під час надання своїх послуг в онлайн-торгівлі, електронному врядуванні. Таким чином, за системного державного підходу, що супроводжується формуванням належної правової бази, цифрові технології стимулюватимуть розвиток ринок праці, створюватимуть нові напрями підвищення продуктивності праці і сприятимуть змінам у сфері зайнятості з урахуванням інноваційних змін у сучасному суспільстві.

Загалом, публічне управління сферою зайнятості має бути орієнтованим не лише на подолання негативних тенденцій у розвитку сфери зайнятості, а й на сприяння розвитку зайнятості за наступними пріоритетами:

- сприяння ефективній зайнятості населення, підвищення її гнучкості, стимулювання зростання зайнятості в інноваційних галузях економіки;
- збільшення попиту на людські ресурси в конкурентних галузях, що вимагають висококваліфікованих кадрів, які здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь і навичок, а також активне впровадження передових методів праці;
- забезпечення гнучкості трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням;
- збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності та мобільності;
- створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів соціально-трудових відносин – роботодавців, найманих працівників та посередників на ринку праці;
- використання засобів та інструментів коригування системи зайнятості.

Серед інновацій, що впроваджує служба зайнятості у сучасних складних соціально-економічних умовах – розвиток сервісної діяльності на засадах клієнтоорієнтованості та широкого використання інформаційно-

комунікаційних мереж та технологій, оптимізація структури та розподілу функцій на всіх рівнях управління, впровадження менеджерських методів.

Продовжується робота з удосконалення міжвідомчого механізму регулювання соціальних гарантій і системи соціальної підтримки найбільш вразливих прошарків населення. Здійснюється пошук удосконалення механізму соціального партнерства державних органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців і профспілок на ринку праці.

Можна запозичити окремі міри та програми, що використовуються в державах з розвинутою економікою. Наприклад, в Україні можуть застосовувати такі заходи: виплата підприємствам, установам, організаціям, що надають роботу визначеним контингентам працівників, на обмеженому проміжку часу відповідних субсидій, що покривають частину заробітної платні цих працівників; прямі державні вкладення у створення нових робочих місць. При наявності хоча б мінімальних коштів такі програми найбільш раціонально використовувати на фінансування інфраструктурних проектів, у тому числі у сільській місцевості; комплексне регулювання попиту і пропозиції праці; розробку та законодавче затвердження державних соціальних стандартів; заходи щодо забезпечення здійснення прав і гарантій громадян; розробку проектів законів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу та його ефективне використання; запровадження сприятливої державної інвестиційної політики; створення державних і недержавних фондів розвитку трудового потенціалу; реформування системи оплати праці з метою підвищення її відтворювальної, мотиваційної та інших функцій; заходи щодо забезпечення умов екологічної безпеки, охорони здоров'я та життєдіяльності населення; удосконалення інституту страхування. Лише в такий спосіб удосконалення державного управління в сфері зайнятості населення отримає потужні «важелі впливу», реалізація яких дозволить поліпшити ситуацію з формуванням і використанням трудового потенціалу, піднести на новий рівень його розвиток в перспективі.

На рис. 3.1 зображена схема комплексної моделі публічного управління у сфері інноваційного розвитку зайнятості населення (див. рис. 3.1).

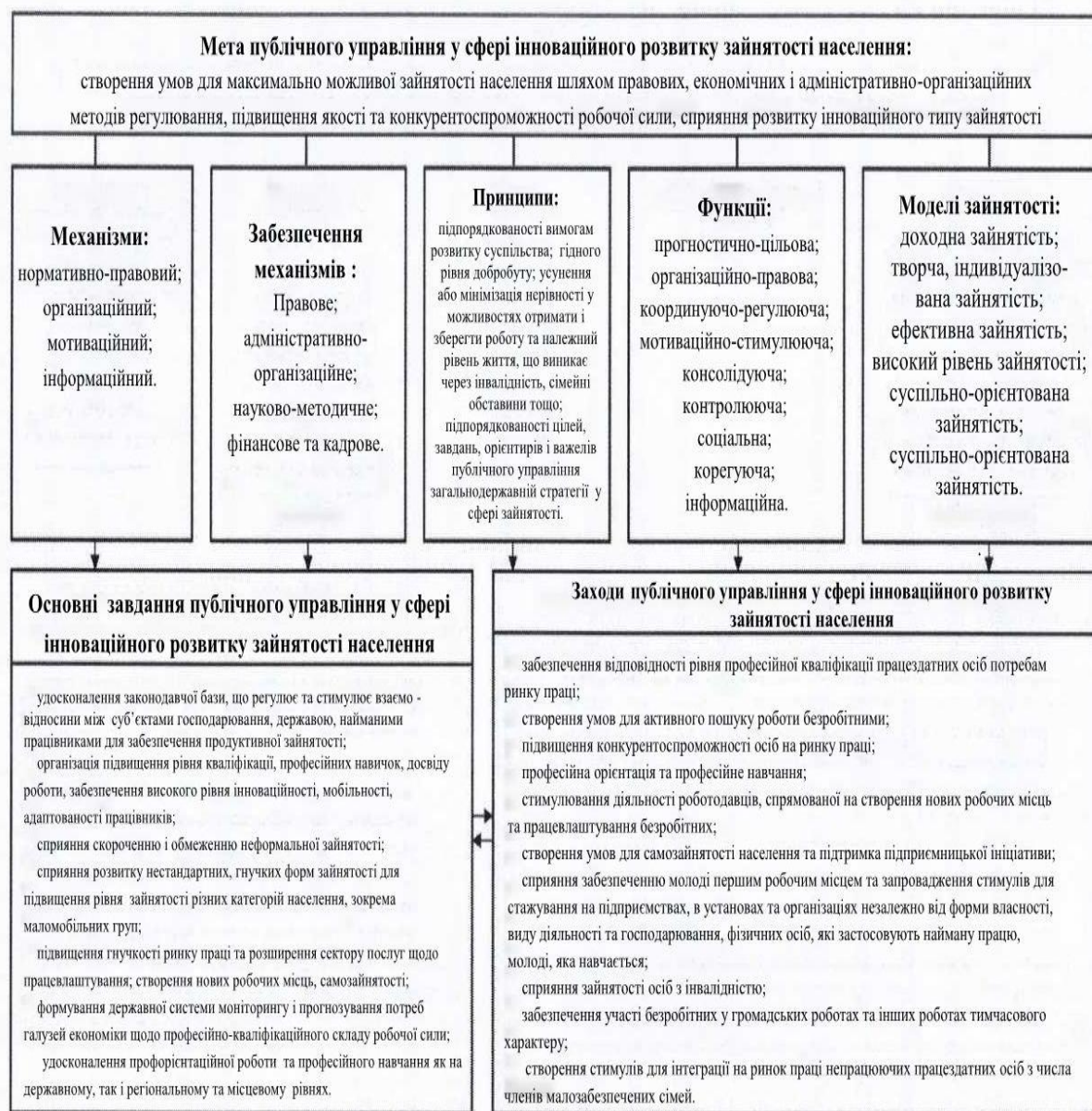


Рис. 3.1 Комплексна модель публічного управління у сфері інноваційного розвитку зайнятості населення

[Складено автором]

Публічне управління у сфері зайнятості повинне стати дієвою системою механізмів та заходів державного впливу на соціально-економічний розвиток суспільства в цілому і кожного з його членів зокрема. Тільки комплексний, системний розгляд вищезазначеної проблематики,

сучасний підхід до зайнятості населення у державній політиці, публічне управління та адміністрування інноваційними процесами у сфері зайнятості на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні може призвести до успішного вирішення всіх складних питань у сфері зайнятості населення України.

3.3. Застосування проектного підходу для інноваційного розвитку сфери зайнятості населення

Управлінські функції в публічному управлінні також підпадають під трансформаційні процеси. На перший план виступає планування, мотивація і координація, аніж контроль і організація, відбувається перехід від управління до регуляції, дерегуляції і саморегуляції, від дії до посередництва, спостерігається лібералізація контролю, доповнення самоконтролем і контролем зі сторони.

Сьогодні публічне управління характеризується переходом від концентрації, нагромадження і використання ресурсів до їх розподілу і створення, від орієнтації на освоєння вкладених ресурсів до орієнтації на ефективність та результат, прискорюється перехід від програмно-цільового до проектно-програмно-цільового управління, що передбачає розробку комплексу узгоджених проектів і програм розвитку основних підсистем, побудованих на основі антикризового, сталого розвитку. Також відбувається перехід в діяльності органів публічної влади від закритої системи вироблення управлінських рішень до транспарентності, підзвітності та підконтрольності громадянському суспільству в умовах підвищення публічності управління.

Зайнятість та ринок праці є пріоритетними напрямками загальноєкономічних процесів і виступають активним інструментом розв'язання економічних завдань. Однак, на сучасному етапі розвитку України відсутні механізми формування ефективної політики зайнятості, яка забезпечує узгодженість інтересів усіх верств населення та збалансованість

суспільного розвитку. Саме тому, формування сучасного механізму забезпечення зайнятості населення, провадження проектної освітньої діяльності у сфері регулювання сучасного стану ринку праці є вкрай актуальними.

Необхідним є раціональне використання як інноваційних, так і вже апробованих управлінських механізмів й інструментів, серед яких важливе місце посідають стратегічне планування та управління проектами. У нових умовах розвитку суспільства мають бути піддані певній модернізації і підходи до формування стратегій розвитку укрупнених громад, і відкриваються додаткові можливості урізноманітнити й поглибити арсенал інструментів і технологій проектного управління [203].

Роль публічного управління зводиться до ефективного управління проектами, з'ясування спільних тенденцій різновекторних проектів; до їхнього узагальнення та промоції; до виявлення реальних потреб суспільства у запровадженні конкретних проектів.

На думку науковців і практиків, сьогодні проектний галузевий менеджмент є однією з найбільш актуальних та прогресивних управлінських технологій, що продовжує швидко розвиватись і використовуватись у публічному управлінні у т.ч. як складник програмно-цільового методу. Але інструменти проектного менеджменту ще не знайшли широкого застосування в органах влади – вони лише освоюються, в тому числі у сфері зайнятості.

В основі сучасної методології проектування лежать праці С. Архангельського, В. Безрукової, В. Беспалько, В. Карпова, З. Рябової, Ю. Чернової, Н. Ярошенко та інших авторів. З початку 90-х років минулого століття на основі психолого-педагогічних досліджень і розробок стала складатися нова парадигма – «проектування в освіті». Нині найбільш масштабне соціально-педагогічне проектування здійснюється в роботах: Н. Александрова, Н. Астафьєвої, Ю. Бабанського, С. Батишева, А. Беляєва,

О. Гребенюк, В. Давидова, Н. Думченко, Е. Ісаєва, В. Краєвського, І. Лернера, В. Максимової, В. Пархоменко, Г. Романової та ін.

У сучасній практиці все більше уваги приділяється програмно-цільовому підходу, який характеризується динамічністю, цілісністю, системністю та інтегративністю.

У якості основних складових системи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості застосуємо:

- теоретичну (моделювання управління);
- організаційно-правову (визначення змісту, форм і методів управління);
- соціально-освітню (діагностика інтересів, професійних здібностей).

Складовою програмно-цільового підходу до публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення є технологічна схема.

Виділимо основні її етапи:

- формування цільової програми;
- планування виконання;
- управління реалізацією;
- здійснення моніторингу;
- коригування.

Формування цільової програми передбачає формування та впорядкування систем цілей і завдань, розроблення не менше двох варіантів такої програми. Після чого розглядаються усі варіанти та обирається найраціональніший.

За допомогою планування виконання вирішуються завдання щодо встановлення орієнтовних термінів реалізації програми, визначається вірогідність її виконання у ці терміни та формується остаточний календарний план виконання програми.

Управління реалізацією програми передбачає здійснення відповідних заходів програми, внесення змін в інформаційно-організаційному

забезпеченні та удосконаленні системи стимулювання інновацій у сфері зайнятості.

Моніторинг забезпечує постійну оцінку, прогноз і контроль за виконанням і дотриманням програми та інших рішень, що дає підстави внесення коректив.

Моніторинг проводиться відповідно до таких принципів:

- Систематичності і системності.
- Доцільності.
- Прозорості моніторингових процедур і відкритості.
- Об'єктивності одержання і аналізу інформації під час моніторингу.
- Відповідальності і неупередженості осіб, що здійснюють організацію і проведення моніторингу.
- Безпеки персональних даних.

Коригування дозволяє вносити послідовні зміни в хід реалізації програми з метою підвищення якості її результатів.

Комплексна модель впровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення є принципово важливою, оскільки вона об'єднує в цілісну, логічно обґрунтовану замкнену систему всі основні складові управління такою діяльністю, відтворює внутрішню структуру взаємозв'язків і взаємозалежностей між цими складовими, показує місце й роль такого управління в алгоритмі управлінської діяльності органів публічної влади, а також місце й роль кожного з учасників в створеній системі.

Основними завданнями комплексної моделі впровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення є такі:

- впровадження нової моделі публічного управління у сфері зайнятості, яка спрямовується на її інноваційний розвиток;
- забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих

місць, стимулювання підприємництва та самозайнятості громадян, створення гідних умов праці;

- ефективна державна політика у сфері трудової міграції, розвиток інклюзивного ринку праці, зокрема сприяння зайнятості молоді, інших маломобільних груп;

- оперативне отримання об'єктивної інформації про проблеми ринку праці та сфери зайнятості населення, які теоретично можуть бути вирішені за допомогою проектного менеджменту;

- аналіз оперативної інформації про стан ринку праці та сфери зайнятості населення у визначений період шляхом проведення аналізу та опрацювання отриманих експертних даних за допомогою відповідної інформаційно-аналітичної системи;

- прийняття та реалізація управлінських рішень щодо розроблення та впровадження проектів, спрямованих як на вирішення поточних проблем діяльності, так і на перспективний розвиток;

- управлінський супровід проектної діяльності;

- визначення готовності суб'єктів державного регулювання зайнятості та колективу виконавців до інноваційної діяльності;

- формування інноваційного середовища в органі державного регулювання зайнятості.

Ці завдання реалізуються такими шляхами:

- організація діяльності офісу проектів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості;

- формування команди проектів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості;

- організація та проведення необхідних експертних вимірювань, аналізу та прогнозування і моніторингу;

- здійснення аналізу отриманих показників – у послідовності

відповідно до визначених концептів;

- розвиток системи управління проектною діяльністю в сфері публічного управління інноваційним розвитком зайнятості населення.

Свою чергою, необхідно чітко визначити наступне:

- поняття «проект», його основні характеристики та етапи розроблення та реалізації;
- поняття «проектна діяльність» та найважливіші завдання такої діяльності;
- принципи формування команди проекту та ключові вимоги до її членів;
- основні права та обов'язки проект-менеджера, лідера проекту та членів команди проекту, принципи їх взаємодії.

Основними складовими зазначеної моделі є базові концепти (conceptus – поняття від concipio – збирати, вбирати у себе; представляти; уявляти, формулювати; утворювати тощо).

Безпосередньо концепт складається з концептуальних ознак (компонентів), тобто, він має складну внутрішню структуру, яка відрізняється багатопластовістю. Складність і наявність кількох пластів концепту виражається в тому, що в його структуру можуть входити елементи (пласти) як раціонального, так і емоційного осмислення дійсності, як теоретичного, так і суто практичного значення. При цьому слід відзначити міцний взаємовплив пластів усередині одного концепту, взаємозв'язок з пластами інших концептів за наявності системи концептів, а також їх взаємозалежність.

Концепт, як одиниця структурованого знання, не має жорсткої, догматичної організації, оскільки він постійно змінюється відповідно до конкретної ситуації, при цьому відбуваються активізація дії та адаптація різних його пластів. Організаційна гнучкість концептів сприяє їх готовності до постійного вдосконалення.

Відтак концептами комплексної моделі управління проектною діяльністю публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення визначено такі:

1. Цільовий.
2. Теоретичний.
3. Змістовний.
4. Технологічний.
5. Результативно-рефлексивний.

Безперечно, що першим обов'язково має бути концепт цільовий, оскільки будь-яка діяльність (зокрема, проектна) має починатися зі встановлення її мети.

Після визначення мети слід ретельно підготувати теоретичний базис для проектної діяльності, – тому другий концепт моделі управління проектною діяльністю закладу – теоретичний. Далі необхідно теоретичну форму наповнити відповідним змістом. Отже, третій концепт має бути змістовим. Після визначення змісту діяльності настає черга технологічного забезпечення задуманого, теоретично обґрунтованого та змістовно насиченого. Тому наступним концептом є технологічний.

Кожна діяльність має мати певний результат – позитивний, нейтральний чи негативний. Тому заключний концепт має стосуватися результатів проектної діяльності. Крім того, в межах цього ж концепту необхідно здійснити аналіз правильності закладених у проект теоретичних засад, дій у межах розроблення й реалізації проекту, здобутків, набутих під час роботи над ним. Також важливо вивчити сприйняття результатів проектної діяльності у відповідному соціумі.

Отже, останній концепт ми сформулювали як результативно-рефлексивний.

У нових соціально-економічних умовах зростає актуальність застосування концептуальних засад управління проектами для розробки та

здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні ринку праці та ринку надання освітніх послуг.

Головними елементами таких проектів є задум, ідея (проблема, завдання), засоби їх реалізації (вирішення проблеми) та результати, що здобуваються в процесі реалізації проекту.

Виділяють чотири фази проекту, що послідовно чергуються протягом його життєвого циклу: концепція проекту (формування задуму (ідеї), постановка завдань); розробка та підготовка проекту; реалізація проекту; закінчення проекту. Кожна з фаз, у свою чергу, характеризується набором більш-менш сталих елементів та певною технологією виконання.

Існують більш розгорнуті підходи до визначення фаз проекту. Наприклад, можна виділити такі фази, як: аналіз проблеми, розробка концепції проекту, детальне подання проекту, виконання проекту, розвиток, завершення, використання результатів реалізації проекту, ліквідація тощо.

Метод проектів завжди передбачає розв'язання конкретної проблеми, що передбачає, з одного боку, використання різних методів і засобів навчання, а з іншого – інтегрування знань, умінь і навичок із різних галузей життєдіяльності людини. Виконання проекту завжди орієнтоване на кінцевий результат. Якщо це теоретична проблема, то результат – конкретне її вирішення, якщо практична – результат готовий до впровадження.

Загальна технологія управління будь яким проектом в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості передбачає теоретичне обґрунтування, розробку і впровадження програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг та охоплює відповідні етапи, що зображено на рис. 3.2 (див. рис. 3.2).

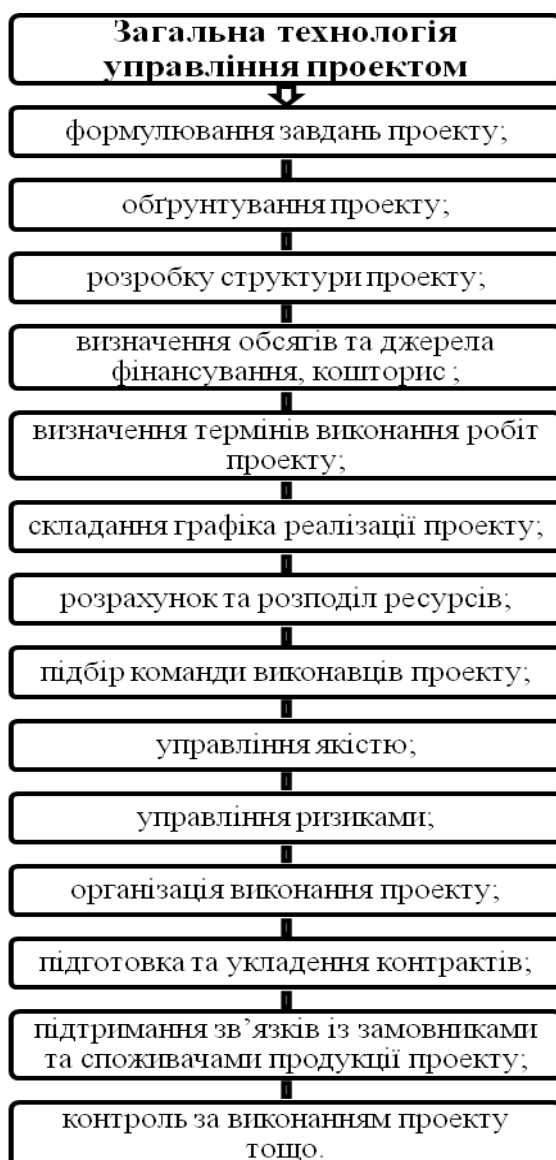


Рис. 3.2 Загальна технологія управління проектом

[Складено автором]

Проектний підхід застосовують тоді, коли чітко визначені: завдання проекту та кінцевий результат; виділені чи наявні ресурси; часові рамки та обмеження. Крім загальних, можна також сформулювати ще кілька типових часткових випадків, щодо яких методологія управління проектами є досить вигідною:

- при створенні об'єктів, складність та масштаби яких більші від звичайних;
- при побудові ексклюзивних об'єктів;

- при створенні об'єктів, пов'язаних між собою чітко визначеним кінцевим результатом;
- у разі виконання робіт з жорсткими вимогами щодо строків та витрат;
- при подоланні кризових явищ;
- коли виключено високі винагороди (у разі успіху) чи втрати (внаслідок провалу) проекту;
- при розробці та реалізації складних народногосподарських програм, що характеризуються багатоаспектністю та різноспрямованістю компонентів (загальнодержавні та галузеві програми, реформи в різних сферах соціально-економічного життя та ін.) [165; 229].

Водночас з метою розвитку людського капіталу, як провідного чинника соціально-економічного розвитку України, слід спрямовувати державну політику зайнятості на створення ефективної системи нормативно-правового регулювання цього процесу, відповідного забезпечення ефективності інвестування в освіту, професійну підготовку та розвиток виробництва, що забезпечить ефективний соціально-економічний розвиток держави.

Для багатьох органів місцевої влади проектний метод залишається не надто відомим напрямом у методиці управління. Більшість віддають перевагу традиційним підходам в управлінні. Вони часто використовують або застарілі командно-адміністративні методи управління, або поодинокі новітні підходи функціонального менеджменту [72]. Командно-адміністративні методи управління з часом припиняють своє існування, але залишаються домінантними в роботі установ органів влади. Поясненням такої інерційності є або нерозуміння важливості модернізації процесів управління, або відсутність фахівців з проектного менеджменту, або загалом низька професійна фаховість. Процес посилення ролі регіонів і регіональної економіки вимагає більш ефективних технологій управління проектами з розвитку інфраструктури та інших параметрів розвитку території. Тут чільне

місце посідає проблематика працевлаштування та подолання тіньової зайнятості населення, яку традиційними адміністративно-командними методами вирішити неможливо.

Для підтримки конкурентоздатності регіону місцева влада має забезпечувати оптимальне управління фінансовими та людськими ресурсами території, які дозволяють виконувати поставлені завдання швидше та з меншими ресурсними затратами. Тому застосування технологій проектного менеджменту в галузі місцевого врядування у поєднанні з діяльністю профільних галузевих управлінських структур впливає на якість регіонального та місцевого управління цілком позитивно. А місцева влада (місцеві державні адміністрації та ради), що разом із державою виступає своєрідним продуцентом, гарантом та інвестором такого роду проектів й програм у сфері зайнятості, стає більш гнучкою, здатною реалізовувати проекти розвитку територій у стислі терміни з найбільш оптимальним використанням наявних та обмежених ресурсів.

Для багатьох органів місцевої влади проектний метод залишається не надто відомим напрямом у методиці управління. Більшість віддають перевагу традиційним підходам в управлінні. Вони часто використовують або застарілі командно-адміністративні методи управління, або поодинокі новітні підходи функціонального менеджменту. Командно-адміністративні методи управління з часом припиняють своє існування, але залишаються домінантними в роботі установ органів публічної влади. Поясненням такої інерційності є або нерозуміння важливості модернізації процесів управління, або відсутність фахівців з проектного менеджменту, або загалом низька професійна фаховість [72].

Процес посилення ролі регіонів і регіональної економіки вимагає більш ефективних технологій управління проектами з розвитку інфраструктури та інших параметрів розвитку території. Тут чільне місце посідає проблематика працевлаштування та подолання тіньової зайнятості населення, яку

традиційними адміністративно-командними методами вирішити неможливо. Для підтримки конкурентоздатності регіону місцева влада має забезпечувати оптимальне управління фінансовими та людськими ресурсами території, які дозволяють виконувати поставлені завдання швидше та з меншими ресурсними затратами. Тому застосування технологій проектного менеджменту в галузі місцевого врядування у поєднанні з діяльністю профільних галузевих управлінських структур впливає на якість регіонального та місцевого управління цілком позитивно.

Так, у результаті впровадження першого пілотного проекту щодо реформування Полтавської обласної служби зайнятості:

- на 8,6% зросла загальна чисельність працевлаштованих за сприяння служби зайнятості осіб, до 46,9 тис. (найвищий показник за весь період діяльності);
- на 7,5% зросла чисельність працевлаштованих безробітних з наданням компенсації ЄСВ (773 особи);
- на 9,4% зросла кількість роботодавців, які співпрацювали з філіями та базовими центрами зайнятості щодо добору працівників до 8,5 тис.;
- на 17,5% зросла кількість зареєстрованих вакансій, до 58,9 тис. (найбільший показник за останні 10 років);
- 17,1 тис. осіб залучено до громадських та інших робіт тимчасового характеру (забезпечено співфінансування громадських робіт з рекордною сумою 35,4 млн грн (фонд – 12,6 млн грн, місцеві бюджети та кошти гранту – 22,8 млн грн);
- на 24,8% зросла кількість вакансій станом на 1 січня 2018 року [72].

При цьому, місцева влада (місцеві державні адміністрації та ради), що разом із державою виступає своєрідним продуцентом, гарантом та інвестором такого роду проектів й програм у сфері зайнятості, стає більш гнучкою, здатною реалізовувати проекти розвитку територій у стислі терміни з найбільш оптимальним використанням наявних та обмежених ресурсів [72].

Формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні, проектний підхід до зайнятості населення у державній політиці, застосування проектної освітньої діяльності в удосконаленні ринку праці та ринку надання освітніх послуг, своєю чергою, сприятимуть можливості вирішення основних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення територіальних громад України. При цьому особливої уваги заслуговує проектна освітня діяльність як визначальна складова регулювання зайнятості.

Освітні проекти є найбільш соціально привабливим антикризовим інструментом, оскільки створюють оптимістичний базис очікування майбутньої роботи й подальшої професійної кар'єри для повністю або частково безробітних громадян.

Так, програми і проекти державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, своєю чергою, сприяють кращому управлінню та узгодженню діяльності системи П(ПТ)О з потребами ринку праці; впровадженню освітніх інновацій; підвищенню якості професійної підготовки; підвищенню рівня працевлаштування випускників.

Складовими моделі проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг можуть бути: моделювання управлінської системи ЗП(ПТ)О, ЦПТО та ДСЗУ, планування їхньої роботи, встановлення субординаційних і координаційних зв'язків між підрозділами та визначення оптимальних режимів їхньої роботи, інформаційне забезпечення їхньої діяльності, безпосередньо система управління, систематичне здійснення педагогічного моніторингу та забезпечення циклічності управління закладом позашкільної освіти з розширенням його демократизації.

У зв'язку з децентралізацією та передачею частини повноважень державного управління на місцеві органи управління, є потреба у розподілі управлінських функцій з реалізації проектів державно-приватного

партнерства між різними рівнями управління; розширенні автономії закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти у пошуку партнерів для розробки і реалізації проектів різного терміну і форми; створенні умов для залучення місцевих роботодавців до процесу підготовки кваліфікованих працівників.

З 1 вересня 2020 р. розпочався пілотний проект щодо фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти з обласних бюджетів з частковою компенсацією витрат з міського бюджету (пропорційно кількості учнів – міських жителів). Учасниками пілотного проекту є Вінницька, Одеська та Сумська області. Таке рішення запроваджує модель, де всі заклади будуть знаходитися в управлінні та на фінансуванні області, яка формуватиме замовлення відповідно до потреб регіонального ринку праці.

Практична реалізація проектів державно-приватного партнерства у галузі професійної (професійно-технічної) освіти пов'язана з впровадженням в Україні дуальної освіти та реалізацією пілотних проектів партнерства з роботодавцями.

Під проектною діяльністю ЗП(ПТ)О, ЦПТО ми розуміємо організацію освітньої діяльності закладу на демократичних засадах шляхом ініціювання та реалізації проектів, яка сприятиме сталому розвитку закладу.

Під управлінням проектною діяльністю ЗП(ПТ)О, розуміємо цілеспрямований вплив на процес реалізації проектів для забезпечення успішності їх реалізації й формування життєвої компетентності учасників освітнього процесу.

Позитивними прикладами розвитку форм партнерства закладів П(ПТ)О з роботодавцями є: Програми «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України»; проект «Державно-приватне партнерство для поліпшення санітарно-технічної освіти в Україні»; співпраця з компаніями «KNAUF», ТОВ «Снежжа-Україна», ТОВ «Фамальгаут-Полімін»; Фондом ім. Ебергарда Шьока; проектом «Хенкель Академія» тощо.

Нововведеннями в системі П(ПТ)О є створення центру кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти, до функцій якого входять співпраця з роботодавцями, та розвиток виробничо-освітніх або промислових кластерів. Для їх підтримки державна та регіональна влада має створювати умови, щоб забезпечити інтеграційну взаємодію суб'єктів партнерства.

Відтак, освітня проектна діяльність має важливе значення не тільки як інструмент антикризового регулювання зайнятості, але і як інвестиції в якість майбутнього економічного зростання та посилення спроможності територіальних громад.

Проект, як і модель, має етапи побудови: формулювання проблеми, мети проекту; висування ідей, що можуть сприяти вирішенню протиріч у даній вимірювання очікуваних результатів; процес реалізації проекту з моніторинговим відстеженням (безупинна діагностика, аналіз і коректування проектної діяльності); заключний етап: узагальнення результатів, висновки.

Компонентами проектування є мета, об'єкт, суб'єкт, засоби, методи здійснення та його результат.

Наведемо головні аргументи щодо доцільності впровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в Україні, що передбачає теоретичне обґрунтування, розробку та комплексну модель управління проектною діяльністю для розробки та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг. Серед них:

- розроблення та втілення державних, регіональних та локальних програм та проектів, враховуючи їх складність та багатоаспектність, що вимагає в сучасних умовах застосування інструментів проектного менеджменту;

- управління проектами є універсальною концепцією, що може застосовуватися для здійснення будь-яких проектів в усіх галузях та напрямках, починаючи з освіти, науки, сфери праці та зайнятості;

- методи та інструменти проектного менеджменту у публічному управлінні є на сьогодні одними з найбільш досконалих, апробованих та відпрацьованих у світовій практиці, що створює сприятливі умови для запозичення кращого досвіду, швидкої адаптації до національних умов та ефективного застосування;

- на основі управління проектами можна ефективно вирішити проблему контролю (причому як з боку державних органів, так і з боку громадськості), в тому числі термінів і особливо фінансових та матеріальних витрат;

- результати робіт у контексті управління проектами мають бути конкретними і бути не просто продуктом, а системою цілей, яких необхідно досягти в процесі виконання проекту, що значно посилює можливості практичного використання методології та методів управління проектами;

- при реалізації програм у сфері зайнятості досить часто задіяні багато структур та органів; неможливість нормальної координації між ними може повністю паралізувати хід робіт; механізми управління проектами дають змогу вирішити цю проблему;

- існує коло проблемних питань, які або майже неможливо, або вкрай непродуктивно вирішувати в рамках стандартних структур та управлінських технологій; у цих випадках управління проектами може виявитися незамінним;

- методи управління проектами є гнучкими, їх можна застосовувати у будь-яких організаціях і при цьому гармонійно коригувати зі стратегічним управлінням та організаційною стратегією органів публічного управління сферою зайнятості;

- на основі управління проектами можна досить чітко здійснювати контроль та управління ефективністю діяльності органів публічного управління сферою зайнятості, що за інших умов найчастіше є значно утрудненим;

- проектний підхід дає змогу сформувати більш гнучку організаційну структуру управління, що здатна своєчасно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища;

- проектний підхід передбачає чіткий розподіл керівництвом цілей, завдань, функцій та обов'язків щодо реалізації проекту, що полегшує оцінку та підвищує контроль за виконанням завдань підлеглими;
- на основі проектного підходу визначають склад завдань проекту, ієрархічну структуру за принципом «дерева робіт», що дає змогу включити у структуру проекту необхідні та достатні завдання;
- проектний підхід надає можливість здійснення інтегральної оцінки соціально-економічної корисності проекту за єдиним основним критерієм для отримання узагальненої оцінки ефективності діяльності органу публічної влади в сфері зайнятості;
- управління проектами веде до отримання кінцевого результату, за яким визначається ступінь задоволення потреб суспільства, громади та окремих категорій громадян;
- управління проектами використовує стратегію цільового раціонального розподілу та використання проектних ресурсів за критерієм максимізації з метою ефективного управління ними;
- за допомогою проектного підходу здійснюється зворотній зв'язок з населенням країни, що дає змогу оцінити діяльність органу публічного управління у сфері зайнятості безпосередньо громадянами держави[166; 229; 230; 238].

На нашу думку, упровадження проектного менеджменту та створення національних інноваційних проектів у сфері зайнятості сприятимуть досягненню позитивних результатів, зокрема, пов'язаних із покращенням якості надання послуг безробітним громадянам, удосконаленням освітньої діяльності у сфері зайнятості населення.

Виходячи з викладеного зауважимо, що сфера управління зайнятістю населення є однією з пріоритетних щодо використання методів та прийомів проектного менеджменту. Однак, на жаль, у відповідних колах суспільства розуміння цього та потенційних можливостей методології управління

проектами недостатнє, що перешкоджає використанню та поширенню технологій проектної діяльності в Україні. Водночас чимало проблем, що стоять перед громадою, можна було б швидко та ефективно вирішити вже зараз саме за допомогою таких технологій.

Отже, сьогодні в Україні нагальною є також необхідність створення національних та регіональних проектів у сфері зайнятості населення, що має на меті створення та ефективне функціонування системи сформульованих завдань, фізичних об'єктів, відповідних організаційно-економічних та технологічних процесів, забезпечення нормативно-правових, організаційних заходів, здійснення освітньої діяльності, що створюються й упроваджуються для реалізації цих завдань, а також сукупність матеріальних, фінансових, людських та інших ресурсів і управлінських рішень щодо їх виконання. Саме держава повинна стати головним координатором, правовим та фінансовим гарантом застосування проектних технологій в усіх сферах суспільного життя та зокрема у сфері зайнятості задля посилення спроможності територіальних громад.

Управління проектами стає загальновизнаною методологією здійснення управлінської діяльності, формування ефективної політики зайнятості з використанням адекватних заходів для активізації громад, які повинні враховувати наявний незадовільний стан забезпечення зайнятості населення, безробіття, а також зміни в економічному, соціальному та політичному житті країни. Політика зайнятості повинна бути дієвою системою механізмів та заходів державного впливу на соціально-економічний розвиток територіальних громад в цілому і кожного з її членів зокрема.

Комплексну модель управління проектною діяльністю для розробки та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг наведено на рис. 3.3 (див. рис. 3.3).

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ МОДЕЛІ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТНОГО ПІДХОДУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

- впровадження нової моделі публічного управління у сфері зайнятості, яка спрямовується на її інноваційний розвиток;
- забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць, стимулювання підприємництва та самозайнятості громадян, створення гідних умов праці;
- ефективна державна політика у сфері трудової міграції, розвиток інклюзивного ринку праці, зокрема сприяння зайнятості молоді, інших маломобільних груп;
- оперативне отримання об'єктивної інформації про проблеми ринку праці та сфери зайнятості населення, які теоретично можуть бути вирішені за допомогою проектного менеджменту;
- аналіз оперативної інформації про стан ринку праці та сфери зайнятості населення у визначений період шляхом проведення аналізу та опрацювання отриманих експертних даних за допомогою відповідної інформаційно-аналітичної системи;
- прийняття та реалізація управлінських рішень щодо розроблення та впровадження проектів, спрямованих як на вирішення поточних проблем діяльності, так і на перспективний розвиток;
- управлінський супровід проектної діяльності;
- визначення готовності суб'єктів державного регулювання зайнятості та колективу виконавців до інноваційної діяльності;
- формування інноваційного середовища в органі державного регулювання зайнятості

Алгоритм впровадження комплексної моделі

- створення та організація діяльності офісу проектів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості;
- формування команди проектів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості;
- вивчення досвіду здійснення проектної діяльності в ЗПО;
- визначення кроків з впровадження моделі;
- розроблення нормативно-регламентної бази;
- організація та проведення необхідних експертних вимірювань, аналізу та прогнозування і моніторингу;
- здійснення аналізу отриманих показників – у послідовності відповідно до визначених концептів;
- розвиток системи управління проектною діяльністю в сфері публічного управління інноваційним розвитком зайнятості населення;
- створення інформаційної системи управління проектами

Складові моделі - базові концепти:	Фази проекту	Компоненти проектування	Проектно-програмно-цільове управління
1. Цільовий.	1. Концепція проекту (формування задуму (ідеї), постановка завдань);	— мета;	— формування цільової програми;
2. Теоретичний.		— об'єкт;	— планування виконання;
3. Змістовий.	2. Розробка та підготовка проекту;	— суб'єкт;	— управління реалізацією;
4. Технологічний.		— засоби, методи здійснення;	— моніторинг;
5. Результативно-рефлексивний	3. Реалізація проекту;	— результат	— корегування
	4. Закінчення проекту		

- розроблення та втілення державних, регіональних та локальних програм і проектів впровадження нової моделі публічного управління у сфері зайнятості, яка спрямовується на її інноваційний розвиток для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць, стимулювання підприємництва та самозайнятості громадян, створення гідних умов праці, неперервного професійного навчання впродовж життя, ефективної державної політики у сфері трудової міграції, розвиток інклюзивного ринку праці, зокрема сприяння зайнятості молоді, інших маломобільних груп;
- методи управління проектами органів публічного управління сферою зайнятості є гнучкими, їх можна застосовувати у будь-яких підвідомчих організаціях і при цьому гармонійно коригувати зі стратегічним управлінням та організаційною стратегією органів публічного управління в цілому;
- проектний підхід дає змогу сформувати більш гнучку організаційну структуру управління, що здатна своєчасно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, чіткий розподіл керівництвом цілей, завдань, функцій та обов'язків щодо реалізації проекту, що полегшує оцінку та підвищує контроль за виконанням завдань;
- управління проектами веде до отримання кінцевого результату, за яким визначається ступінь задоволення потреб суспільства, громади та окремих категорій громадян

Рис. 3.3 Комплексна модель управління проектною діяльністю для розробки та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення

[Складено автором]

Висновки до розділу 3

1. Визначено, що метою реформи місцевого самоврядування є забезпечення спроможності територіальних громад самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення у сфері зайнятості та формуванні місцевих ринків праці, оскільки від організації системи зайнятості залежить ефективність використання трудового потенціалу населення територіальних громад, що є одним із головних чинників конкурентоспроможності територій.

2. Встановлено, що неефективна зайнятість населення в територіальних громадах виявляється в зростанні безробіття та соціальної напруги внаслідок зниження економічної активності мешканців громад; у відсутності стратегічного планування розвитку місцевих ринків праці; зниженні валового виробництва і сукупної продуктивності праці в громадах через нераціональне використання людських ресурсів; міграції місцевого населення за межі громади та збільшенні загального демографічного навантаження на працездатне населення.

3. Проаналізовано можливість використання для удосконалення публічного управління зайнятістю населення громад методики партнерства зайнятості на місцевому рівні, розробленої МОП, яка допомагає якісно вирішувати проблеми робочого ринку у конкретній адміністративно-територіальній одиниці та передбачає добровільне об'єднання зусиль місцевої служби зайнятості із місцевими роботодавцями, громадськими організаціями та закладами освіти задля покращення ситуації на ринку праці.

4. Розглянуто питання працевлаштування учасників АТО/ОСС, внутрішньо переміщених осіб, доведено необхідність використання різноманітних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації цієї категорії шляхом реалізації окремих програм і проектів, створення умов для відкриття ними власного бізнесу.

5. Запропоновано для розвитку зайнятості населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад наступні пропозиції;

- орієнтуватись на розвиткові цілі через розроблення стратегічних документів у сфері зайнятості і створення нових робочих місць;
- налагоджувати систематичну співпрацю з центрами зайнятості як передумову покращення умов зайнятості місцевого населення;
- активно використовувати зниження ставок місцевих податків та зборів для створення нових робочих місць;
- активізувати роботу в залученні грантових та донорських ресурсів у межах програм міжнародних організацій і програм транскордонного співробітництва, у тому числі для створення сільськогосподарських кооперативів і фермерських господарств;
- проводити активні заходи з протидії міграційним втратам;
- продовжувати активну політику забезпечення зайнятості, створення нових робочих місць, особливо у промислових видах економічної діяльності.

6. Рекомендовано для удосконалення публічного управління та адміністрування зайнятістю населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад наступне: тісна співпраця громад з різними групами стейкхолдерів (з центрами зайнятості, громадськими організаціями, роботодавцями тощо); закріплення ролі та відповідальності органів місцевого самоврядування за створення умов для підвищення рівня зайнятості; орієнтація на вчасну ідентифікацію проблеми зайнятості та проведення випереджувальних дій; підвищення ролі профорієнтації молоді щодо оптимального вибору майбутньої професії; підвищення ролі ЦПТО на ринку освітніх послуг для дорослого населення, розширення їх можливостей для охоплення ними потреб усіх галузей економіки в професійному навчанні робітничих кадрів регіонів, де вони розміщені, а також прилеглих до них; удосконалення механізмів отримання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці та стимулювання роботодавців до

створення та збереження робочих місць; упровадження нових підходів до повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій;

7. Визначено, що впровадження нетипових форм зайнятості в умовах змін ринку праці потребує адаптації різних категорій населення до вимог ринку, змін законодавства, впровадження сервісно орієнтованих моделей в системі державних інституцій, що займаються питаннями підбору і пропозиції роботи та працівників.

8. Проаналізовано гнучкі форми зайнятості, визначено необхідність надати гарантії договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, та їх надійний соціальних захист на основі міжнародних трудових стандартів.

9. Доведено необхідність правового регулювання протидії нелегальній і тіньовій зайнятості, запропоновано здійснення низки заходів:

- адміністративних – створення цілісної системи упередження й профілактики здійснення тіньової діяльності;
- економічних – формування сприятливого середовища для розвитку підприємницької діяльності на конкурентній основі;
- правових – посилення відповідальності та уведення санкцій за правопорушення, які б підвищували ризики від здійснення тіньової діяльності.

10. Проаналізовано сферу онлайн-зайнятості, визначено, що на державу покладаються у сфері онлайн-зайнятості регулюючі, контролюючі функції, що супроводжується формуванням належної правової бази, стимулюванням розвитку цифрового ринку праці.

11. Обґрунтовано науково-методичні засади впровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості

населення в Україні, що передбачає теоретичне обґрунтування, розробку та комплексну модель управління проектною діяльністю для розробки та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг.

12. Доведено, що діяльність органів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості має бути зорієнтована на сприяння розвитку зайнятості за наступними пріоритетами:

- сприяння ефективній зайнятості населення, підвищення її гнучкості, стимулювання зростання зайнятості в інноваційних галузях економіки;
- збільшення попиту на людські ресурси в конкурентних галузях, що вимагають висококваліфікованих кадрів, які здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь і навичок, а також активне впровадження передових методів праці;
- забезпечення гнучкості трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням;
- збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності та мобільності;
- створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів соціально-трудових відносин – роботодавців, найманих працівників та посередників на ринку праці;
- використання засобів та інструментів коригування системи зайнятості.

Розроблено комплексну модель управління проектною діяльністю для розробки та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг.

Основний зміст розділу опубліковано в роботах автора [183; 185; 186; 188; 192; 195; 197; 199; 201; 203; 207; 208; 209; 215].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення та розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення діяльності органів публічної влади у цій сфері.

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки:

1. На основі узагальнення теоретичних засад управління сферою зайнятості, наукового дискурсу проблематики у цій сфері встановлено, що для інноваційного розвитку сфери зайнятості важливими принципами управління розглядаються: відповідальність за забезпечення інклюзивної, продуктивної зайнятості, створення робочих місць в інноваційних секторах, стимулювання економічної активності населення та мобільності робочої сили. До методологічних принципів політики зайнятості, актуальних для України, зараховано принцип субсидіарності, який в умовах децентралізації визначає підпорядкованість цілей, завдань управління зайнятістю на державному, регіональному, місцевому та локальному рівнях. До функцій органів публічної влади зараховані: прогностично-цільова, організаційно-правова, координуючо-регулююча, мотиваційно-стимулююча, консолідуюча, інформаційна, соціальна, контролююча, корегуюча.

Для реалізації управлінських завдань у сфері зайнятості запропоновано комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості, метою якого є створення умов для максимально можливої зайнятості населення шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів регулювання, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння розвитку інноваційної зайнятості;

2. Для наукового обґрунтування публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості уточнено понятійно-категоріальний апарат

дослідження, зокрема такі поняття як «зайнятість населення», «інноваційний розвиток сфери зайнятості», «інноваційний тип зайнятості».

Сформульовано поняття *публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості* як діяльності органів публічної влади, спрямованої на забезпечення продуктивної й ефективної зайнятості; досягнення збалансованості на ринку праці; створення нових робочих місць та постійної перепідготовки фахівців у відповідності до актуальних потреб інноваційної економіки, розвитку інноваційної діяльності на основі концепції «Індустрія 4.0»; підвищення продуктивності праці та посилення конкурентоспроможності робочої сили шляхом впровадження системних правових, організаційних економічних змін.

3. Здійснено узагальнення зарубіжного досвіду публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні, зокрема до практик зарубіжного досвіду управління у сфері зайнятості, які можуть бути адаптованими в Україні, зараховано наступні: створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини); заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід Європейського Союзу, США); фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великої Британії); виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини); звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини); фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6

місяців (досвід Франції); виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії).

4. На основі аналізу діючого законодавства розроблено практичні рекомендації щодо нормативно-правового регулювання ринку праці та сфери зайнятості населення шляхом внесення змін до діючого законодавства з урахуванням трансформаційних перетворень та упровадження сучасних нетипових форм зайнятості в Україні, які стосуються дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників, економічного стимулювання роботодавців, сприяння продуктивній зайнятості, удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні, механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів (що викладено у Проекті Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти).

5. Здійснено аналіз трансформаційних змін, які відбуваються у сучасному світі, зокрема процесу глобалізації, проблем демографії, процесів автоматизації, роботизації, розвитку штучного інтелекту, флексибілізації ринку праці, проведено аналіз ринку праці України, доведено, що головними завданнями публічного управління та адміністрування процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, формування відповідної стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, організацію допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

6. Рекомендовано для удосконалення публічного управління та адміністрування зайнятості населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад наступні шляхи: тісна співпраця громад з різними групами стейкхолдерів (з центрами зайнятості, громадськими організаціями, роботодавцями тощо); закріплення ролі та відповідальності органів місцевого самоврядування за створення умов для підвищення рівня зайнятості; орієнтація на вчасну ідентифікацію проблеми зайнятості та проведення випереджувальних дій; посилення профорієнтації молоді щодо оптимального вибору майбутньої професії; підвищення ролі центрів професійно-технічної освіти на ринку освітніх послуг для дорослого населення, розширення їх можливостей для охоплення ними потреб усіх галузей економіки в професійному навчанні робітничих кадрів регіонів, де вони розміщені, а також прилеглих до них; удосконалення механізмів отримання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці та стимулювання роботодавців до створення та збереження робочих місць; упровадження нових підходів до повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій.

7. Проаналізовано використання нетипових форм зайнятості населення в умовах змін ринку праці та визначено необхідність надати гарантії договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, та їх надійний соціальний захист на основі міжнародних трудових стандартів; доведено необхідність правового регулювання протидії нелегальній і тіньовій зайнятості; запропоновано виконання державою у сфері он-лайн зайнятості регулюючих, контролюючих функцій, що має супроводжуватися формуванням належної правової бази, стимулюванням розвитку цифрового ринку праці.

8. Обґрунтовано науково-методичні засади впровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в Україні, що передбачає теоретичне обґрунтування, розробку та

комплексну модель управління проектною діяльністю для підготовки і здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг.

Доведено, що діяльність органів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості має бути орієнтованою на сприяння ефективній зайнятості населення; стимулювання зайнятості в інноваційних галузях економіки; забезпечення гнучкості трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням; збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності та мобільності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеев В.М. *Структури публічного управління в Україні: громадівські ради*. Чернівці : Технодрук, 2014. 76 с.
2. Андрієвський О.Г. Вплив організаційної структури органів виконавчої влади зарубіжних країн на систему державного регулювання сфери зайнятості населення. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. Т. 31(70). № 3. С. 1–4.
3. Андріїв М.М. Поняття та структура компетенції органів публічної влади. *Теорія та практика державного управління: зб. наук. праць*. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2017. Вип. 2(57). С. 45–53.
4. Антипцева О.Ю. Адаптація зарубіжного досвіду економічного стимулювання державою зайнятості населення до реалій вітчизняної економіки. *Державне управління*. 2018. Вип. 1(18). С. 3–12.
5. Антонюк В.П., Щетініна Л.В. Інституційне забезпечення державної політики у сфері зайнятості: напрями удосконалення. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 1(51). С. 109–116.
6. Атаманчук Г.В. *Государственное управление (организационно-функциональные вопросы): учеб. пособие*. Москва : ОАО НПО «Экономика», 2000. 302 с.
7. Бакуменко В.Д., Бондар І.С., Горник В.Г. *Особливості публічного управління та адміністрування: навч. посібник*. Київ : Ліра-К, 2017. 256 с.
8. Беззубко Б.І. Стан державних механізмів планування розвитку територій. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. праць*. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2015. № 1(47). С. 231–235.
9. Біль М.М., Левицька О.О. Потенціал активізації зайнятості населення об'єднаних територіальних громад західних та центральних областей України. *Ефективна економіка*. 2019. № 12.

URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7518> (дата звернення: 10.12.2021). DOI: [10.32702/2307-2105-2019.12.92](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.12.92)

10. Безуглий Д.Г. Координаційне забезпечення проектно орієнтованого управління розвитком об'єднаних територіальних громад в Україні. *Теорія та практика державного управління*: зб. наук. праць. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2016. Вип. 2(53). С. 155–161.

11. Д. Г. Безуглий, Ю. П. Шаров, «Проектний підхід в управлінні розвитком та співробітництвом укрупнених територіальних громад», *Аспекти публічного управління*, № 9(23), с. 64–71, 2015.

12. Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*; пер. с англ. Москва : Academia, 1999. 956 с.

13. Бобровська О. Механізм системного управління процесами розвитку територій регіонів: концептуалізація конструювання і побудови. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. праць. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. № 2(33). С. 48–55.

14. Божко Я.О. *Механізми модернізації державної політики у сфері зайнятості осіб з інвалідністю в Україні: дис. ... канд. наук з держ. управ. (доктора філософії) за спец.: 25.00.02 «механізми державного управління»*; Національна академія державного управління при Президентові України. Київ, 2020.

15. Боков О.В., Бокова С., Біденко Т. Ринок праці ЄС: досвід для України. *Україна: аспекти праці*. НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України. 2016. № 1/2. С. 46–52.

16. Болотіна Є.В., Ханіна А.Е. Реформування моделі публічного адміністрування в умовах євроінтеграції України. *МЕНЕДЖЕР: вісник Донецького держ. ун-ту управління. Серія «Економіка»*. 2017. 2 (75). С. 18–26.

17. Борисенко О. Сервісно орієнтована модель розвитку державної політики зайнятості в Україні: інноваційні підходи. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 4(43). С. 37–41.

18. Вдовенко С.М. *Публічне адміністрування (теоретичні положення, пріоритети, напрями реалізації)*: монографія. Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. 260 с.
19. *Взаємодія держави і суспільства в процесах публічної політики*: наук. розробка / авт. кол.: С.О. Телешун, І.В. Рейтерович, С.В. Ситник та ін. Київ : НАДУ, 2013. 44 с.
20. Віліжінський В.М., Попов М.П. *Реформування системи місцевого самоврядування в Україні з урахуванням національних традицій врядування* : монографія. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2016. 182 с.
21. Войтик О. Особливості державного управління регіональним розвитком: теоретичні аспекти. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. праць. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. № 1(32). С. 21–26.
22. Ворона П.В. *Міське самоврядування України в контексті розвитку представницької влади* : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 341 с.
23. Гетьман О.О. *Інноваційний механізм регулювання ринку праці* : монографія. Дніпропетровськ, УМСФ, 2016. 328 с.
24. Гололобов С.М. Координування діяльності органів державної влади та громадських об'єднань в сучасній Україні. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. праць. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2016. № 2(50). URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2016-2/doc/4/03.pdf> (дата звернення: 30.10.2021).
25. Груба Г.І. *Розвиток інноваційної діяльності в Україні: теорія, методологія, стратегія державної політики* : монографія. Київ : ТОВ «ДКС центр». 2009. 364 с.
26. Гурне Б. *Державне управління*; пер. з фр. В. Шовкуна. Київ : Основи, 1993. 165 с.
27. Волківська А.М., Осовська Г.В., Семенюк Т.В. *Форми та методи стимулювання продуктивної діяльності в умовах корпоративного управління. Ефективна економіка.* 2021. № 1.

URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8543> (дата звернення: 7.10.2021). DOI: [10.32702/2307-2105-2021.1.103](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.1.103)

28. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення* : монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко [та ін.]; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; за наук. ред. А.М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 504 с.

29. Гургула О.М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту*. 2014. № 6. С. 121–124.

30. Гургула Т.В., Леодовська Ю.В. Забезпечення зайнятості молоді через діяльність малих громад в Україні. *Ефективність державного управління* : зб. наук. праць: у 2 ч. / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2021. Вип. 1(66). Ч. 1. С. 62–69.

31. Давидова І.О. Зайнятість: теоретичні підходи до аналізу та стадії. *Ефективна економіка*. 2013. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2167> (дата звернення: 30.10.2021).

32. Давидова І.О. Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик. *Ефективна економіка*. 2015. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4041> (дата звернення: 30.10.2021).

33. Данилишин Б.М., Пилипів В.В. Децентралізація у країнах ЄС: уроки для України. *Регіональна економіка*. 2016. № 1. С. 5–11.

34. Дегтярьова І.О. *Конкурентоспроможність регіону: стратегічні пріоритети та механізми державного управління* : монографія. Київ : НАДУ, 2012. 368 с.

35. Децентралізація зайнятості. Яких фахівців потребують громади? *Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2542639->

decentralizacia-zajnatosti-akih-fahivciv-potrebuut-gromadi.html (дата звернення: 30.10.2021).

36. Дівнич В.М. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. 2017. № 2(58). С. 43–47.

37. Діденко Н. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління. *Публічне управління: теорія та практика*. 2010. № 2. С. 131–137.

38. Діденко Н.Г. *Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики* : монографія. Донецьк, 2007. 404 с.

39. Діденко Н.Г. Європейська підтримка внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін: зб. наук. праць Донецького держ. ун-ту управління МОН України – Т. XVIII, вип.302.* –Маріуполь, ДонДУУ. 2017. С. 147–164.

40. Дрешпак В. Досвід Фінляндії з упровадження нових онлайн сервісів для забезпечення участі громадян у публічному управлінні. *Новітні інформаційно-комунікаційні технології в модернізації публічного управління: зарубіжний і вітчизняний досвід* : матеріали IV наук.-практ. семінару, 30 берез. – 30 квіт. 2016 р. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015.

41. Дубич К.В. *Механізми державного управління соціальними послугами : зарубіжний досвід та українські реалії* : монографія. Київ : Вид-во НАДУ при Президентові України, 2015. 386 с.

42. Дубич К.В. Фактори тінізації ринку праці України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2017. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2017_10_3 (дата звернення: 13.10.2021).

43. Дубич К.В. Тінізація ринку праці як проблема публічного управління: українські та міжнародні тенденції. *Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність*: колективна монографія / за наук. ред. д-

ра наук з держ. упр. Р.В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с. Розд. II. С. 79–120.

44. Дубич К. Сучасні світові тенденції та українські реалії молодіжного безробіття. *Вісник НАДУ при Президентові України. Серія «Державне управління»*. 2017. № 3. С. 87–94.

45. Дуков Д.Ф. Аналіз сутності поняття «механізм державного управління» та побудова його узагальненого визначення. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. праць. Харків : Вид-во «Магістр». 2015. № 1(47). С. 39–47.

46. Дунаєв І.В. Проблеми модернізаційного переходу регіонів до децентралізованої моделі розвитку. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. праць. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2017. № 1(51). 171 с.

47. Дяків О.В. *Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці*. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf> (дата звернення: 13.10.2021).

48. Дяків О.В. Механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці: зарубіжний досвід. *Вісник Національної академії держ. упр. при Президентові України*. 2011. № 3. С. 264–271.

49. Євмешкіна О. Реалізація функції прогнозування на різних рівнях державного управління. *Державне управління та місцеве самоврядування* : зб. наук. праць. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. № 1(32). С. 68–73.

50. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. 2015. № 1(52). С. 82–89.

51. Ємельяненко Л., Дзензелюк К. Впровадження публічної політики розвитку інклюзивного ринку праці в Україні. *Макроекономічне оцінювання публічного сектору в антикризовому управлінні* : матеріали наук. прикладних дослідж. освіт.-проф. програми 281 «Публічне управління та адміністрування» за 2017–2018 рр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ

«Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», ф-т економіки та упр., каф. нац. економіки та публічного упр.; редкол.: І.Й. Малий (голова) [та ін.]. Електрон. текст. дані. Київ : КНЕУ, 2019. С. 39–60. URL: http://www.ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/30346/MO_2019_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 13.10.2021).

52. *Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід* / за ред. канд. екон. наук, проф. Т.М. Кір'ян. Київ, 2017. 245 с.

53. Звонар Й.П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні. *Науковий вісник Мукачівського держ. ун-ту. Серія: Економіка*. 2015. Вип. 2(1). С. 145–150. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2015_2\(1\)27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2015_2(1)27) (дата звернення: 13.10.2021).

54. Зінкевич Н.І. Тенденції й перспективи розвитку зайнятості та цінностей трудового життя в епоху мережевої економіки. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 1. С. 16–26.

55. Іванова Л.В., Сорока О.В. *Державне регулювання зайнятості* : навч. посібник. Одеса : ОНЕУ, ротапринт, 2015. 264 с.

56. Ільїч Л.М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення* : вироб.-практ. наук. журн.; Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. Київ, 2015. № 1. С. 13–17.

57. Ільїч Л.М. Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України. *Україна аспекти праці*: наук.-аналіт. журн.; НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України. Київ, 2016. Вип. 5/6. С. 3–10.

58. *Інвалідність та суспільство* / Л. Байда, О. Красюкова-Енс, В. Азін та ін. / за ред. Л. Байди, О. Красюкової-Енс. Київ : Київ. ун-т, 2011. 188 с.

59. *Інноваційні методи навчання у вищій школі України. Право та інноваційне суспільство* : електронне, наук. вид. 2015. № 1(4). URL: <http://apir.org.ua/wpcontent/uploads/2015/04/Bystrova.pdf> (дата звернення: 13.10.2021).

60. *Інноваційні підходи до забезпечення конкурентоспроможності регіонів у контексті активізації економічного розвитку* : монографія / О.Ю. Бобровська, С.М. Серьогін, Т.О. Савостенко [та ін.]; за заг. ред. О.Ю. Бобровської та Т.О. Савостенко. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2013. 196 с.

61. Инглхарт Р. *Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир*; пер. с англ. С.Л. Лопатиной; под ред. М.А. Завадской, В.В. Косенко, А.А. Широкановой; науч. ред. Э.Д. Панарин. Москва : Мысль, 2018. 347 с.

62. Кайда Н. Адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу на сучасному етапі. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/adaptatsiyi-trudovogo-zakonodavstva-ukrayiny-do-zakonodavstva-yevropejskogo-soyuzu-na-suchasnomu-etapi/> (дата звернення: 13.10.2021).

63. Калініченко О.В. *Управління соціально-економічним розвитком в умовах змін* : монографія / за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Т.М. Лозинської; Полтавська держ. аграрна академія. Полтава, 2017. С. 61–72.

64. Калініна С.П., Гетьманенко Ю.О., Давидюк Л.П. *Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект* : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С.П. Калініної. Вінниця : ТОВ «НіланЛТД», 2016. 239 с.

65. Карпенко О.В. *Механізми формування та реалізації сервісноорієнтованої державної політики в Україні* : дис. ... д-ра наук з держ. упр., спец. : 25.00.02; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України.

Київ, 2016. 466 с.

66. Карпенко О.В. Соціальна чи сервісно-орієнтована державна політика: відмінності та протиріччя в ідеології надання управлінських послуг від імені держави. *Актуальні проблеми державного управління*. 2016. Вип. 3. С. 37–41.

67. Каховська О.В., Комарова І.Д. Економічні та соціальні проблеми зайнятості: європейський досвід вирішення для України. *Інвестиції: практика та досвід* : наук.-практ. журн. Київ, 2013. № 2, січень. С. 25–30.

68. Кейнс Д. *Трактат про грошову реформу. Загальна теорія зайнятості, відсотку та грошей*. Київ : Либідь, 1999. 190 с.

69. Ковач В.О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1619> (дата звернення: 13.10.2021). DOI: [10.32702/2307-2156-2020.4.50](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.4.50)

70. Коломієць О. О. Тіньова зайнятість та перспективи її легалізації в Україні. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2017. № 14. С. 35–40. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2017_14_7

71. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей). *UNDP : Україна*. 2020. 30 жовтень. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/employment-services-report-eastern-Ukraine.html> (дата звернення: 13.10.2021).

72. Клавдієва К.Д., Ворона П.В., Онищенко Е.К. Формування проектного підходу до роботи обласної служби зайнятості як фактор детінізації ринку праці в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 1. С. 66–71. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_12 (дата звернення: 13.10.2021).

73. Климчук А.О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218–234.

74. Кравець І.М. Демографічна криза в Україні: стан, наслідки та перспективи її подолання. *Вісник Хмельницького національного ун-ту*. 2021. № 4. С. 114–120.

75. Кравченко М.В. *Модернізація державної політики у сфері соціального захисту населення України : дис. д-ра наук з держ. упр., спец. : 25.00.02; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України*. Київ, 2013. 537 с.

76. Кравченко М.В. Напрями та механізми соціального захисту економічно активного населення України. *Ефективність державного управління*. 2014. Вип. 39. С. 115–123.

77. Кравченко М.В. Пріоритетні напрями забезпечення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Національної акад. держ. упр. при Президентові України. Серія: Державне управління*. 2016. № 3. С. 83–90.

78. Кравченко М.В., Петроє О.М., Ярош Н.П. Соціальна і гуманітарна політика в Україні в умовах сучасних викликів. *Державне управління: теорія та практика*. 2016. № 2. С. 32–44.

79. Кравченко М.В. Новітні тенденції ринку праці та стратегія держави в умовах COVID-19. *Національна економічна діяльність і міжнародні економічні відносини: сучасний стан та тенденції розвитку : колективна монографія*. Полтава : ПП «Астроя», 2020. Розд. 5. 251 с. С. 175–179. Міжнародний стандартний номер ISBN 978-617-7669-88-2 URL: <http://www.economics.in.ua/2020/08/blog-post.html> (дата звернення: 30.10.2021).

80. Кравченко М.В. Шляхи державного сприяння адаптації та інтеграції внутрішньо переміщених осіб та учасників АТО: регіональний вимір. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. № 2(41). С. 43–53.

URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2019/2019_02\(41\)/7.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2019/2019_02(41)/7.pdf) (дата звернення: 30.10.2021).

81. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. *Державне управління: науковий вісник*. 2021. № 1(7). С. 140–161.

82. Крентовська О. Міністерство проводить системну роботу по формуванню комплексної реформи ринку праці. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=250027734

83. Куцеволова М.В. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання у процесі формування політики зайнятості *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2(30). С. 225–236.

84. Лавриненко Л.М. Вплив ринку освітніх послуг на розвиток економіки та ефективність функціонування ринку праці. *ΛΟΓΟΣ: зб. наук. праць*. 2020. С. 50–52. <https://doi.org/10.36074/15.05.2020.v1.18>

85. Лавриненко Л.М. Проблеми формування інфраструктури ринку праці в Україні й вдосконалення розвитку його інститутів. *Eurasianscientific congress. Abstractsof the 2-nd International scientificand practical conference*. Barca Academy Publishing. Barcelona, Spain. 2020. 488-492. URL: <http://sci-conf.com.ua> (дата звернення: 30.10.2021).

86. Лібанова Е.М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 41–46.

87. Лісогор Л.С. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 17–20.

88. Лісогор Л.С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 1. С. 54–56.

89. Лісогор Л.С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2015. Вип. 11. С. 177–183.

90. Лісогор Л.С. Формування інноваційної зайнятості в умовах модернізації економіки та трансформації суспільних відносин. *Економіка і організація управління* : зб. наук. праць. Вінниця : ДонНУ, 2016. № 3(23). С. 82–90.

91. Людський розвиток в Україні. *Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку* : колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2016. 328 с.

92. *Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики* : колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2014. 380 с.

93. *Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції* : колективна монографія : у 2 т. / відп. за вип. Л.М. Черенько, О.В. Макарова; за ред. Е.М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2012. 436 с.

94. *Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році*. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (дата звернення: 30.10.2021).

95. Маматова Т.В. Формування нової системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 4. С. 75–83.

96. Мамонова В.В. Роль прогнозування в плануванні економічного і соціального розвитку територій. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. № 1. С. 18–25.

97. Маршавін Ю.М. Шляхи забезпечення узгодженості підготовки тфхівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці: методологічні та прикладні аспекти. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 3. С. 13–18.

98. Маршавін Ю.М. *Державна служба зайнятості як складова системи державного управління в Україні: функції та організаційна структура* : навч.-метод. розробка. Київ : ПІК ДСЗУ, 2010. 26 с.

99. Маршавін Ю.М. Ефективність професійного навчання безробітних: методологія та інструментарій оцінювання. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 4. С. 6–11.

100. Масло С.В. Соціальні послуги служби зайнятості внутрішньо переміщеним особам. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 68–70.

101. Миланович Б. *Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации*; пер. с англ. Д. Шестакова. Москва : Изд-во Ин-та Гайдара, 2017. 336 с.

102. Міненко М.А. *Публічне управління: теорія та методологія* : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 404 с.

103. *Місцевий економічний розвиток – шлях до процвітання громади* : посіб. з основ теорії і практики МЕР / Джордж Едвард (Тед) Треллер; пер. з англ.; Федерація канадських муніципалітетів; Проект «Місцевий економічний розвиток міст України», 2014. 119 с .

104. *Місцеві партнерства зайнятості допомагатимуть у вирішенні проблем ринку праці*. Організація Об'єднаних Націй Україна. URL: <https://ukraine.un.org/uk/143073-mistsevi-partnerstva-zaynyatosti-dopomahatymut-u-vyrishenni-problem-rynku-pratsi> (дата звернення: 30.10.2021).

105. Молодь України – 2018. *Результати репрезентативного соціологічного дослідження*. Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

106. Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. *Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2018 року)*. Київ : Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики, 2019. 107 с.

107. Моніторинг показників досягнення ЦСР в Україні. *Державна служба статистики Україна*. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-10/prezentaciya-csr_22.10.2019_karmazina.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

108. Моніторинговий звіт з оцінки прогресу досягнення ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання» в Україні – 2019 рік. Міністерство економіки України. URL: <http://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku> (дата звернення: 30.10.2021).

109. Надрага В.І. *Соціальні ризики в трудовій сфері: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи*. Київ, 2016. 472 с.

110. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina> (дата звернення: 30.10.2021).

111. Національний план дій щодо зайнятості молоді – 2025. *Міністерство молоді та спорту України*. URL: <https://careerhub.in.ua/wp-content/uploads/2018/11/NAP-2025.pdf> (дата звернення: 30.10.2021).

112. Національна стратегія 4.0. Проект для Кабінету Міністрів України. *INDUSTRY4UKRAINE. «Асоціація Підприємств Промислової Автоматизації України»*. URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/2019/01/02/ukrainskastrategiya-industrii-4-0-7-napriankiv-rozvitku/> (дата звернення: 30.10.2021).

113. В. Негода. «Нова державна регіональна політика в Україні – шлях до успіху». *Інформаційний вісник РЕГІОНЕТ. «Стратегія розвитку»*. 2017. № 2. С. 4–8.

114. Островський І.А., Волковська К.А. Зовнішні шоки та проблеми молодіжного безробіття. *Ефективна економіка*. 2021. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8548> (дата звернення: 30.10.2021).

115. Основні показники ринку праці. Статистична інформація. *Державна служба статистики*. URL: www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 30.10.2021).

116. *Офіційний сайт державної служби зайнятості*. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list> (дата звернення: 30.10.2021).

117. *Офіційний сайт державної служби статистики України*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.10.2021).

118. Пандемія COVID-19 спричинила втрату чверті мільярда робочих місць – звіт МОП. *Made for minds*. URL: <https://www.dw.com/uk/pandemiia-covid-19-sprychynyla-vtratu-chverti-miliarda-robochykh-mists-zvit-mop/a-56340090> (дата звернення: 30.10.2021).

119. *Переглянута Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті*. 2015. URL: http://humanrightsinukraine.org.ua/wpcontent/uploads/2015/10/eu_charter_u_kr.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

120. Петрова І.Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1(32). С. 166–180.

121. Петроє О.М. *Соціальний діалог як інститут державного управління* : навч.-метод. матеріали; упоряд. В.В. Святненко. Київ : НАДУ, 2013. 84 с.

122. Петроє О.М. Основні напрями вдосконалення державного управління соціогуманітарним розвитком на регіональному рівні. *Вісник Національної акад. держ. упр. при Президентові України*. 2014. № 2. С. 69–74. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadu_2014_2_13.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

123. Петюх В.М., Щетініна Л.В., Фокас Л.М., Вонберг Т.В., Кицак Т.Г. *Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти* : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 175 с.

124. Пікетті Тома. *Капітал у ХХІ столітті*; пер. з англ. Н. Палій. Київ : Наш формат, 2016. 696 с.

125. *Планування розвитку територіальних громад* / Г. Васильченко, І. Парасюк, Н. Єременко. Асоціація міст України. Київ : ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. 256 с.

126. Покотило Т.В. Формування та розвиток якісних характеристик трудового потенціалу в органах місцевого самоврядування. *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. праць. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2015. Вип. 2(49). С. 244–252.

127. Польща запроваджує нульовий податок на доходи для молоді до 26 років. *Європейська правда*. 2019. 5, липня. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/07/5/7098138/> (дата звернення: 30.10.2021).

128. Портал професійного консультування. URL: <http://profi.org.ua> (дата звернення: 30.10.2021).

129. Послугами обласної служби зайнятості за сім місяців скористалися понад 67 тисяч людей. *Підсумки роботи Полтавської обласної служби зайнятості*. URL: <https://www.adm-pl.gov.ua/news/poslugami-oblasnoyi-sluzhbi-zaynyatosti-za-sim-misyaciv-skoristalisya-ponad-67-tisyach-lyudey> (дата звернення: 30.10.2021).

130. Поспєлова Т.В. *Механізми державного управління людським розвитком в Україні* : монографія; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Донецьк : Ноулідж (дон. від-ня), 2011. 350 с.

131. Про освіту. Закон України № 2145-VIII від 5 вересня 2017 року. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2017. № 38/39. ст. 380.

132. Про державно-приватне партнерство. Закон України № 2404-VI від 1

липня 2010 року. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2010. № 40. ст. 524) (із змінами).

133. Про зайнятість населення. *Закон України № 5067-VI від 9 серпня 2019 р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 30.10.2021).

134. Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції. *Указ Президента № 150/2015 від 18 березня 2015 року.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/150/2015#Text> (дата звернення: 30.10.2021).

135. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. *Указ Президента України № 722/2019 від 30 вересня 2019 року.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 30.10.2021).

136. Про облік внутрішньо переміщених осіб. *Постанова Кабінету Міністрів України № 509 від 01 жовтня 2014 року.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 13.10.2021).

137. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1396-р від 24 грудня 2019 р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 30.10.2021).

138. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 216-р від 3 березня 2020 р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/216-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 30.10.2021).

139. Про затвердження плану заходів щодо медичної, психологічної,

професійної реабілітації та соціальної адаптації учасників антитерористичної операції. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 359-р. від 31 березня 2015 року.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2015-%D1%80#Text> (дата звернення:13.10.2021).

140. Про затвердження плану міжвідомчих заходів з адаптації до мирного життя учасників антитерористичної операції. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 10-р. від 13 січня 2016 року.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/10-2016-%D1%80#Text> (дата звернення:13.10.2021).

141. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад. *Постанова Кабінету Міністрів України № 214 від 8 квітня 2015 р. (із змінами).* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення:13.10.2021).

142. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці. *Постанова Кабінету Міністрів України № 96 від 11 лютого 2015 р.* URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF/print1453728288209845#n9> (дата звернення:13.10.2021).

143. Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України. *Постанова Кабінету Міністрів України № 148 від 18.02.2016 р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення:13.10.2021).

144. Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки та внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України. *Постанова Кабінету Міністрів України № 579 від 02 червня 2021 р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.10.2021).

145. Про затвердження Методики оцінки ефективності виконання Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025

роки. *Наказ Міністерства молоді та спорту України № 2469 від 14.07.2021 р.* URL: <https://mms.gov.ua/molodizhna-politika/realizaciya-derzhavnih-program-u-sferi-molodi/derzhavna-cilova-socialna-programa-molod-ukrayini> (дата звернення: 13.10.2021).

146. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості. *Наказ Міністерства соціальної політики України № 1543 від 15.12.2016 р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16#Text> (дата звернення: 13.10.2021).

147. Про політику в галузі зайнятості. *Конвенція Міжнародної організації праці № 122 від 1964 року.* URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993> (дата звернення: 13.10.2021).

148. *Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти (21 груд. 2011 р.);* за ред. В.П. Головінова. Київ : Парлам. вид-во, 2012. 480 с. С. 15.

149. *Проблеми та перспективи розвитку державного управління в умовах реформування*: колективна монографія / заг. ред. А.О. Чечель, Є.В. Хлобистов. Бельско-Бяла (Польща): Вища школа економіки та гуманітаристики, 2017. 493 с.

150. *Програма гідної праці 2020–2024.* Україна. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

151. Протягом січня-липня служба зайнятості працевлаштувала 313 тисяч українців. *Державний центр зайнятості.* URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/protyagom-sichnya-lypnja-sluzhba-zaynyatosti-pracevlashtovala-313-tysyach-ukrayinciv> (дата звернення:

30.10.2021).

152. *Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу* : посібник / Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О. Леу; за наук. ред. Л.П. Пуховської. Київ : ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.

153. Прушківська Е.В., Ткачук А.М. Четверта промислова революція та модифікація зайнятості в Україні. *Інноваційна економіка*: наук.-вироб. журн. 2020. № 5/6. С. 13–18.

154. *Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід* : монографія / за заг. ред. С. Чернова, В. Воронкової, В. Банаха, О. Сосніна, П. Жукаускаса, Й. Ввайнхардт, Р. Андрюкайтене; Запоріз. держ. інж. акад. Запоріжжя : ЗДІА, 2016. 606 с.

155. *Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід* / С. Чернов [та ін.]; за заг. ред. С. Чернова [та ін.]; М-во освіти і науки України, Запоріз. держ. інж. акад. Запоріжжя : ЗДІА, 2017. 602 с.

156. *Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність* : колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р.В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

157. *Публічне управління* : термінологічний словник / уклад.: В.С. Куйбіда, М.М. Білинська, О.М. Петроє та ін.; за заг. ред. В.С. Куйбіди, М.М. Білинської, О.М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.

158. Резолюція Європарламенту про виконання Угоди про асоціацію з Україною – питання трудових стандартів та освіти. *Профспілка працівників освіти і науки України*. Офіційний сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/8675-rezolyucya-yevroparlamentu-pro-vikonannya-ugodi-pro-asocacyu-z-ukrayinoyu-pitannya-trudovih-standartv-ta-osvti.html> (дата звернення: 30.10.2021).

159. *Реалізація державної соціальної політики сталого розвитку регіону*

органами публічної влади: монографія / Л.О. Бєлова, Д.В. Карамишев, Л.В. Набока [та ін.]; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Д.В. Карамишева, канд. наук з держ. упр., доц. Л.В. Набоки. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2016. 296 с.

160. *Ринок праці України: перспективи євроінтеграції*: монографія / І.Ф. Гнибіденко, Н.Б. Кузнєцова, Ю.М. Маршавін, О.М. Могильний, Ю.Б. Пінчук; ред.: І.Ф. Гнибіденко; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. Київ : ДКС центр, 2012. 245 с.

161. *Ринок праці в Україні 2021: топ зарплат, професій і оплата*. URL: <https://thepage.ua/ua/business/rinok-praci-v-ukrayini-2021-top-zarplat-profesij-i-oplata-praci-v-regionah> (дата звернення: 30.10.2021).

162. *Ринок праці та професійно-технічна освіта: особливості взаємодії*: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2021. 309 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/359.pdf> (дата звернення: 30.10.2021).

163. *Розвиток системи управління в ЄС: досвід для України*: наук. розробка / О.Я. Красівський, О.С. Киричук, О.Ю. Мороз [та ін.]; за заг. ред. О.Я. Красівського; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Упр. орг. фундам. та приклад. дослідж., Львів. регіон. ін-т держ. упр. Київ : НАДУ, 2013. 56 с.

164. Руденко О.М. Формування сучасної парадигми державного управління: історико-типологічний аспект. *Аналітика і влада*: журн. експерт.-аналіт. матер. і наук. Київ : НАДУ, 2012. № 6. С. 79–89.

165. Рябова З.В. Моделювання та проектування як ефективні засоби забезпечення якості надання освітніх послуг. *Теорія та методика управління освітою: електрон. наук. фахове вид.* 2012. № 8. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_8/22.pdf (дата звернення: 21.10.2021).

166. Рябова З.В., Єрмоленко А.Б., Махиня Т.А. та ін. *Проектний менеджмент для інноваційного розвитку освітніх організацій України*: навч. посіб. для підготовки магістрів за спец. «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами», підвищення кваліф. слухачів, керів. навч. закладів; за заг. ред. В.В. Олійника, маг. Ф. Фреха; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти»; КультурКонтакт Австрія. Київ, 2016. 118 с.

167. *Система публічного управління в умовах децентралізації влади: механізми горизонтальної взаємодії*: монографія / Л. Приходченко, С. Саханенко, П. Надолішній та ін.; за заг. ред. Л. Приходченко. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. 332 с.

168. Соболев В.М., Мусіюк І.О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнесінформ*. 2020. № 10. С. 143–148.

169. Сороко В.М. *Надання публічних послуг органами державної влади та оцінка їх якості* : навч. посібник. Київ : НАДУ, 2008. 104 с.

170. Софій Н.З., Найда Ю.М., Колупаєва А.А. та ін. Концептуальні аспекти інклюзивної освіти. *Інклюзивна школа: особливості організації та управління* / ред. Л.І. Даниленко; 2-ге вид., стереотип. Київ : ФОП Парашин І. С., 2010. 128 с.

171. *Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: вектори реального поступу* : національна доповідь / Національна академія наук України, Відділення економіки, Ін-т економіки природокористування та сталого розвитку; за ред. Е.М. Лібанової, М.А. Хвесика. Київ : [б. в.], 2017. 864 с.

172. *Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку* : монографія / А.М. Колот, С.І. Бандур, І.Ф. Гнибіденко [та ін.]; за наук. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. Київ : КНЕУ, 2015. 259 с.

173. *Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку* : монографія / А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко,

О.О. Герасименко [та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка, М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2015. 336 с.

174. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку* : зб. тез доп. учасників круглого столу, 15 трав. 2018 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.]; редкол.: А.М. Колот (голова) та ін. Київ : КНЕУ, 2018. 102 с.

175. *Соціальний діалог у державному управлінні* : навч. посібник / К.О. Ващенко, Р.А. Колишко, О.В. Мірошніченко, О.М. Петроє, В.П. Трощинський; Національна акад. держ. упр. при Президентові України; Федерація роботодавців України; за ред. О.В. Мірошніченка. Київ : НАДУ, 2012. 300 с.

176. Співпраця служби зайнятості з об'єднаними територіальними громадами. *Дніпропетровський обласний центр зайнятості*.

URL: <https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/spivpracya-sluzhby-zaynyatosti-z-obyednanymy-terytorialnymy-gromadamy-0> (дата звернення: 30.10.2021).

177. *Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України* / Анатолій Колот, Оксана Герасименко; Катерина Ярмолюк-Крбюк (ред.). 2020. Червень. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> (дата звернення: 30.10.2021).

178. Степанюк К.І. Сутність поняття «проектна діяльність» та його становлення в системі освіти. *Вісник Черкаського нац. ун-ту: Серія «Педагогічні науки»*. Черкаси : Вид. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. Вип. 3(216). С. 116–119.

179. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-серпні 2021 року. *Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/all> (дата звернення: 30.10.2021).

180. *Стандарти соціальних послуг* / ред. Л.Л. Сідельнік. Київ :Укр. фонд соціальних інвестицій, 2007. 175 с.

181. Становище молоді в Україні. *Аналітичний звіт, складений Робочою групою ООН у справах молоді*. Київ, 2019. 80 с.

182. Стиглиц Дж. *Великое разделение. Неравенство в обществе, или что делать оставшимся 99% населения?*; пер. с англ. Ф.А. Израилова. Москва : ЭКСМО, 2016. 480 с.

183. Супрун К.В. Проектна освітня діяльність у сфері зайнятості як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Форум прямої демократії* : матеріали доп. та тез Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 4 груд. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 253–257.

184. Супрун К.В. Механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки», державне управління*: зб. наук. праць. 2021. Вип. 17(46). С. 236–266.

185. Супрун К.В., Козенко Р.В., Пікож Т.М. Реалізація освітньої політики в умовах формування інклюзивного освітнього простору. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Управління та адміністрування*: зб. наук. праць. 2019. Вип. 7(36). С. 46–78.

186. Супрун К.В. Основні напрями удосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку України. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Управління та адміністрування*: зб. наук. праць. 2019. Вип. 4/5(33/34). С. 93–110.

187. Супрун К.В. Державно-приватне партнерство як чинник забезпечення інноваційного розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти України. *Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін*: зб. наук. праць Донецького держ. ун-ту управління МОН України. Т. XVIII. Вип. 302. Маріуполь, ДонДУУ. 2017. 258 с. С. 116–127.

188. Супрун К.В., Супрун В.В. Діяльність переміщених закладів професійно-технічної освіти. *Формування державної політики щодо внутрішньо переміщених осіб в умовах системних криз в Україні*: монографія / за заг. ред. О.В. Балусвої. Маріуполь : Донецький держ. ун-т управ. МОН України, Кривий Ріг: Вид. Р.А. Козлов, 2017. Т. 2. 260 с. С. 235–242.

189. Супрун К.В. Сфера зайнятості населення України як об'єкт публічного управління інноваційним розвитком ринку праці. *The scientific heritage (Budapest, Hungary)*: журн. 2021. Vol. 3. No 76(76). С. 10–13. ISSN 92150365.

190. Супрун К.В. Удосконалення публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Danish Scientific Journal*. 2021. № 53. С. 73–77. ISSN 3375-2389.

191. Супрун К.В. Управління інноваційним розвитком системи професійної освіти і навчання в Україні. *Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 15–16 груд. 2017 р. Київ : Таврійський нац. ун-т імені В. І. Вернадського, 2017. С. 79–82.

192. Супрун К.В. Актуальні питання публічного управління зайнятістю населення України. *Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти*: зб. наук. праць за матеріалами XV Міжнар. наук.-практ. конф., 30–31 груд. 2017 р.; за заг. ред. М.А. Журби. Монреаль : вид-во ЦСП «НБК» (Канада, Монреаль), 2017. (Канада, Сербія, Азербайджан, Польща, Україна). С. 214–218.

193. Suprun K. V., Maksymchuk V. V. Realization of modernization of vocational education of Ukraine in the conditions of the state-private partnership. *Реалізація політики модернізації економіки в умовах державно-приватного партнерства*: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 3

листоп. 2017 р.). Запоріжжя : Класич. приват. ун-т, університет ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2017. С. 48–51

194. Супрун К.В. Проблеми інноваційного розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи*: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 2 лют. 2018 р. Запоріжжя: Класич. приват. ун-т, ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2018. Ч. 1. С. 40–43.

195. Супрун К.В. Актуальні питання сфери зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО*: зб. матеріалів круглого столу до Дня захисника України, м. Київ, 17 жовт. 2018 р.; Ін-т підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2018. С. 171–175.

196. Супрун К.В. Інноваційні форми організації освітнього процесу при підготовці фахівців для органів публічної влади. *Публічна служба в модерній державі*: матеріали наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю держ. служби України, м. Київ, 13 черв. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 213–217.

197. Супрун К.В. Активна політика зайнятості населення України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України* : зб. матеріалів Всеукр. круглого столу, Київ, 17 квіт. 2018 р. Київ : КНУБА, 2018. С. 302–307.

198. Супрун К.В. Інноваційні освітні технології як засіб підвищення якості підготовки фахівців для органів публічної влади та державної служби зайнятості. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : зб. матеріалів круглого столу, м. Київ, 18 квіт. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 173–177.

199. Супрун К.В. Актуальні проблеми управління сферою зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів сучасності. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. круглого столу, 6 берез. 2018 р. / за заг. ред. О.Г. Льовкіної, Р.А. Калениченка. Ірпінь : Ун-т держ. фіск. служби України, 2018. С. 171–175.

200. Супрун К.В. Державна політика зайнятості: проблеми та шляхи навчання дорослого населення в Україні. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. інтернет конф., м. Біла Церква, 29 листоп. 2018 р. / ред. кол. : М.О. Кириченко, О.М. Отич, О.П. Ситніков, Є.В. Хлобистов, В.Є. Харагірло, Л.Є. Коваль, Н.Г. Торба, [та ін.]. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ УМО, 2018. С. 345–350.

201. Супрун К.В. Актуальні проблеми зайнятості та самозайнятості населення України в умовах кризових викликів сучасності. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення* : матеріали II Всеукр. міжнар. наук.-практ. конф., 15 черв. 2018 р., м. Маріуполь / ред. С.Ф. Марова (голова) [та ін.]. Маріуполь : ДонДУУ, 2018. С. 107–110.

202. Супрун К.В. Реалізація програм зайнятості населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності* : зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Кривий Ріг, 25–26 квіт. 2018 р. / за наук. ред. Л.М. Сергєєвої, Т.І. Стойчик. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2018. С. 156–160.

203. Супрун К.В. Організація проектної освітньої діяльності у сфері зайнятості. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матеріалів III Всеукр. інтернет-конф., 19 квіт. 2018 р., м. Київ: у 2-х ч.; наук. ред., упоряд.: В.В. Сидоренко, Я.Л. Швень. Київ : Агроосвіта, 2018. Ч. 2. С. 93–95.

204. Супрун К.В. Професійна освіта України: шляхи взаємодії з соціальними партнерами та виробництвом. *Освіта і наука в Україні: шляхи розвитку та напрямки взаємодії* : матеріали VI Всеукр. заоч. наук.-практ. конф., м. Харків, 16–17 берез. 2018 р. / Наук. парт. «Центр наукових технологій». Харків : НП «ЦНТ», 2018. С. 76–80.

205. Супрун К.В. Публічне управління та адміністрування зайнятості населення України. *Розвиток економіки та управління на світовому, державному та регіональному рівнях* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 16–17 берез. 2018 р. Київ: Тавр. нац. ун.-т імені В. І. Вернадського, 2018. С. 52–57.

206. Супрун К.В. Стан та проблеми формування політики модернізації у сфері зайнятості населення України. *Сучасні наукові підходи до ефективного використання потенціалу економіки країни*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 16–17 лют. 2018 р. Дніпро : НО «Перспектива», 2018. С. 82–85.

207. Супрун К.В. Нові підходи до підготовки кваліфікованих кадрів для галузей економіки на сучасному етапі. *Фінанси, бухгалтерський облік та підприємництво: аналіз тенденцій та перспектив розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 9–10 лют. 2018 р. Київ : ГО «Київ. екон. наук. центр», 2018. С. 19–23.

208. Супрун К.В. Зайнятість населення України як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах*: зб. матеріалів круглого столу, м. Київ, 18 квіт. 2019 р.; Ін-т підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 156–160.

209. Супрун К.В. Актуальні питання зайнятості внутрішньо переміщених осіб та військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції (операції об'єднаних сил). *Актуальні проблеми психологічної та соціальної*

адаптації в умовах кризового суспільства : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. круглого столу з міжнар. участю, 24 квіт. 2019 р.; за заг. ред. О.Г. Льовкіної, Р.А. Калениченка. Ірпінь : Ун-т держ. фіскал. служби України, 2019. С. 189–194.

210. Супрун К.В. Публічне адміністрування у сфері зайнятості населення України. *Наука і молодь – 2019: пріоритетні напрями глобалізаційних змін* : Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, 16 трав. 2019 р.; ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2019. С. 574–578.

211. Супрун К.В. Сучасний стан та перспективи розвитку сфери зайнятості населення України. *Розвиток освіти, науки та бізнесу: результати 2020* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 3–4 груд. 2020 р.; Міжнар. електрон. наук.-практ. журн. «WayScience». Україна, Дніпро, 2020. Т. 2. С. 423–424.

212. Супрун К.В. Публічне управління та адміністрування сфери зайнятості населення України на сучасному етапі державотворення. *Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 5–7 груд. 2020 р., м. Київ. Київ : ДУІТ, 2020. С. 255–256.

213. Супрун К.В. Формування публічного управління і адміністрування у сфері зайнятості населення. *Наука і молодь – 2020: пріоритетні напрями глобалізаційних змін*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, м. Київ, 14 трав. 2020 р. Київ : Навч.-наук. ін-т менедж. та психології ДЗВО «Ун-т менедж. освіти», 2020. 747 с. С. 397–401. URL : <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp> (дата звернення: 15.10.2021).

214. Супрун К. В. Удосконалення механізмів реалізації державної політики публічного управління інноваційним розвитком ринку праці та надання освітніх послуг. *Сучасні освітні середовища і проблеми професійної самореалізації педагогів*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (30 верес.

2021 р., м. Київ); Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. Київ, 2021. С. 30–40.

215. Супрун К. В., Алейнікова О. В. Неформальна зайнятість як наслідок державного регулювання ринку праці освіти. *Тези Всеукр. наук.-практ. online конф. аспірантів, молодих учених та студ., присвяченої Дню науки*. Житомир: «Житомир. політех.», 2021. С. 530.

216. Супрун В.В., Супрун К.В. Державно-приватне партнерство. *Енциклопедія освіти* / Національна акад. пед. наук України. Кремень В.Г. (гол. ред). 2-ге вид., допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. С. 214–215.

217. Супрун В.В., Супрун К.В. Соціальні партнери. *Енциклопедія освіти* / Національна акад. пед. наук України. Кремень В.Г. (гол. ред). 2-ге вид., допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. С. 953–954.

218. Супрун В.В., Любченко Н.В. Державно-громадське партнерство. *Енциклопедія освіти* / Національна акад. пед. наук України. Кремень В.Г. (гол. ред). 2-ге вид., допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. С. 214.

219. *Тернопільські підприємці отримують гроші на свої бізнес-плани*. Освітньо-аналітичний центр розвитку громад URL: <https://hi-in.facebook.com/ngocrh/posts/1286833121762788/>

220. *Територіальні громади в умовах децентралізації: ризики та механізми розвитку*: монографія / за ред. Кравціва В. С., Сторонянської І. З.; Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України. Серія «Проблеми регіонального розвитку». 2020. 531 с.

221. Тимошенко О.В. Виклики та загрози четвертої промислової революції: наслідки для України. *Бізнес Інформ*. 2019. № 2. С. 21–29.

222. Тренди на ринку праці 2030. Зміна структури зайнятості URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/845/Mapa_Profesiy.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

223. Трощинський В.П., Ситник П.К., Скуратівський В.А. та ін. *Концептуальні засади державної політики в соціогуманітарній сфері на регіональному рівні* : навч. посібник. Київ : НАДУ, 2008. 80 с.

224. Туль С.І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 182–189.

225. Туркова О.К. Сервісна спрямованість надання адміністративних послуг в Україні: процедурні аспекти. *Право і суспільство*. 2015. № 5/2. Ч. 3. С. 189–194.

226. *Удосконалення державно-управлінських відносин в умовах трансформації українського суспільства* : монографія / Е.А. Афонін, Я.В. Бережний, В.В. Голубь та ін.; за заг. ред. В.А. Ребкала, В.А. Шахова. Київ : НАДУ, 2013. - 268 с.

227. *Український ринок праці: імперативи та можливості змін* : колективна монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової, канд. екон. наук В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> (дата звернення: 30.10.2021).

228. *У Києві цьогоріч послугами служби зайнятості скористались майже 800 військовослужбовців* URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-kyiv/3305408-u-kievi-cogoric-poslugami-sluzbi-zajnatosti-skoristalis-majze-800-vijskovosluzbovciv.html> (дата звернення: 30.10.2021).

229. Федорчак О.В. Проектний підхід як інноваційний механізм державного управління. *Державне управління: теорія та практика* : електронне наук. фахов. журн. Київ : НАДУ, 2006. Вип. 1. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej3/txts/TEKNOLOGIYA/02-FEDORCHAK.pdf> (дата звернення: 30.10.2021).

230. Фесенко Т.Г. *Управління проектами: теорія та практика виконання проектних дій* : навч. посібник; Харків. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків : ХНАМГ, 2012. 181 с.

231. *Філософські проблеми державного управління* : навч.-метод. посібник / В.М. Князєв, Ю.В. Бакаєв, Т.Е. Василевська та ін.; за заг. ред. В.М. Князєва. Київ : НАДУ, 2012. 220 с.

232. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее; пер. англ. А. Константинов. Москва : Классика-XXI, 2011. 419 с.

233. Фридмен М. *Количественная теория денег*. Москва, 1996. 246 с.

234. Хандій О.О., Шамілева Л.Л. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики та наслідки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3(57). С. 181–188.

235. *Характер праці змінюється. 30 сигналів на які треба звернути увагу для досягнення сталого майбутнього* / Туна Гокце та ін. URL: [file:///C:/Users/X51L/Desktop/UNDP_AccLab_Changing Nature of Work_UKR.pdf](file:///C:/Users/X51L/Desktop/UNDP_AccLab_Changing_Nature_of_Work_UKR.pdf) (дата звернення: 30.10.2021).

236. Цветков В.В. *Демократія і державне управління: теорія, методологія, практика* : монографія. Київ : Юридична думка, 2007. 336 с.

237. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. *Центр Разумкова, жовтень 2020 р.* Київ : Видавництво «Заповіт», 2020. 274 с.

238. Чемерис А. *Розроблення та управління проектами у публічній сфері: європейський вимір для України* : практ. посібник; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». Київ : ТОВ «Софія-А». 2012. 80 с.

239. Червінська Т. М. Діджиталізація у сфері зайнятості. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/230521/229488>

240. Червякова О. *Механізми трансформації державного управління в умовах суспільних змін*; Харків. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : Інтерсервіс, 2015. 388 с.

241. Чувардинський В.О. Інноваційний розвиток ринку праці в Україні: ризики та можливості. *Економіка і організація управління*. 2017. № 3(27). С. 127–133.

242. Шабанов Р.І. Концепція «гідної праці» як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. С. 201.

243. Шаров Ю.П. *Стратегічне планування в публічному управлінні*: навч. посіб. у слайдах. Донецьк: ДРІДУ НАДУ, 2011. 104 с.

244. Шаульська Л.В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2(12).Т. 1. С. 120.

245. Шевченко О.О., Антіпова О.М., Кича І.М. Державна соціальна політика у сфері зайнятості населення: питання реалізації та реформування. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 147–151.

246. Шостак Л.В., Подолець А.Ю. Проблеми зайнятості в Україні в умовах кризи. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. Вип. 7. С. 205–211.

247. Штеден Ф., Кірхнер Р. Індустрія 4.0 – огляд та наслідки для політики. *Німецька консультативна група*. Берлін-Київ, 2018. 36 с.

248. Як змінився ринок праці в Україні. URL: <https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsya-rynok-pratsi-v-ukrayini.html> (дата звернення: 30.10.2021).

249. Як створити у громаді умови для сталого економічного розвитку: можливості та практики. URL: <https://uacrisis.org/uk/yak-stvoryty-u-gromadi-umovy-dlya-stalogo-ekonomichnogo-rozvytku-mozhlyvosti-ta-praktyky> (дата звернення: 30.10.2021).

250. Ярема Л.В., Замора О.І. Управління ринком праці: регіональний аспект. *Агросвіт*. 2021. № 12. С. 34–38.

251. Яценко Л.Д. Щодо пріоритетів політики зниження безробіття в Україні резюме. URL: http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/1_Zapiska-bezrobittya-YAtsenko-22_12_18-9b518.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

252. *A strong Social Europe for Just Transitions*. COM (2020) 14 final / Brussels, European Commission, 14.01.2020. 15 p. URL: https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2020/01/EAPNStrong_Social_Europe_Communication_and_Anne_x-4034.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

253. Charlton E. According to LinkedIn. *World Economic Forum*. 2019. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/the-hard-and-soft-skills-to-futureproof-your-career-according-to-linkedin/> (дата звернення: 20.10.2020)

254. *Digital Transformation Monitor Key lessons from national industry 4.0 policy initiatives in Europe* / European Commission. May 2017. 12 p.

255. Dubych, K., Vorona, P., Danyluk, K. Unemployment Benefits Assigning : *The EU Countries Experience And Its Acceptability For Applying In Ukraine*: 32nd IBIMA Conference: 15-16 November 2018, Seville, Spain. URL: <https://ibima.org/accepted-paper/unemployment-benefits-assigning-the-eu-countries-experience-and-its-acceptability-for-applying-in-ukraine/> (дата звернення: 13.10.2021). ISBN:978-0-9998551-1-9

256. Eurostat Statistics Explained. *Employment Statistics*. Retrieved from. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics_explained/index.php/Employment_statistics#Precarious_employment (дата звернення: 13.10.2021).

257. Frey C.F., Osborne M.A. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* 2013. September 17. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (дата звернення: 13.10.2021).

258. Global Innovation Index 2021. Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis Soumitra Dutta, Bruno Lanvin, Lorena Rivera León and Sacha Wunsch-Vincent Editors. WIPO, 2021. *World Intellectual Property Organization*.

URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf (дата звернення: 13.10.2021).

259. *Global Innovation Index 2021. UKRAINE.*

URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021/ua.pdf (дата звернення: 13.10.2021).

260. Hughes O.E. *Public Management and Administration: [An Introduction]*. USA : New York; Palgrave Macmillan, 3rd Revised ed. 2003. 303 p.

261. *Industrie 4.0 in a Global Context Strategies for Cooperating with International Partners* / H. Kagermann, R. Anderl, J. Gausemeier, G. Schuh, W. Wahlster (Eds.); acatech STUDY. Herbert Utz Verlag GmbH, 2016. 74 p.

262. Kravchenko M., Molodukhina L., Voityk O., Shtogryn O. *Conditions for successful deinstitutionalization of child care institutions in Ukraine*. Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference. (Scopus)

263. Kravchenko M., Kropivnitskaya M., Kolosovska I., Dziana H. *Early intervention service implementation at the level of the united territorial communities in Ukraine*. Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference. (Scopus)

264. Kravchenko M., Tkach T., Siedlaczek-Szwed A. *Improving the Efficiency of Providing Public Transport Services in The EU and Ukraine*. 8494-8504. (Web of Science)

265. Kravchenko M.V., Omelchuk V.O. Directions for reducing poverty in Ukraine through the powerful middle class formation. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 1(13). С. 77–82. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/16199> (дата звернення: 30.10.2021).

266. *Labour market slack in Q2. 2021.*

URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20211027-1> (дата звернення: 30.10.2021).

267. Pauceanu, A.M., Rabie, N., Moustafa, A. Employability in the fourth industrial revolution. *Economics and Sociology*. 2020. № 13(3), P. 269–283. doi:10.14254/2071-789X.2020/13-3/17

268. Readiness for the Future of Production Report 2018. Insight Report. In collaboration with A.T. Kearney. *World Economic Forum*. 2018. 266 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/FOP_Readiness_Report_2018.pdf (дата звернення: 30.10.2021).

269. Kerzner H. *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. 8th ed. N.Y.: John Willey and Sons, 2003.

270. *Only 25 countries well-positioned to benefit from Industry 4.0 according to new World Economic Forum report*. 13 Feb 2018. URL: <https://www.edb.gov.sg/en/news-and-resources/insights/innovation/only-25-countries-wellpositioned-to-benefit-from-industry-4-0-a.html> (дата звернення: 30.10.2021).

271. *Sustainable development report 2021 Includes the SDG Index and Dashboards The Decade of Action for the Sustainable Development Goals*. URL: <https://dashboards.sdgindex.org/> (дата звернення: 30.10.2021).

272. What is Decentralization? *The World Bank Group*. URL: <http://www1.worldbank.org/publicsector/decentralization/what.htm> (дата звернення: 30.10.2021).

ДОДАТКИ

Додаток А

ПРОЕКТ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Постановою Кабінету Міністрів України
від _____ 20__ р. № _____

Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти

Загальні положення

1. Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, законів України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів.

2. Терміни, що використовуються в цьому Положенні застосовуються у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України, Господарському кодексі України, законах України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про вищу освіту», «Про організації роботодавців», інших нормативно-правових актах.

3. Підприємство, установа, організація, закріплені за закладом професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти (далі – заклад освіти), з метою створення необхідних умов для професійної орієнтації, професійної освіти і навчання учнів, слухачів, студентів (далі – здобувачі освіти), є базовим підприємством, установою організацією даного закладу освіти (далі – базове підприємство).

4. Керівники базового підприємства несуть відповідальність за забезпечення належних умов праці та оплати праці здобувачів освіти на виробництві, дотримання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії відповідно до укладених із закладами освіти договорів про проходження виробничого навчання чи виробничої (технологічної, переддипломної) практики та стажування здобувачами освіти.

Основними завданнями базового підприємства є:

- участь у зміцненні навчально-матеріальної бази закладів освіти;
- надання робочих місць або навчально-виробничих ділянок для проходження виробничого навчання чи виробничої (технологічної, переддипломної) практики та стажування здобувачами освіти;
- навчання здобувачів освіти на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору, в тому числі за дуальною формою;
- формування і розвиток професійних знань, вмінь та навичок здобувачів освіти, передавати їм професійний досвід;
- сприяння досягненню здобувачами освіти високої якості виконуваних робіт, дотриманню ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці та організаційно-розпорядчих документів, що визначають права та посадові обов'язки працівника, положень колективного договору;
- сприяння соціальній адаптації здобувачам освіти в трудовому колективі;

- моніторинг результатів здобуття професійної освіти і навчання здобувачів освіти та оцінка здобутих компетентностей;
- забезпечення проходження стажування педагогічних та науково- педагогічних працівників на виробництві;
- налагоджування партнерських відносин між працівниками різних професійних і вікових груп та здобувачами освіти, створювати умови для ефективного обміну знаннями та досвідом між ними;
- мотивація до встановлення тривалих трудових відносин з підприємством, закріплення здобувачів освіти на робочому місці, зниження плинності кадрів, формування позитивного іміджу підприємства, закладу освіти на ринку праці та освітніх послуг;
- здійснення профорієнтаційної роботи;
- отримання кваліфікованих фахівців, готових працювати на належному рівні без додаткових витрат на первинне ознайомлення з робочими процесами на підприємстві, в установі чи організації або на перепідготовку;
- відбір (під час навчання) найздібніших здобувачів освіти для забезпечення власного виробництва кваліфікованими кадрами після закінчення навчання.

5. За закладом освіти закріплюється одне або декілька базових підприємств. Допускається закріплення одного базового підприємства за кількома закладами освіти.

6. Вимоги до базових підприємств визначаються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки за погодженням із іншими центральними органами виконавчої влади, в підпорядкуванні яких є заклади освіти, та соціальними партнерами.

7. Місцеві органи виконавчої влади та самоврядування, виходячи з кількості закладів освіти регіону, переліку професій та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка кадрів, обсягів підготовки та відповідно до вимог, зазначених у пункті 5 Положення, з урахуванням пропозицій закладів освіти і підприємств регіону та за погодженням із центральними органами виконавчої влади, в підпорядкуванні яких є заклади освіти, формують та затверджують перелік підприємств, установ та організацій (далі – перелік підприємств), що можуть бути закріплені в якості базових закладами освіти регіону. Зазначений перелік доводиться до закладів освіти регіону та підприємств, а також розміщується на офіційному сайті місцевого органу виконавчої влади та місцевого самоврядування.

У разі необхідності перелік підприємств може доповнюватися місцевими органами виконавчої влади та самоврядування за погодженням із відповідними центральними органами виконавчої влади.

8. Заклади освіти після проведених попередніх узгоджувальних процедур можуть укладати з підприємствами, що включені до переліку підприємств, договори про співпрацю, що є основною формою регулювання відносин між ними та визначають його конкретний зміст, форми роботи, взаємні зобов'язання і терміни їх реалізації, умови розірвання договору. Договір залежно від підпорядкування закладу освіти узгоджується з відповідним центральним чи місцевим органом виконавчої влади або місцевого самоврядування.

Примірна форма договору про співпрацю затверджується спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сфері освіти і науки та у сфері соціальної політики.

9. Після укладення договору підприємство набуває статусу базового.

10. Керівник базового підприємства згідно з чинним законодавством визначає із числа працівників підприємства відповідальних за організацію виробничого навчання, виробничої (технологічної, переддипломної) практики здобувачів та їх стажування, стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників.

11. Відповідальність за організацію професійно-практичної підготовки у структурному підрозділі покладається на керівника структурного підрозділу.

12. Керівник структурного підрозділу створює належні та безпечні умови для виконання здобувачем освіти, вже як працівником, його посадових обов'язків, зокрема щодо надання робочого місця, обладнання, інструментів, сировини, витратних матеріалів тощо.

13. Заклади освіти надають базовим підприємствам необхідну організаційно-методичну допомогу в питаннях професійного навчання, здійснюють навчально-методичне керівництво виробничим навчанням та виробничою (технологічною, переддипломною) практикою здобувачів освіти.

14. Заклади освіти та базові підприємства обговорюють освітню програму (програми) за спеціальністю (професією) на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам до компетентностей майбутніх фахівців. Після початку навчання за такою освітньою програмою заклад освіти забезпечує неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та розв'язання поточних проблем, що можуть виникати. Для цього проводяться періодичні зустрічі з усіма сторонами договору та забезпечується зворотній зв'язок через відповідальну особу від кожної сторони або здобувача освіти, за результатами яких вживаються заходи для забезпечення відповідності між теоретичною та практичною частинами програми та якістю навчання на базовому підприємстві, з яким заклад освіти уклав договір.

Обов'язки та права базового підприємства

15. Базове підприємство зобов'язується:

1) сприяти розвитку та зміцненню навчально-матеріальної бази закладу освіти шляхом придбання чи передачі у користування сучасного обладнання, техніки, пристосувань, інструментів, навчальної та довідкової літератури, технічної та конструкторсько-технологічної документації, інвентаря та інших матеріалів, необхідних для виконання освітніх стандартів або навчальних планів та програм професійної підготовки кадрів;

2) надавати здобувачам освіти робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої (технологічної, переддипломної) практики відповідно до вимог освітніх стандартів або навчальних планів та програм з урахуванням вимог законодавства у сфері праці та освіти, що передбачає грошову винагороду, і відповідно до укладених із закладом освіти договорів;

3) здійснювати навчання безпосередньо на робочому місці шляхом передання досвідченими працівниками набутого досвіду і знань здобувачу освіти, що потребує професійного навчання, та формування необхідних навичок;

4) забезпечувати відповідно до законодавства оплату праці здобувачів освіти під час проходження виробничого навчання чи виробничої (технологічної, переддипломної) практики;

5) використовувати і розвивати наявну на підприємстві навчально-виробничу базу, створювати на підприємстві на правах своїх структурних підрозділів навчальні цехи, дільниці, майстерні, бригади, ланки і т.д., а також окремі робочі місця, що відповідають вимогам сучасного виробництва, забезпечувати технічне та господарське обслуговування зазначених підрозділів та ремонт приміщень;

6) забезпечувати належні умови професійно-практичної підготовки здобувачів освіти на виробництві, дотримання правил і норм охорони праці, техніки безпеки праці та виробничої санітарії;

7) закріплювати відповідно до законодавства за здобувачами освіти наставників, інструкторів виробничого навчання, керівників практики, стажування із числа найбільш кваліфікованих працівників підприємства;

8) ознайомлювати здобувачів освіти з їх функціональними обов'язками, цілями та

завданнями діяльності підприємства, правилами внутрішнього трудового розпорядку та охорони праці, виробничими та соціально-побутовими умовами підрозділу, положеннями колективного договору, принципами корпоративної культури; сприяти соціальній адаптації здобувачам освіти трудовому колективі;

9) здійснювати професійно-практичну підготовку здобувачів освіти у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції, наданням послуг, що оплачуються згідно із законодавством;

10) сприяти досягненню здобувачами освіти високої якості виконуваних робіт, дотриманню ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці та організаційно-розпорядчих документів, що визначають права та посадові обов'язки працівника, положень колективного договору;

11) налагоджувати партнерські відносини між працівниками різних професійних і вікових груп та здобувачами освіти, створювати умови для ефективного обміну знаннями та досвідом між ними;

12) створювати, у разі необхідності, умови для підвищення професійного рівня працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві;

13) оцінювати разом із закладом освіти результати навчання згідно з освітньою програмою;

14) сприяти раціональній організації роботи здобувачами освіти, ефективному використанню ними нової техніки та обладнання, економії паливно-енергетичних ресурсів, сировини і матеріалів;

15) оперативно реагувати на порушення технології виробництва, вимог охорони праці, трудової дисципліни;

16) забезпечувати у встановленому порядку стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників з метою підвищення їх професійної кваліфікації та оволодіння новими технологіями виробництва та організації праці;

17) сприяти оновленню змісту професійної освіти і навчання відповідно до змін у техніці, технологіях виробництва, сфери послуг, організації праці шляхом участі в розробці професійних та освітніх стандартів;

18) проводити роботу з професійної орієнтації молоді щодо формування у них інтересу до професій, в яких підприємство має потребу, шляхом участі у створенні та організації діяльності навчально-методичного кабінету професійної орієнтації в закладі освіти, організації екскурсій на підприємство з метою ознайомлення молодих громадян з технікою, технологією, економікою і організацією виробництва на підприємстві, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з молоддю та батьками щодо вибору професії та працевлаштуванням тощо;

19) сприяти науковій та дослідницькій роботі закладів освіти шляхом надання необхідного обладнання, техніки, пристосувань, інструментів, інвентаря та інших матеріалів, а також виробничих приміщень і земельних ділянок для апробації та впровадження результатів цієї діяльності;

20) здійснювати за замовленням закладу освіти розробку, виробництво і монтаж навчального обладнання, тренажерних установок, проектування та оснащення навчальних майстерень, лабораторій, навчальних кабінетів і полігонів.

16. Базове підприємство має право:

1) першочергово відбирати (під час навчання) кадри із числа випускників закладу освіти для забезпечення потреб підприємства у кваліфікованих працівниках;

2) брати участь в оцінюванні компетентностей здобувачів освіти, якості підготовки кадрів закладом освіти та вносити пропозиції закладу освіти щодо її підвищення, коригування змісту професійної підготовки відповідно до потреб виробництва;

3) брати участь у кваліфікаційній атестації здобувачів за отриманою професією та

кваліфікацією;

4) створювати, у разі необхідності, умови для підвищення професійного рівня працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві;

5) залучати педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти до процесів модернізації та переоснащення підприємства;

6) залучати педагогічних та науково-педагогічних працівників для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємства;

7) залучати педагогічних та науково-педагогічних працівників для підвищення кваліфікації працівників, які здійснюють професійне навчання на виробництві, з питань методики навчання дорослого населення, основ педагогіки та психології;

8) використовувати навчально-матеріальну базу закладу освіти для навчання працівників підприємства на пільгових умовах;

9) передавати закладу освіти безоплатно відповідно до законодавства обладнання, інвентар і матеріали, необхідні для оснащення майстерень, навчальних лабораторій і кабінетів, організації виробництва або виробничої діяльності;

10) інвестувати відповідно до чинного законодавства кошти в будівництво, ремонт та обладнання закладів освіти, надавати допомогу закладам освіти в обладнанні навчальних кабінетів, лабораторій і майстерень;

11) передбачати в планах економічного і соціального розвитку та в колективних договорах: заходи щодо зміцнення матеріально-технічної бази, проведення ремонту будівель та обладнання закладів освіти, поліпшення умов навчання, праці, побуту, відпочинку та оздоровлення здобувачів освіти і працівників закладів освіти;

12) за погодженням із закладом освіти використовувати наукові та методичні напрацювання закладів освіти, що відносяться до сфери діяльності цього підприємства, з питань методики та методології навчання дорослого населення;

13) брати участь у роботі вчених, педагогічних, методичних рад, методичних комісій тощо.

14) ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, в тому числі шляхом ініціювання створення програм дуального навчання;

13) забезпечувати постійний діалог із закладом освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів навчання шляхом призначення відповідального за співпрацю із закладом освіти, в тому числі за дуальною формою здобуття освіти;

14) спільно з профспілками або їх об'єднаннями вирішувати питання умов праці, запровадження та визначення розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших видів матеріального та морального заохочення для працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві.

15) розвивати мотивацію до встановлення тривалих трудових відносин здобувачів освіти з підприємством, закріплення їх на першому робочому місці, зниження плинності кадрів, формування позитивного іміджу підприємства та закладу освіти на ринку праці та освітніх послуг.

16) передбачати своїм рішенням, як суб'єкта господарювання, унормування питань щодо умов праці, запровадження і визначення розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших видів матеріального і морального заохочення для наставників, інструкторів виробничого навчання, керівників практики, стажування та створення умов для підвищення їхнього професійного рівня.

17. Права та обов'язки базового підприємства, визначені в цьому Положенні, можуть коригуватись під час укладання договору з закладом освіти.

*Додаток Б***ПРОЕКТ****ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**

до проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти»

1. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти» розроблений з метою задоволення потреб ринку праці та зайнятості населення шляхом врегулювання механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів, що викладені у проекті Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, яке пропонується затвердити відповідним актом Кабінету Міністрів України.

Розроблення і прийняття проекту постанови Кабінету Міністрів України обумовлене необхідністю врегулювання взаємовідносин роботодавців, замовників підготовки кадрів та закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти (далі – заклади освіти), активізації залучення роботодавців, замовників підготовки кадрів до участі в освітніх і наукових процесах, зокрема в оновленні навчально-матеріальної бази закладів освіти, організації стажування педагогічних працівників на виробництві та проходженні практичного навчання здобувачами професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.

На сьогодні навчально-матеріальна база закладів освіти суттєво застаріла. Так, 65% існуючого в закладах освіти верстатного парку експлуатується близько 20 років і тільки 5% – менше 10 років; 70% навчального обладнання та техніки використовується понад 25 років і є морально й фізично застарілими. Відсутні необхідні сировина та матеріали, що ускладнює виконання навчальних планів та програм у повному обсязі і негативно позначається на якості підготовки кадрів, її відповідності вимогам роботодавців. Створення в сьогоднішніх умовах самостійно без допомоги інвесторів і роботодавців сучасної матеріально-технічної бази закладам освіти не під силу.

Витрати роботодавців на оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти за останні роки є мінімальними. Лише 2–3% підприємств вкладали кошти в оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти, близько 10% – здійснювали витрати на проходження професійно-практичної підготовки, і лише 1% – на організацію стажування педагогічних працівників.

2. Мета і шляхи її досягнення

Основною метою проекту постанови Кабінету Міністрів України є активізація участі роботодавців в освітніх і наукових процесах.

Основними завданнями проекту акта є удосконалення механізму взаємодії роботодавців, замовників підготовки кадрів та закладів освіти, визначення прав та зобов'язань базових підприємств закладів освіти, а також засобів їх стимулювання до участі в освітніх і наукових процесах.

Проектом постанови Кабінету Міністрів України передбачено затвердження Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.

3. Правові аспекти

Питання участі підприємств, установ та організацій в освітніх і наукових процесах регулюються Кодексом законів про працю України, Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, законами України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про вищу освіту», «Про оподаткування прибутку підприємств», постановою Кабінету Міністрів України від 07.06.1999 № 992 «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики», «Положенням про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України», затвердженим наказом Міністерства освіти України від 08.04.1993 № 93, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 30.04.1993 за № 35, іншими нормативно-правовими актами.

Проте зазначеними нормативно-правовими актами практично не визначені права та обов'язки підприємств, установ та організацій в освітніх та наукових процесах, а також засоби їх стимулювання щодо активізації цієї роботи. Крім того, переважна більшість положень Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України вичерпали свій регуляторний ресурс і перестали відповідати сучасним завданням задоволення потреб ринку праці та зайнятості населення, повноцінного розкриття потенціалу кожної людини, а також забезпечення сталого розвитку суспільства і розбудови України як демократичної, конкурентоздатної європейської держави.

Питання стимулювання участі роботодавців в освітніх і наукових процесах на сьогодні врегульовано Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств», яким передбачено податкові пільги для підприємств, установ та організацій за умови їх участі у навчальному процесі. Податковим кодексом України також передбачені відповідні пільги для підприємств, які беруть участь у освітніх та наукових процесах.

4. Фінансово-економічне обґрунтування

Прийняття постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти» не потребуватиме додаткових фінансових та матеріальних витрат із державного бюджету.

5. Позиція заінтересованих органів

Проект акта потребує погодження з: Мінсоцполітики, Мінекономіки, МОН, Мінрегіоном, Мінстратегпромом, Мінагрополітики, Міненергетики, Міндовкілля, Мінінфраструктури, Мінфіном, МКІП, МОЗ, МОУ, ДФС, ДРС, Держлісагентством, Держводгоспом.

6. Регіональний аспект

Проект акта не стосується розвитку адміністративно-територіальних одиниць.

7. Запобігання корупції

У проекті акта не має правил і процедур, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

8. Громадське обговорення

Для забезпечення громадського обговорення проект постанови Кабінету Міністрів України необхідно розмістити на офіційному урядовому сайті для громадського обговорення та надання зауважень і пропозицій.

9. Позиція соціальних партнерів

Проект акта потребує погодження із сторонами соціального діалогу: Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, Спільним представницьким органом всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань.

10. Прогноз результатів

Реалізація акта сприятиме підвищенню мотивації та активізації участі роботодавців у освітніх і наукових процесах, зокрема в приведенні професійної підготовки кваліфікованих кадрів у відповідність із сучасними технологічними процесами на виробництві, оновленні навчально-матеріальної бази закладів освіти, впровадженні у навчальний процес сучасних засобів навчання, нових підручників, організації стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників на виробництві та проходженні практичного навчання здобувачів освіти на сучасних підприємствах, що забезпечить підвищення якості підготовки кадрів закладами освіти та конкурентоспроможності випускників на ринку праці, а також сприятиме більш повному задоволенню потреб роботодавців у робочій силі та працевлаштуванню випускників закладів освіти, які навчалися за державним та регіональним замовленням.

*Додаток В***ПРОЕКТ**

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА

Від _____ 20 ____ р. № _____

Київ

**Про Положення про базове підприємство закладу
професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти**

Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Затвердити Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, що додається.
2. Міністерству освіти і науки, Міністерству соціальної політики, іншим центральним органам виконавчої влади забезпечити приведення своїх нормативно-правових актів у відповідність із нормами цього Положення.

Прем'єр-міністр України

Додаток Д

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ***Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації***

*Статті в наукових фахових виданнях, включених до переліку,
затвердженого МОН України*

1. Супрун К.В. Механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки», державне управління: зб. наук. праць.* 2021. Вип. 17(46). С. 236–266.
2. Супрун К.В., Козенко Р.В., Пікож Т.М. Реалізація освітньої політики в умовах формування інклюзивного освітнього простору. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Управління та адміністрування: зб. наук. праць.* 2019. Вип. 7(36). С. 46–78. (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення рівного доступу до освіти, зокрема дітей із особливими потребами, моделі інтегративного навчання, аналізу нормативно-правової бази з означеного питання та внесення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства з даного питання, забезпечення повноцінного й гідного життя осіб з особливостями психофізичного розвитку та з інвалідністю, їх підготовка до активної участі в житті суспільства, включення в соціальні відносини).
3. Супрун К.В. Основні напрями удосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку України. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Управління та адміністрування: зб. наук. праць.* 2019. Вип. 4/5(33/34). С. 93–110.
4. Супрун К.В. Державно-приватне партнерство як чинник забезпечення інноваційного розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти України. *Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін: зб. наук. праць* Донецького держ. ун-ту управління МОН України. Т. XVIII. Вип. 302. Маріуполь, ДонДУУ. 2017. 258 с. С. 116–127.

Монографії

5. Супрун К.В., Супрун В.В. Діяльність переміщених закладів професійно-технічної освіти. *Формування державної політики щодо внутрішньо переміщених осіб в умовах системних криз в Україні: монографія / за заг. ред. О.В. Балусвої.* Маріуполь : Донецький держ. ун-т управ. МОН України, Кривий Ріг: Вид. Р.А. Козлов, 2017. Т. 2. 260 с. С. 235–242. (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення рівного доступу до освіти соціально незахищених верств населення та людей, недостатньою мірою залучених в суспільство, включаючи біженців та осіб без громадянства, та їх рівноправної участі у всіх сферах життя).

Статті в зарубіжних виданнях

6. Супрун К.В. Сфера зайнятості населення України як об'єкт публічного управління інноваційним розвитком ринку праці. *The scientific heritage (Budapest, Hungary): журн.* 2021. Vol. 3. No 76(76). С. 10–13. ISSN 92150365.
7. Супрун К.В. Удосконалення публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Danish Scientific Journal.* 2021. № 53. С. 73–77. ISSN 3375-2389.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

8. Супрун К.В. Управління інноваційним розвитком системи професійної освіти і навчання в Україні. *Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 15–16 груд. 2017 р. Київ : Таврійський нац. ун-т імені В. І. Вернадського, 2017. С. 79–82.*
9. Супрун К.В. Актуальні питання публічного управління зайнятістю населення України. *Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному*

інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти: зб. наук. праць за матеріалами XV Міжнар. наук.-практ. конф., 30–31 груд. 2017 р.; за заг. ред. М.А. Журби. Монреаль : вид-во ЦСП «НБК» (Канада, Монреаль), 2017. (Канада, Сербія, Азербайджан, Польща, Україна). С. 214–218.

10. Suprun K.V., Maksymchuk V.V. Realization of modernization of vocational education of Ukraine in the conditions of the state-private partnership. *Реалізація політики модернізації економіки в умовах державно-приватного партнерства*: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 3 листоп. 2017 р. Запоріжжя : Класич. приват. ун-т, ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2017. С. 48–51. (*Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення підготовки кваліфікованого виробничого персоналу для загальнодержавних потреб та регіональних ринків праці у нових соціально-економічних умовах через призму державно-приватного партнерства з урахуванням міжнародного досвіду*).

11. Супрун К.В. Проблеми інноваційного розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи*: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 2 лют. 2018 р. Запоріжжя: Класич. приват. ун-т, ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2018. Ч. 1. С. 40–43.

12. Супрун К.В. Актуальні питання сфери зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО*: зб. матеріалів круглого столу до Дня захисника України, м. Київ, 17 жовт. 2018 р.; Ін-т підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2018. С. 171–175.

13. Супрун К.В. Інноваційні форми організації освітнього процесу при підготовці фахівців для органів публічної влади. *Публічна служба в модерній державі*: матеріали наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю держ. служби України, м. Київ, 13 черв. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 213–217.

14. Супрун К.В. Активна політика зайнятості населення України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України* : зб. матеріалів Всеукр. круглого столу, Київ, 17 квіт. 2018 р. Київ : КНУБА, 2018. С. 302–307.

15. Супрун К.В. Інноваційні освітні технології як засіб підвищення якості підготовки фахівців для органів публічної влади та державної служби зайнятості. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : зб. матеріалів круглого столу, м. Київ, 18 квіт. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 173–177.

16. Супрун К.В. Актуальні проблеми управління сферою зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів сучасності. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. круглого столу, 6 берез. 2018 р. / за заг. ред. О.Г. Льовкіної, Р.А. Калениченка. Ірпінь : Ун-т держ. фіск. служби України, 2018. С. 171–175.

17. Супрун К.В. Проектна освітня діяльність у сфері зайнятості як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Форум прямої демократії*: матеріали доп. та тез Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 4 груд. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 253–257.

18. Супрун К.В. Державна політика зайнятості: проблеми та шляхи навчання дорослого населення в Україні. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. інтернет конф., м. Біла Церква, 29 листоп. 2018 р. / ред. кол. : М.О. Кириченко, О.М. Отич, О.П. Ситніков,

Є.В. Хлобистов, В.Є. Харагірло, Л.Є. Коваль, Н.Г. Торба, [та ін.]. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ УМО, 2018. С. 345–350.

19. Супрун К.В. Актуальні проблеми зайнятості та самозайнятості населення України в умовах кризових викликів сучасності. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення* : матеріали II Всеукр. міжнар. наук.-практ. конф., 15 черв. 2018 р., м. Маріуполь / ред. С.Ф. Марова (голова) [та ін.]. Маріуполь : ДонДУУ, 2018. С. 107–110.

20. Супрун К.В. Реалізація програм зайнятості населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності* : зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Кривий Ріг, 25–26 квіт. 2018 р. / за наук. ред. Л.М. Сергєєвої, Т.І. Стойчик. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2018. С. 156–160.

21. Супрун К.В. Організація проектної освітньої діяльності у сфері зайнятості. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матеріалів III Всеукр. інтернет-конф., 19 квіт. 2018 р., м. Київ: у 2-х ч.; наук. ред., упоряд.: В.В. Сидоренко, Я.Л. Швень. Київ : Агроосвіта, 2018. Ч. 2. С. 93–95.

22. Супрун К.В. Професійна освіта України: шляхи взаємодії з соціальними партнерами та виробництвом. *Освіта і наука в Україні: шляхи розвитку та напрямки взаємодії* : матеріали VI Всеукр. заоч. наук.-практ. конф., м. Харків, 16–17 берез. 2018 р. / Наук. парт. «Центр наукових технологій». Харків : НП «ЦНТ», 2018. С. 76–80.

23. Супрун К.В. Публічне управління та адміністрування зайнятості населення України. *Розвиток економіки та управління на світовому, державному та регіональному рівнях* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 16–17 берез. 2018 р. Київ: Тавр. нац. ун.-т імені В. І. Вернадського, 2018. С. 52–57.

24. Супрун К.В. Стан та проблеми формування політики модернізації у сфері зайнятості населення України. *Сучасні наукові підходи до ефективного використання потенціалу економіки країни* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 16–17 лют. 2018 р. Дніпро : НО «Перспектива», 2018. С. 82–85.

25. Супрун К.В. Нові підходи до підготовки кваліфікованих кадрів для галузей економіки на сучасному етапі. *Фінанси, бухгалтерський облік та підприємництво: аналіз тенденцій та перспектив розвитку* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 9–10 лют. 2018 р. Київ : ГО «Київ. екон. наук. центр», 2018. С. 19–23.

26. Супрун К.В. Зайнятість населення України як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : зб. матеріалів круглого столу, м. Київ, 18 квіт. 2019 р.; Ін-т підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 156–160.

27. Супрун К.В. Актуальні питання зайнятості внутрішньо переміщених осіб та військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції (операції об'єднаних сил). *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. круглого столу з міжнар. участю, 24 квіт. 2019 р.; за заг. ред. О.Г. Льовкіної, Р.А. Калениченка. Ірпінь : Ун-т держ. фіскал. служби України, 2019. С. 189–194.

28. Супрун К.В. Публічне адміністрування у сфері зайнятості населення України. *Наука і молодь – 2019: пріоритетні напрями глобалізаційних змін* : Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, 16 трав. 2019 р.; ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2019. С. 574–578.

29. Супрун К.В. Сучасний стан та перспективи розвитку сфери зайнятості населення України. *Розвиток освіти, науки та бізнесу: результати 2020* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 3–4 груд. 2020 р.; Міжнар. електрон. наук.-практ. журн. «WayScience». Україна, Дніпро, 2020. Т. 2. С. 423–424.

30. Супрун К.В. Публічне управління та адміністрування сфери зайнятості населення України на сучасному етапі державотворення. *Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 5–7 груд. 2020 р., м. Київ. Київ : ДУІТ, 2020. С. 255–256.

31. Супрун К.В. Формування публічного управління і адміністрування у сфері зайнятості населення. *Наука і молодь – 2020: пріоритетні напрями глобалізаційних змін*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, м. Київ, 14 трав. 2020 р. Київ : Навч.-наук. ін-т менедж. та психології ДЗВО «Ун-т менедж. освіти», 2020. 747 с. С. 397–401. URL : <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp> (дата звернення: 15.10.2021).

32. Супрун К. В. Удосконалення механізмів реалізації державної політики публічного управління інноваційним розвитком ринку праці та надання освітніх послуг. *Сучасні освітні середовища і проблеми професійної самореалізації педагогів*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (30 верес. 2021 р., м. Київ); Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. Київ, 2021. С. 30–40.

33. Супрун К. В., Алейнікова О. В. Неформальна зайнятість як наслідок державного регулювання ринку праці освіти. *Тези Всеукр. наук.-практ. online конф. аспірантів, молодих учених та студ., присвяченої Дню науки*. Житомир: «Житомир. політех.», 2021. С. 530. (*Особистий внесок автора полягає в дослідженні питань, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям молоді регулюванням рівня неформальної діяльності та пріоритетними напрямками у роботі Державної служби зайнятості*).

LIST OF PUBLISHED WORKS ON THE SUBJECT OF DISSERTATION

Scientific works in which the main results of the dissertation are published

Professional editions

1. Suprun K.V. Mekhanizmy publichnoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom sfery zainiatosti naselennia Ukrainy. Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Sotsialni ta povedinkovi nauky», derzhavne upravlinnia: zb. nauk. prats. 2021. Vyp. 17(46). S. 236–266.

2. Suprun K.V., Kozenko R.V., Pikozyh T.M. Realizatsiia osvithoi polityky v umovakh formuvannia inkluzyvnoho osvithnoho prostoru. Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Upravlinnia ta administruvannia: zb. nauk. prats. 2019. Vyp. 7(36). S. 46–78.

3. Suprun K.V. Osnovni napriamy udoskonalennia derzhavnoi polityky zainiatosti yak instrumenta sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy. Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Upravlinnia ta administruvannia: zb. nauk. prats. 2019. Vyp. 4/5(33/34). S. 93–110.

4. Suprun K.V. Derzhavno-pryvatne partnerstvo yak chynnyk zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku systemy profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity Ukrainy. Suchasni problemy derzhavnoho upravlinnia v umovakh systemnykh zmin: zb. nauk. prats Donetskoho derzh. un-tu upravlinnia MON Ukrainy. T. XVIII. Vyp. 302. Mariupol, DonDUU. 2017. 258 s. S. 116–127.

Monographs

5. Suprun K.V., Suprun V.V. Diialnist peremishchenykh zakladiv profesiino-tekhnichnoi osvity. Formuvannia derzhavnoi polityky shchodo vnutrishno peremishchenykh osib v umovakh systemnykh kryz v Ukraini: monohrafiia / za zah. red. O.V. Baluievoy. Mariupol: Donetskyy derzh. un-t uprav. MON Ukrainy, Kryvyi Rih : Vyd. R. A. Kozlov, 2017. T. 2. 260 s. S. 235–242.

Articles in foreign publications

6. Suprun K.V. Sfera zainiatosti naselennia Ukrainy yak ob'ekt publichnoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom rynku pratsi. The scientific heritage (Budapest, Hungary): zhurn. 2021. Vol. 3. No 76(76). S. 10–13. ISSN 92150365.

7. Suprun K.V. Udoshkonalennia publichnogo upravlinnia innovatsiinym rozvytkom sfery zainiatosti naselennia Ukrainy. Danish Scientific Journal. 2021. № 53. S. 73–77. ISSN 3375-2389.

Pratsi, yaki dodatkovo vidobrazhayut' naukovy rezul'taty dysertatsiyi

8. Suprun K.V. Upravlinnia innovatsiinym rozvytkom systemy profesiinoi osvity i navchannia v Ukraini. Naukovi pidkhody do modernizatsii ekonomiky ta systemy upravlinnia: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 15–16 hrud. 2017 r. Kyiv : Tavriiskyi nats. un-t imeni V.I. Vernadskoho, 2017. S. 79–82.

9. Suprun K.V. Aktualni pytannia publichnogo upravlinnia zainiatistiu naselennia Ukrainy. Relihiia, relihiinist, filosofii ta humanitarystyka u suchasnomu informatsiinomu prostori: natsionalnyi ta internatsionalnyi aspekty: zb. nauk. prats za materialamy XV Mizhnar. nauk.-prakt. konf., 30–31 hrud. 2017 r.; za zah. red. M.A. Zhurby. Monreal : vyd-vo TsSP «NBK» (Kanada, Monreal), 2017. (Kanada, Serbiia, Azerbaidzhan, Polshcha, Ukraina). S. 214–218.

10. Suprun K.V., Maksymchuk V.V. Realization of modernization of vocational education of Ukraine in the conditions of the state-private partnership. Realizatsiia polityky modernizatsii ekonomiky v umovakh derzhavno-pryvatnoho partnerstva: materialy dop. Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Zaporizhzhia, 3 lystop. 2017 r. Zaporizhzhia : Klasych. pryvat. un-t, universytet im. Vitautasa Velykoho (Lytva). 2017. S. 48–51.

11. Suprun K.V. Problemy innovatsiinoho rozvytku zakladiv profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity v Ukraini. Vdoskonalennia ekonomiky ta finansovoi systemy krainy: aktualni problemy ta perspektyvy: materialy dop. Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Zaporizhzhia, 2 liut. 2018 r. Zaporizhzhia : Klasych. pryvat. un-t, Universytet im. Vitautasa Velykoho (Lytva). 2018. Ch. 1. S. 40–43.

12. Suprun K.V. Aktualni pytannia sfery zainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh suspilnykh zmin ta kryzovykh vyklykiv. Rol derzhavy ta hromadskoho sektoru v sotsialnii adaptatsii peremishchenykh osib iz zony ahresii RF ta uchasykiv ATO: zb. materialiv kruhloho stolu do Dnia zakhysnyka Ukrainy, m. Kyiv, 17 zhovt. 2018 r.; In-t pidhotovky kadrov Derzh. sluzhby zainiatosti Ukrainy / za zah. red. R.V. Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : TOV «Vydav. dim «ArtEk», 2018. S. 171–175.

13. Suprun K.V. Innovatsiini formy orhanizatsii osvitnoho protsesu pry pidhotovtsi fakhivtsiv dlia orhaniv publichnoi vlady. Publichna sluzhba v modernii derzhavi: materialy nauk.-prakt. konf., prysviach. 100-richchiu derzh. sluzhby Ukrainy, m. Kyiv, 13 cherv. 2018 r. / za zah. red. R.V. Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : IPK DSZU, 2018. S. 213–217.

14. Suprun K.V. Aktyvna polityka zainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh yevrointehratsii. Aktualni problemy osvitnoho protsesu v konteksti yevropeiskoho vyboru Ukrainy: zb. materialiv Vseukr. kruhloho stolu, Kyiv, 17 kvit. 2018 r. Kyiv : KNUBA, 2018. S. 302–307.

15. Suprun K.V. Innovatsiini osvitni tekhnolohii yak zasib pidvyshchennia yakosti pidhotovky fakhivtsiv dlia orhaniv publichnoi vlady ta derzhavnoi sluzhby zainiatosti. Problematyka protsesu detsentralizatsii nadannia posluh v obiednanykh terytorialnykh hromadakh: zb. materialiv kruhloho stolu, m. Kyiv, 18 kvit. 2018 r. / za zah. red. R.V. Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : IPK DSZU, 2018. S. 173–177.

16. Suprun K.V. Aktualni problemy upravlinnia sferoiu zainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh suspilnykh zmin ta kryzovykh vyklykiv suchasnosti. Aktualni problemy psykholohichnoi ta sotsialnoi adaptatsii v umovakh kryzovoho suspilstva: zb. nauk. prats za materialamy Vseukr. nauk.-prakt. kruhloho stolu, 6 berez. 2018 r. / za zah. red. O.H. Lovkinoi, R.A. Kalenychenka. Irpin : Un-t derzh. fisk. sluzhby Ukrainy, 2018. S. 171–175.

17. Suprun K.V. Proektna osvitnia diialnist u sferi zainiatosti yak instrument posylennia spromozhnosti terytorialnykh hromad. Forum priamoi demokratii: materialy dop. ta tez Vseukr.

nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 4 hrud. 2018 r. / za zah. red. R.V. Voitovych, P.V. Vorony. Kyiv : TOV «Vydav. dim «ArtEk», 2019. S. 253–257.

18. Suprun K.V. Derzhavna polityka zainiatosti: problemy ta shliakhy navchannia dorosloho naselennia v Ukraini. Psykholoho-pedahohichni aspekty navchannia doroslykh v systemi neperervnoi osvity: mater. IV Mizhnar. nauk.-prakt. internet konf., m. Bila Tserkva, 29 lystop. 2018 r. / red. kol. : M.O. Kyrychenko, O.M. Otych, O.P. Sytnikov, Ye.V. Khlobystov, V.Ye. Kharahirlo, L.Ye. Koval, N.H. Torba, [ta in.]. Bila Tserkva : BINPO DVNZ UMO, 2018. S. 345–350.

19. Suprun K.V. Aktualni problemy zainiatosti ta samozainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh kryzovykh vyklykiv suchasnosti. Ukrainske suspilstvo v umovakh viiny: vyklyky sohodennia ta perspektyvy myrotvorennia: materialy II Vseukr. mizhnar. nauk.-prakt. konf., 15 cherv. 2018 r., m. Mariupol / red. S.F. Marova (holova) [ta in.]. Mariupol : DonDUU, 2018. S. 107–110.

20. Suprun K.V. Realizatsiia prohram zainiatosti naselennia: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid. Pidhotovka konkurentozdatnykh fakhivtsiv: vyklyky suchasnosti: zb. materialiv nauk.-prakt. konf., m. Kryvyi Rih, 25–26 kvit. 2018 r. / za nauk. red. L.M. Serhieievoi, T.I. Stoichyk. Kryvyi Rih : KPHTL, 2018. S. 156–160.

21. Suprun K.V. Orhanizatsiia proektnoi osvitoi diialnosti u sferi zainiatosti. Profesiinyi rozvytok fakhivtsiv u systemi osvity doroslykh: istoriia, teoriia, tekhnolohii: zb. materialiv III Vseukr. internet-konf., 19 kvit. 2018 r., m. Kyiv: u 2-kh ch.; nauk. red., uporiad.: V.V. Sydorenko, Ya.L. Shven. Kyiv : Ahroosvita, 2018. Ch. 2. S. 93–95.

22. Suprun K.V. Profesiina osvita Ukrainy: shliakhy vzaiemodii z sotsialnymy partneramy ta vyrobnytstvom. Osvita i nauka v Ukraini: shliakhy rozvytku ta napriamky vzaiemodii : matererialy VI Vseukr. zaoch. nauk.-prakt. konf., m. Kharkiv, 16–17 berez. 2018 r. / Nauk. part. «Tsentr naukovykh tekhnolohii». Kharkiv: NP «TsNT», 2018. S. 76–80.

23. Suprun K.V. Publichne upravlinnia ta administruvannia zainiatistiu naselennia Ukrainy. Rozvytok ekonomiky ta upravlinnia na svitovomu, derzhavnomu ta rehionalnomu rivniakh: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 16–17 berez. 2018 r. Kyiv : Tavr. nats. un.-t imeni V.I. Vernadskoho, 2018. S. 52–57.

24. Suprun K.V. Stan ta problemy formuvannia polityky modernizatsii u sferi zainiatosti naselennia Ukrainy. Suchasni naukovy pidkhody do efektyvnogo vykorystannia potentsialu ekonomiky krainy: zb. materialiv Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Dnipro, 16–17 liut. 2018 r. Dnipro : NO «Perspektyva», 2018. S. 82–85.

25. Suprun K.V. Novi pidkhody do pidhotovky kvalifikovanykh kadriv dlia haluzei ekonomiky na suchasnomu etapi. Finansy, bukhholderskyi oblik ta pidpriemnytstvo: analiz tendentsii ta perspektyv rozvytku: zb. materialiv Vseukr. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 9–10 liut. 2018 r. Kyiv : HO «Kyiv. ekon. nauk. tsentr», 2018. S. 19–23.

26. Suprun K.V. Zainiatist naselennia Ukrainy yak instrument posylennia spromozhnosti terytorialnykh hromad. Problematyka protsesu detsentralizatsii nadannia posluh v ob`iednanykh terytorialnykh hromadakh: zb. materialiv kruhloho stolu, m. Kyiv, 18 kvit. 2019 r.; In-t pidhotovky kadriv Derzh. sluzhby zainiatosti Ukrainy / za zah. red. R.V. Voitovych, P. V. Vorony. Kyiv : TOV «Vydav. dim «ArtEk», 2019. S. 156–160.

27. Suprun K.V. Aktualni pytannia zainiatosti vnutrishno peremishchenykh osib ta viiskovosluzhbovtiv, yaki braly uchast v antyterorystychnii operatsii (operatsii obiednanykh syl). Aktualni problemy psykholohichnoi ta sotsialnoi adaptatsii v umovakh kryzovoho suspilstva: materialy IV Vseukr. nauk.-prakt. kruhloho stolu z mizhnar. Uchastiu, 24 kvit. 2019 r.; za zah. red. O.H. Lovkinoi, R.A. Kalenychenka. Irpin: Un-t derzh. fiskal. sluzhby Ukrainy, 2019. S. 189–194.

28. Suprun K.V. Publichne administruvannia u sferi zainiatosti naselennia Ukrainy. Nauka i molod – 2019: priorytetni napriamy hlobalizatsiinykh zmin: Vseukr. nauk.-prakt. konf.

zdobuvachiv vyshchoi osvity i molodykh uchenykh, 16 trav. 2019 r.; DVNZ «Un-t menedzh. osvity» NAPN Ukrainy, 2019. S. 574–578.

29. Suprun K.V. Suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku sfery zainiatosti naselennia Ukrainy. Rozvytok osvity, nauky ta biznesu: rezultaty 2020: tezy dop. Mizhnar. nauk.-prakt. Internet-konf., 3–4 hrud. 2020 r.; Mizhnar. elektron. nauk.-prakt. zhurn. «WayScience». Ukraina, Dnipro, 2020. T. 2. S. 423–424.

30. Suprun K.V. Publichne upravlinnia ta administruvannia sfery zainiatosti naselennia Ukrainy na suchasnomu etapi derzhavotvorennia. Upravlinnia ta administruvannia v umovakh protydii hibrydnym zahrozam natsionalnii bezpetsi: zb. materialiv Vseukr. nauk.-prakt. konf., 5–7 hrud. 2020 r., m. Kyiv. Kyiv : DUIT, 2020. S. 255–256.

31. Suprun K.V. Formuvannia publichnoho upravlinnia i administruvannia u sferi zainiatosti naselennia. Nauka i molod – 2020: priorytetni napriamy hlobalizatsiinykh zmin: materialy Vseukr. nauk.-prakt. konf. zdobuvachiv vyshchoi osvity i molodykh uchenykh, m. Kyiv, 14 trav. 2020 r. Kyiv : Navch.-nauk. in-t menedzh. ta psykhologii DZVO «Un-t menedzh. osvity», 2020. 747 s. S. 397–401. URL : <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp> (data zvernennia: 15.10.2021).

32. Suprun K.V. Udoskonalennia mekhanizmiv realizatsii derzhavnoi polityky publichnoho upravlinnia innovatsiynym rozvytkom rynku pratsi ta nadannia osvitnikh posluh. Suchasni osvitni seredovyscha i problemy profesiinoi samorealizatsii pedahohiv: zb. materialiv Vseukr. nauk.-prakt. konf., 30 veres. 2021 r., m. Kyiv; In-t modernizatsii zmistu osvity MON Ukrainy. Kyiv, 2021. S. 30–40.

33. Suprun K.V., Aleinikova O.V. Neformalna zainiatist yak naslidok derzhavnoho rehuliuвання rynku pratsi osvity. Tezy Vseukr. nauk.-prakt. online konf. aspirantiv, molodykh uchenykh ta stud., prysviachenoї Dniu nauky. Zhytomyr: «Zhytomyr. politekh.», 2021. S. 530.

Додаток Е

Довідки про впровадження результатів дослідження, участь у науково-дослідній роботі

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», поданої за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Цією довідкою посвідчуємо, що результати дисертаційного дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича викликали науковий інтерес та впроваджуються у практичну діяльність Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України.

Теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості та механізми його адміністрування в сучасних умовах тісно пов'язані з наданням якісних освітніх послуг, що знайшло своє відображення у даній науковій праці. Головна мета всіх суб'єктів освітнього процесу полягає в необхідності врахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці та трансформування їх у конкретні освітні програми професійної підготовки. Дійсно, важливим фактором забезпечення оновлення змісту освіти є створення умов щодо безперервного фахового розвитку педагогічних працівників, який би відповідав умовам сучасного виробництва і повинен забезпечуватися відповідним науково-методичним супроводом Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти».

В цілому, дослідження відноситься до актуальної проблематики публічного управління та адміністрування, а запропоновані Супруном К. В. пропозиції щодо реалізації стратегічних заходів на національному, регіональному та муніципальному рівнях (на кожному з яких визначається перелік адміністративних, фінансово економічних та інших інструментів), ресурсного забезпечення, застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів, інноваційні технології модернізації освітнього середовища сучасного закладу освіти та ін. використовуються у освітньому процесі, що сприяє активізації запровадження інноваційних розробок у підготовці виробничого персоналу, якого потребує ринок праці та замовники підготовки кваліфікованих кадрів.

Важливим стає також вирішення проблеми щодо підвищення ефективності діяльності закладів освіти, які не задовольняють реальних потреб ринку праці та суспільства, посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з початкової школи, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

Директор



Євген БАЖЕНКОВ

18.10.2021



**ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
ПОЛТАВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ**

вул. Сінна, 45, м. Полтава, 36039, тел. (0532) 56-95-38, факс (0532) 56-98-45
E-mail: pcz1600@czpoltava.gov.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua/pol> Код ЄДРПОУ 03491234

19.10.2021

№ 16/11/2729-21 На №

від _____

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи

Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою:

«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»

Результати наукового дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича викликають відповідний науковий та професійний інтерес та впроваджуються у практичну діяльність Полтавського обласного центру зайнятості.

В цілому дослідження відноситься до актуальної проблематики, в якому наголошується на формуванні ефективної зайнятості населення, створенні ефективного ринку робочої сили, організації діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри, запобіганні масовому безробіттю та трудовій міграції. Подальшого розвитку набувають концептуальні засади вирішення проблем зайнятості та самозайнятості населення, в тому числі внутрішньо переміщених осіб.

Супруном К. В. розглянуто можливості впровадження стратегії та механізмів розвитку економічної активності населення шляхом удосконалення робочої сили, її професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, у тому числі в центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або безпосередньо у роботодавців. Адже, питання регулювання зайнятості набуває особливої значущості, оскільки зайнятість виступає головною характеристикою ринку праці і характеризує соціально-економічний розвиток країни.

Запропоновані Супруном К. В. теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в умовах змін ринку праці та рекомендовані пріоритетні напрями у роботі державної служби зайнятості використовуються Полтавським обласним центром зайнятості при організації надання відповідних послуг громадянам та роботодавцям, при проведенні профорієнтаційної роботи, профорієнтаційних уроків для старшокласників тощо.

При цьому особливої значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості молоді; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з середнього шкільного віку, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

Державна служба зайнятості повинна стати активним майданчиком для соціального діалогу між учасниками ринку праці – роботодавцями, замовниками підготовки кадрів, закладами освіти, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій тощо. При цьому, першочерговим завданням є реалізація заходів щодо оперативного працевлаштування шукачів роботи.

Директор



Катерина КЛАВДІЄВА



**Державний центр зайнятості
П'ЯТИХАТСЬКА РАЙОННА ФІЛІЯ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ**

вул. Молодіжна, 1а, м. П'ятихатки, 52100, тел.(05651) 3-06-56, 3-06-57, факс 3-04-19
E-mail: cz415@dnpcz.gov.ua Web: www.dnp.dcz.gov.ua Код ЄДРПОУ42101244

19.10.2021 № _____ На № _____ від _____

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи

Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою:

«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»,
поданої за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі
знань 28 «Публічне управління та адміністрування» на здобуття наукового ступеня
доктора філософії

Результати дисертаційного дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича викликали науковий та практичний інтерес та впроваджуються у практичну діяльність центру зайнятості.

У дисертаційному дослідженні розглядається соціальне партнерство діяльності роботодавців, безробітних, закладів професійної освіти і служби зайнятості у сфері державного управління професійним навчанням безробітних.

Наразі, професійне навчання безробітних є важливим напрямом політики зайнятості, що вимагає державного регулювання професійного навчання, орієнтованого на соціальне партнерство взаємодії освітніх установ із суб'єктами ринку праці, державними, регіональними й муніципальними органами влади, громадськими організаціями, націленого на максимальне узгодження й реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу та працевлаштування безробітних громадян і незайнятого населення.

Безперечно, у ринкових умовах інструментом вирішення наявних соціально-економічних проблем є соціальне партнерство державної служби зайнятості, роботодавців, замовників підготовки кадрів, органів управління, закладів і установ професійної освіти, підприємств і організацій, інших зацікавлених у підготовці кадрів і вирішенні соціальних питань.

Важлива увага приділяється міграційній політиці як: імміграційна та еміграційна політика, суть яких полягає як у захисті інтересів національних робітників та робітників-мігрантів, так і в забезпеченні взаємного захисту інтересів самих держав, що експортують й імпортують робочу силу.

Задоволення потреб ринку праці, конкретних запитів роботодавців шляхом професійної освіти і навчання є одним з головних інструментів вирішення економічних і соціальних проблем суспільства.

Нові соціально-економічні умови, в яких відбувається формування ринку праці і ринку освітніх послуг, потребують змін мети і завдань організацій роботодавців і їх об'єднань – соціальних партнерів. Визначено важливість підвищення якості надання освітніх послуг, іміджу закладів освіти та державного регулювання ринку праці та освітніх послуг. Досліджено особливості та взаємозв'язок ринку освітніх послуг із ринком праці. Виявлено, що основною проблемою є відсутність належного взаємозв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці.

Профорієнтаційна робота з учнями – один із головних аспектів виховної роботи, спрямованої на підготовку учнів до свідомого вибору професії, визначення свого місця у суспільстві. У закладах освіти профорієнтаційну роботу з учнями покликані проводити не лише служби зайнятості, а й класні керівники, вихователі, бібліотекарі, педагоги-організатори, керівники гуртків у позакласний час. Така робота організовується з урахуванням вікових та індивідуально-психологічних особливостей учнів (вихованців), їхніх нахилів, інтересів, задатків та готовності до певних видів діяльності й рівня сформованості учнівського колективу, що також нами практикується, в т.ч. з урахуванням результатів дисертаційного дослідження Супруна К. В.

Запропоновані Супруном К. В. теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в умовах змін ринку праці та рекомендовані пріоритетні напрями у роботі державної служби зайнятості використовуються у нашій поточній діяльності та сприяють партнерству державної служби зайнятості, роботодавців, місцевих органів влади та самоврядування, органів управління, закладів і установ професійної освіти, підприємств і організацій, інших зацікавлених у забезпеченні ефективної зайнятості населення, створенні ефективного ринку робочої сили, запобіганні масовому безробіттю та трудовій міграції.

Директор



Раїса ПІРОГОВА



ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
 ОДЕСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ОДЕСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»

65008, м. Одеса, вул. І.Рабіна, 18-а, тел.: (048) 705-44-05,
 тел./факс (048) 705-44-01, e-mail: secretar@profcentre.odessa.ua, код ЄДРПОУ: 33311890

19.10.2021р. № 94/01-25

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи Супруна
Костянтина В'ячеславовича за темою: «Публічне управління
інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»

Результати наукового дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича викликали відповідний інтерес та впроваджуються у практичну діяльність Одеського Центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

В цілому дослідження відноситься до актуальної проблематики, в якому наголошується на низькому рівні економічної активності молодого покоління на ринку праці України, обмежених можливостях працевлаштування за отриманою професією (спеціальністю), недостатності отриманих знань, вмінь і навичок серед молодих фахівців, повільному розвитку молодіжного підприємництва, низькій дієвості механізмів стимулювання залучення молоді до трудової активності тощо.

Особливої значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості населення, створення ефективного ринку робочої сили, організація діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри, запобігання масовому безробіттю та трудовій міграції. Подальшого розвитку набули концептуальні засади вирішення проблем зайнятості та самозайнятості населення, в тому числі внутрішньо переміщених осіб.

Супруном К. В. розглянуто можливості впровадження стратегії та механізмів розвитку економічної активності населення шляхом удосконалення робочої сили, її професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, у тому числі в центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах та організаціях

незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або безпосередньо у роботодавців, замовників підготовки кадрів.

Запропоновані Супруном К. В. теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в умовах трансформаційних змін, тенденції та зміни ринку праці та сфери зайнятості в умовах трансформаційних змін, рекомендовані пріоритетні напрями у роботі державної служби зайнятості використовуються при організації здійснення професійного навчання в Центрі зареєстрованих безробітних та при опануванні громадянами професій, які мають попит на ринку праці, або набуття ними додаткових компетенцій для кар'єрного зростання. Особливої значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості молоді; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з середнього шкільного віку, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри; стимулювання працедавців до залучення молоді (пільгове оподаткування); встановлення квот для молоді при створенні нових робочих місць на підприємстві; підтримці молодіжного підприємництва.

Супруном К. В. пропонується вирішити головну суперечність ринку робочої сили молоді, коли працедавці при прийомі на роботу вимагають наявності досвіду роботи, зокрема, і від випускників, які щойно отримали кваліфікацію, і спеціальність, закінчивши навчання на стаціонарі.

В.о. директора



Д.С. Нікішин

Виконавець
Іванова С.В. 705-44-05



ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ

бульвар Шевченка, 185, м. Черкаси, 18001, тел.: (0472) 33-43-43, факс: (0472) 33-45-30
 E-mail: uon@osvita-cherkasy.gov.ua, код ЄДРПОУ 02141265

18.10.2021 № 02/11-01/7548

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про практичне впровадження результатів дисертаційної роботи Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», поданої за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації засвідчує, що результати наукового дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича викликали професійний інтерес та впроваджуються у практичну діяльність відповідних структурних підрозділів Управління, Навчально-методичного центру ПТО у Черкаській області, обласних методичних об'єднань педагогічних працівників та закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Безперечно, дослідження відноситься до актуальної проблематики публічного управління та адміністрування, оскільки на сучасному етапі розвитку України відсутні механізми формування ефективної державної політики зайнятості, яка забезпечує узгодженість інтересів усіх верств населення та збалансованість суспільно-економічного розвитку на державному, регіональному та місцевому рівнях в умовах змін ринку праці та зайнятості населення.

Запропоновані Супруном К. В. теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості та механізми їх впровадження в сучасних умовах соціально-економічного розвитку, в т. ч. вдосконалення освітньої діяльності, розроблення та застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів, забезпечення якості освіти у системі професійної освіти і навчання, провадження державно-приватного партнерства, діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри використовуються як у освітньому процесі, так і в практичній діяльності закладів та установ освіти Черкаської області.

Супруном К. В. розглянуто можливості впровадження стратегії та механізмів розвитку економічної активності населення шляхом удосконалення робочої сили, її професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Ці напрацювання сприяють активізації запровадження інноваційних розробок у підготовці висококваліфікованого виробничого персоналу у Черкаській області.

Підтримуємо впровадження особистісно орієнтованої профорієнтації, здобуття допрофесійної та професійної освіти осіб з особливими освітніми потребами, системного удосконалення їхньої загальноосвітньої та трудової підготовки, забезпечення професійного самовизначення у співпраці із закладами професійної освіти.

Зважаючи на актуальність та наукову новизну окресленої проблематики, взагалі, результати дослідження доцільно застосовувати і впроваджувати у практику діяльності органів управління освітою, праці, служб зайнятості, закладів та установ освіти, роботодавців, замовників підготовки кадрів.

Начальник



Валерій ДАНИЛЕВСЬКИЙ



ЗОЛОТОНІСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ

вулиця Садовий проїзд, 5, м. Золотоноша, 19702, тел. 2-24-33
E-mail: zolorda@ukr.net, web: <http://rda.zolorayon.gov.ua>, Код ЄДРПОУ 04061197

23.10.2021 № 618/01-01-10
на № _____ від _____

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи
Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою:
«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»,
поданої за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі
знань 28 «Публічне управління та адміністрування» на здобуття
наукового ступеня доктора філософії

Висновки наукового дослідження Супруна К. В. ґрунтуються на тому, що органи місцевого самоврядування, сільські, селищні, міські голови у співпраці з місцевими державними адміністраціями мають організовувати економіку власної території громади на основі наявних унікальних місцевих переваг і створювати умови для самоорганізації та зайнятості населення громади.

Запропоновані Супруном К. В. теоретичні і науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в умовах змін ринку праці та рекомендовані пріоритетні напрями, інноваційні зміни у сфері зайнятості в умовах трансформаційних змін знаходять своє застосування у діяльності Золотоніської районної державної адміністрації Черкаської області і є інструментом, що сприяє посиленню територіальної спроможності, проведенню змін і системних реформ, в тому числі формуванню місцевого ринку праці та освітніх послуг. Подальшого розвитку у дослідженні набули концептуальні засади вирішення проблем зайнятості та самозайнятості населення, в тому числі внутрішньо переміщених осіб.

Доведено, що формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні, проєктний підхід до зайнятості населення у державній політиці, застосування проєктної освітньої діяльності в удосконаленні ринків праці та освітніх послуг сприятимуть можливості вирішення основних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення територіальних громад.

Заступник голови

Богдан ВОЗНЯК



**МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ
САКСАГАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
КАМ'ЯНСЬКОГО РАЙОНУ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

вул. Центральна, 14, с. Саксагань, Дніпропетровська область, 52173,
e-mail: info@saksagansil.otg.dp.gov.ua Код ЄДРПОУ 41845765

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи

Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою:

«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»,
поданої за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі
знань 28 «Публічне управління та адміністрування» на здобуття наукового
ступеня доктора філософії

У нових соціально-економічних умовах в Україні послідовно та цілеспрямовано здійснюється реформа управління регіональним розвитком. Державна політика України у сфері місцевого самоврядування формується з урахуванням інтересів жителів територіальних громад і передбачає проведення кардинальних змін і системних реформ, в тому числі формування місцевого ринку праці та освітніх послуг.

Важливим для нас, як і засвідчується результатами дисертаційної роботи Супруна К. В. є формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні, проектний підхід до зайнятості населення у державній політиці, застосування проектної освітньої діяльності в удосконаленні ринків праці та освітніх послуг, що своєю чергою, сприятиме можливості вирішення основних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення територіальних громад.

У ринкових умовах інструментом вирішення соціально-економічних проблем є соціальне партнерство державної служби зайнятості, роботодавців, органів і установ професійної освіти, інших підприємств і організацій, зацікавлених у підготовці кадрів і вирішенні соціальних проблем. Насамперед, органи місцевого самоврядування, сільські, селищні, міські голови у співпраці з місцевими державними адміністраціями зобов'язані навчитися організовувати економіку власної території громади на основі наявних унікальних місцевих переваг та створювати умови для самоорганізації та зайнятості населення громади. На цьому ґрунтуються висновки наукового дослідження Супруна К. В.

Доведено, що формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні, проектний підхід до

Виконавчий комітет Саксаганської сільської ради
Вих. № 729/0/2-21 від 19.10.2021



зайнятості населення у державній політиці, застосування проектної освітньої діяльності в удосконаленні ринків праці та освітніх послуг, своєю чергою, сприятимуть можливості вирішення основних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення територіальних громад. При цьому особливої уваги заслуговує проектна освітня діяльність як визначальна складова регулювання зайнятості, а освітні проекти є найбільш соціально привабливим антикризовим інструментом, оскільки створюють оптимістичний базис очікування майбутньої роботи й подальшої професійної кар'єри для повністю або частково безробітних громадян.

Подальшого розвитку у дослідженні набули концептуальні засади вирішення проблем зайнятості та самозайнятості населення, в тому числі внутрішньо переміщених осіб.

Запропоновані Супруном К. В. теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в умовах змін ринку праці та рекомендовані пріоритетні напрями та інноваційні зміни у сфері зайнятості в умовах трансформаційних змін знаходять своє застосування у нашій діяльності і є інструментом, що сприяє посиленню спроможності територіальної громади.

Сільський голова



Олег БАБЕЦЬ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ
ЗКПО 22771726 розрахунковий рахунок
UA598201720343110002000018290.UA758201720343101002200018290
в ДКСУ у м. Київ МФО 820172

Е-mail: hm_nmc@ukr.net Тел./факс (0382) 67-43-33, 67-54-44
вул. Інститутська, 10, м. Хмельницький, 29016

від « 18 » жовтня 2021 р. № 01-39/376

На № _____ від _____

ДОВІДКА

**про практичне впровадження результатів дисертаційної роботи
Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою «Публічне управління
інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», поданої за
спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» на здобуття
наукового ступеня доктора філософії.**

Результати наукового дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича викликали відповідний інтерес та впроваджуються у практичну діяльність Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області.

В цілому, дослідження відноситься до актуальної проблематики публічного управління та адміністрування в умовах змін ринку праці та зайнятості населення.

Запропоновані Супруном К. В.: теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості та механізми щодо управління та адміністрування даною сферою в сучасних умовах соціально-економічного розвитку; інноваційні пропозиції щодо вдосконалення освітньої діяльності та її методичного забезпечення, розроблення та застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів використовуються у науково-методичному забезпеченні діяльності закладів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти Хмельницької області, що сприяє активізації запровадження інноваційних розробок у підготовці кваліфікованого виробничого персоналу для загальнодержавних потреб та регіонального ринку праці.

Супруном К. В. розглянуто можливості впровадження стратегії та механізмів розвитку економічної активності населення шляхом удосконалення робочої сили,

її професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Заслугує на увагу розробка та чіткий опис Супруном К. В. застосування проектної освітньої діяльності в удосконаленні ринків праці та освітніх послуг, провадження державно-приватного партнерства та дуальної форми навчання і наставництва, що успішно використовується при підвищенні кваліфікації інженерно-педагогічних працівників Хмельницької області та здійсненні дослідно-експериментальної роботи Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області.

У межах діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера ДЗВО «Університет менеджменту освіти», до складу якої входить Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області – «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні (номер державної реєстрації РК № 0116U007183) Супруном К. В. сформовано інноваційні пропозиції щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері зайнятості населення, розроблення та застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів у сфері зайнятості територіальних громад.

Важливим для практичної діяльності та удосконалення післядипломної освіти є узагальнені Супруном К. В. результати вивчення потреб і проблем закладів післядипломної педагогічної освіти у навчально-методичному і науково-методичному забезпеченні діяльності.

Директор Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області, канд. пед. наук., доцент, лауреат Державної премії України в галузі освіти



Людмила ШЕВЧУК

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ
ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ
ДЕРЖАВНИЙ ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
"ЗАХІДНО-ДНІПРОВСЬКИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ"
вул. Соловйова, 1, с. Саксагань,
Кам'янський р-н, Дніпропетровська область,
52173



тел. 068-965-72-40,
e-mail: zdepto@gmail.com,
<http://zdepto.ptu.in.ua/>
код ЄДРПОУ 02541846

MINISTRY OF EDUCATION
AND SCIENCE OF UKRAINE
DEPARTMENT OF EDUCATION
AND SCIENCE DNIROPETROVSK
REGION
STATE ADMINISTRATION
STATE VOCATIONAL TRAINING
EDUCATIONAL INSTITUTION
«WEST- DNIPOVSKYI
CENTRE OF VOCATIONAL-
TRAINING EDUCATION»
Str. Solovyevas. 1. v. SAKSAGAN.
Kamyansky district,
Dnipropetrovsk region, 52173

19.10.2021 № 01-16/271

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи

Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою:

«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»,
поданої за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань
28 «Публічне управління та адміністрування» на здобуття наукового ступеня доктора
філософії.

Результати наукового дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича викликали відповідний інтерес та впроваджуються у практичну діяльність Державного професійно-технічного навчального закладу «Західно-Дніпровський центр професійно-технічної освіти».

В цілому дослідження відноситься до актуальної проблематики, в якому, зокрема, наголошується на низькому рівні економічної активності молодого покоління на ринку праці України, обмежених можливостях працевлаштування за отриманою професією (спеціальністю), недостатності отриманих знань, вмінь і навичок серед молодих випускників закладів професійної освіти, повільному розвитку молодіжного підприємництва, низькій дієвості механізмів стимулювання залучення молоді до трудової активності тощо.

Запропоновані Супруном К. В. теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в сучасних умовах використовуються при підготовці та формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів, проведенні вступної кампанії та профорієнтаційних заходів з учнівською молоддю та дорослим та незайнятим населенням, організації взаємодії зі службою зайнятості та роботодавцями, замовниками підготовки кадрів, провадженні проєктної освітньої діяльності як визначальної складової регулювання зайнятості та ринків праці та освітніх послуг.

Особливої значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості молоді; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з середнього шкільного віку, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри; стимулювання працедавців до залучення молоді

(пільгове оподаткування); встановлення квот для молоді при створенні нових робочих місць на підприємстві; підтримці молодіжного підприємництва.

Важливим є здійснення прогнозування потреби у робітничих кадрах на перспективу з врахуванням розвитку виробництва, сучасних інноваційних виробничих і педагогічних технологій; гнучке корегування обсягів та напрямів підготовки виробничого персоналу з метою задоволення ними загальнодержавних потреб економіки та місцевого ринку праці. Дійсно, потребують суттєвого оновлення й модернізації зміст освітніх програм, технологічний інструментарій педагога професійного навчання, форми і методи навчання, підходи до визначення результативності навчання, засоби навчання, спрямовані на різнобічну візуалізацію змісту навчання та його якості.

Визначено важливість підвищення якості надання освітніх послуг, іміджу закладів професійної освіти та державного регулювання ринку освітніх послуг.

Досліджено особливості та взаємозв'язок ринку освітніх послуг із ринком праці. Виявлено, що основною проблемою є відсутність взаємозв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці.

Подолати розрив між теоретичними знаннями й практичними навичками, освітою й виробництвом та підвищити якість підготовки кваліфікованих кадрів з урахуванням вимог роботодавців сьогодні в світовому досвіді покликана саме дуальна форма здобуття освіти. І ми активно намагаємось впровадити дуальну форму навчання в Україні і сподіваємось, що це значно наблизить теоретичну частину освіти до практичної і підвищить якість знань випускників.

Супруном К. В. пропонується вирішити головну суперечність ринку робочої сили молоді, коли працедавіці при прийомі на роботу вимагають наявності досвіду роботи, зокрема, і від випускників, які щойно отримали кваліфікацію, і професію (спеціальність), закінчивши навчання на стаціонарі. Актуальним є на законодавчому рівні передати повноваження щодо працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти державній службі зайнятості.

Загалом наукова робота Супруна К. В. отримала позитивну оцінку колективу Державного професійно-технічного навчального закладу «Західно-Дніпровський центр професійно-технічної освіти» і пропонується для захисту в установленому порядку.

Директор ДПТНЗ ЗДНЦО
доктор філософії з
публічного управління
та адміністрування



[Handwritten signature]

Віктор ЦИГАН



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
 ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
 «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

вул. Січових Стрільців, 52-а, м. Київ, 04053 ; тел. (044) 484-10-96, ф. 481-38-00
 E-mail: rector@umo.edu.ua Код ЄДРПОУ 35830447

11.11.21 № 01-02/579 На № _____ Від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження аспіранта
 кафедри публічного управління і проектного менеджменту Супруна Костянтина
 В'ячеславовича на тему «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості
 населення», поданої за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» на
 здобуття наукового ступеня доктора філософії

Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення та механізми його адміністрування в сучасних умовах тісно пов'язані з наданням якісних освітніх послуг, що знайшло своє відображення у науковій праці аспіранта Університету менеджменту освіти НАПН України Супруна Костянтина В'ячеславовича, теоретичні та науково-методичні положення якої становлять науковий інтерес та впроваджуються в освітню і науково-методичну діяльність Університету.

Результати дисертаційного дослідження є актуальними у викладанні дисциплін, пов'язаних з питаннями розвитку освіти, публічного управління – «Управління освітою», «Проблеми формування та реалізації освітньої політики», «Публічна політика», «Демократичні механізми публічного управління», «Актуальні проблеми державно-громадського управління освітою», «Впровадження державно-приватного партнерства в сучасних умовах модернізації освіти», а також для категорій слухачів курсів підвищення кваліфікації «Публічне управління розвитком системи соціальної політики», «Публічне управління розвитком системи освіти».

Науково-методичні положення роботи доведені до практичних рекомендацій, які можуть бути використаними в теоретичному та практичному навчанні студентів та слухачів курсів підвищення кваліфікації, запропоновані органам влади різних рівнів для використання у сфері публічного управління та адміністрування в умовах змін ринку праці та зайнятості населення, модернізації освітньої галузі.

Результати дослідження відображені в науково-дослідній роботі Університету менеджменту освіти «Трансформація публічного управління розвитком соціального, економічного, політичного та людського потенціалів суспільства і держави» (державний реєстраційний номер 0120U105398), у межах якої аспірантом Супруном К. В. були проаналізовані проблеми соціальної політики у сфері зайнятості, які виходять із завдань держави щодо публічного управління інноваційними процесами.

У межах діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера ДЗВО «Університет менеджменту освіти» – «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні (номер державної реєстрації РК № 0116U007183) автор сформував інноваційні пропозиції щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері зайнятості населення, розроблення та застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів у сфері зайнятості територіальних громад.

Ректор



(Handwritten signature)

М. О. Кириченко

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ
І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
№02071211
№ 21/86-14-108
19 10 2021 р.
61166, м.Харків, пр.Науки, 9-А
тел./факс: 70-20-717, 70-20-304

ДОВІДКА
про впровадження у навчальний процес
результатів дисертаційної роботи Супруна Костянтина В'ячеславовича
«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»

Результати дисертаційної роботи Супруна Костянтина В'ячеславовича використовуються у навчальному процесі кафедри економічної кібернетики і системного аналізу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Дослідження відноситься до актуальної проблематики публічного управління та адміністрування, оскільки на сучасному етапі розвитку України відсутні механізми формування ефективної державної політики зайнятості, яка забезпечує узгодженість інтересів усіх верств населення та збалансованість суспільно-економічного розвитку на державному, регіональному та місцевому рівнях в умовах змін ринку праці та зайнятості населення.

Запропоновані Супруном К.В. науково-методичні підходи до публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості, механізми щодо управління та адміністрування сфери зайнятості в сучасних умовах соціально-економічного розвитку; інноваційні пропозиції щодо вдосконалення освітньої діяльності, запропонована концепція управління проектами в сфері освітніх програм, моделі аналізу ринку праці використовуються у освітньому процесі факультету інформаційних технологій, факультету економіки і права, факультету менеджменту і маркетингу у циклі лекцій, на практичних, лабораторних заняттях з дисциплін «Економетрика», «Прогнозування соціально-економічних процесів», «Управління проектами інформатизації» при підготовці фахівців першого (бакалаврського) освітнього рівня галузі знань 07 «Управління та адміністрування», спеціальності 073 «Менеджмент» (освітні програми «Менеджмент організацій і адміністрування», «Бізнес-адміністрування», «Менеджмент інноваційної діяльності»), галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 051 «Економіка» (освітні програми «Управління персоналом та економіка праці», «Економіка підприємства», «Економічна кібернетика», «Бізнес-статистика і аналітика»); у циклі лекцій, на лабораторних заняттях з дисципліни «Актуальні проблеми моделювання економіки» при підготовці фахівців другого (магістерського) освітнього рівня галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 051 «Економіка» (освітня програма «Економічна кібернетика»).

Зав. кафедри економічної кібернетики
і системного аналізу Харківського національного
економічного університету імені Семена Кузнеця
д.е.н., професор



Гур'янова Л.С.



ТОВ "ТД КПД Інжиніринг"
61145, Україна, Харків, вул. Заліська, 6.5, оф.92
(057) 701 04 52, info@tdkpd.com, tdkpd.com

Вих. № 6/н - 02/35

«18» жовтня 2021 р.

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи
Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою:
«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»

Результати наукового дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича мають прикладний характер та впроваджуються у діяльність підприємства.

В цілому дослідження відноситься до актуальної проблематики, в роботі наголошується на низькому рівні економічної активності молодого покоління на ринку праці України, обмежених можливостях працевлаштування за отриманою професією (спеціальністю), повільному розвитку молодіжного підприємництва, низькій дієвості механізмів стимулювання залучення молоді до трудової активності тощо. В цих умовах особливої значущості набувають різні аспекти формування ефективної зайнятості молоді; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з середнього шкільного віку, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри; стимулювання працедавців до залучення молоді; встановлення квот для молоді при створенні нових робочих місць на підприємстві; підтримці молодіжного підприємництва.

Супруном К. В. розглянуті та визначені ефективні теоретико-методичні підходи до формування ефективної взаємодії компаній-роботодавців та сектору молодіжного підприємництва, побудови інтеграційних форм корпоративних університетів та ВНЗ з ціллю швидкої адаптації випускників до вимог ринку праці, скорочення часу на працевлаштування випускників, залучення талановитої молоді до працевлаштування в компаніях України. Запропоновані Супруном К. В. теоретико-методичні розробки впроваджуються в діяльність компанії під час організації стажування молодих спеціалістів з ціллю формування ефективного кадрового резерву.

Директор ООО «ТД КПД Инжиниринг»



Минченко С.М



ТОВ «РАЙЗ19»
61004, м.Харків, вул. Світло Шахтаря 30
Код ЄДРПОУ: 42000474
vk@rise19.com +380503230272

№ 01-11/67 від 12.10.2021р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Супруна Костянтина В'ячеславовича
«Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення»

Видана Супруну Костянтину В'ячеславовичу про те, що результати дисертаційного дослідження «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення» мають прикладний характер та впроваджуються у діяльність компанії.

В цілому дослідження відноситься до актуальної проблематики публічного управління та адміністрування, в якому виокремлюються загальні принципи регуляторної політики України і пропонується механізм удосконалення ринку праці та зайнятості населення в Україні шляхом покращення ефективності державно-приватного партнерства різних рівнів, договірних зобов'язань, інноваційного розвитку.

Запропоновані Супруном К.В. теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в сучасних умовах соціально-економічного розвитку сприяють активізації запровадження інноваційних розробок та застосування проектної діяльності.

Супруном К.В. проаналізовані сучасні тенденції розвитку ринкових відносин і зарубіжний досвід в сфері зайнятості, можливості його адаптації в Україні шляхом впровадження стратегії «Flexicurity», де прийнятно поєднуються гнучкість зайнятості, активна політика ринку праці та широка система державного соціального захисту. Надзвичайно актуальними є компоненти стратегії, ефект реалізації яких проявляється у загальному зниженні трудових витрат з боку підприємців; пом'якшенні трудового законодавства на користь роботодавців; розширенні можливостей роботодавця більш вільно управляти працівниками; зняття обмежень щодо найму, зміни умов праці, звільнення працівників, доповненні категорії «працівники, які самостійно планують свій робочий час» особами, які працюють дистанційно, що актуально в умовах протиепідемічних заходів і обмежень. Частина з переліченого вже використовується компанією при організації діяльності, в т.ч. підборі персоналу, підвищенні його кваліфікації та визначенні перспектив розвитку компанії.

Директор ТОВ «Райз»



Краюшкін В.А.