

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ФАКУЛЬТЕТ КОНСАЛТИНГУ І МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ
КАФЕДРА МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ ТА ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ

Пояснювальна записка

до дипломної роботи

МАГІСТР

на тему: «МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
РЕГІОНУ НА ОСНОВІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ»

Виконав (ла): студент (ка) 2 року навчання
групи 8.01.073.070.19.1,
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійної програми «Управління
фінансово-економічною безпекою»
Красільнікова Д. П.

Керівник: к.е.н., доцент, Перепелюкова О.В.

Рецензент: директор ТОВ «Алеан ЛТД»,
Подольський О.О.

Харків – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ НА ОСНОВІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ	11
1.1. Теоретичні засади функціонування ринку праці в Україні	11
1.2. Фактори впливу на регіональний ринок праці в Україні	15
1.3. Державне регулювання та засоби контролю працевлаштування в регіоні	19
Висновки за розділом 1	27
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ХАРКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ	29
2.1. Аналіз діяльності Харківського обласного центру зайнятості	29
2.2. Особливості обліку та контролю безробітного населення регіону через Харківський обласний центр зайнятості	35
2.3. Основні напрями забезпечення економічної безпеки регіону на основі діяльності Центру зайнятості	42
Висновки за розділом 2	45
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ НА ОСНОВІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ	47
3.1. Основні заходи щодо покращення роботи Центру зайнятості в питаннях працевлаштування населення регіону	47
3.2. Організаційне забезпечення співпраці Центру зайнятості, бізнесу та регіональних органів влади в питаннях сприяння забезпечення працевлаштування населення для підвищення економічної безпеки регіону	54
Висновки за розділом 3	63
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	68
ДОДАТКИ	74

ВСТУП

Актуальність теми та необхідність її вивчення. Питання забезпечення економічної безпеки регіону потребують синтезу великого обсягу інформації щодо діяльності підприємств, що забезпечують населення робочими місцями, щодо обсягів та структури працевлаштування, заробітних плат та умов реалізації мотивації населення для пошуку економічно вигідних варіантів роботи в регіоні, тощо. Відповідно постає необхідність вивчення теоретичних основ працевлаштування, моделей планування впровадження співробітників, методів оцінки впливу економіки регіону на працевлаштування, що й стане основою обґрунтування напрямів її впровадження та удосконалення.

Покращення систем мотивації населення для праці у регіоні, рівень освіти кандидатів грає важливу роль у забезпеченні безпеки економічного добробуту регіону. Тому дослідження шляхів та методів оптимізації працевлаштування населення в Україні та регіоні є актуальним та набуває практичної цінності.

Аналіз працевлаштування регіону надає можливість визначити, що найбільш актуальним для економічного розвитку та підвищення добробуту регіону є застосування стратегії розвитку системи працевлаштування, яка передбачає введення нових шляхів мотивації населення для удосконалення існуючих методів забезпечення кадрами на сучасному ринку праці.

Особливої актуальності набуває вирішення даної проблеми у закладах, що забезпечують регіон та підприємства кадровою силою, таких як Центри Зайнятості населення, адже вони не тільки сприяють притоку працівників, а і вкладають ресурси у зрощення майбутньої робочої сили у цілях їхнього вибору сфери діяльності на основі положення ринку праці у даний момент та у перспективі.

Метою роботи є удосконалення методичного забезпечення економічної безпеки регіону на основі працевлаштування населення.

Для реалізації запропонованих заходів в роботі необхідно вирішено

наступні завдання:

досліджено ринок праці регіону;

проаналізовано підходи до покращення ситуації з працевлаштуванням у регіоні;

визначено стратегії центру зайнятості щодо покращення ситуації з притоком кваліфікованих кадрів у регіоні;

проаналізовано роботу центру зайнятості;

удосконалено методичне забезпечення економічної безпеки регіону на основі стимулювання працевлаштування населення в регіоні.

Об'єкт дослідження – методичне забезпечення економічної безпеки регіону на основі працевлаштування населення.

Предмет дослідження – теоретико-методичні та практичні засади забезпечення економічної безпеки регіону на основі працевлаштування населення.

Методи дослідження відповідно до визначених завдань. В процесі написання роботи було використано наступні методи: діалектичного пізнання – для визначення змісту роботи центрів зайнятості; порівняльного аналізу – для визначення підходів до визначення складових для працевлаштування населення; групування – для визначення напрямків центру зайнятості та визначення груп показників; аналітичний метод – для визначення стану ринку праці у регіоні; графічний метод – для наочного відображення структури працевлаштування регіону та порівняльного аналізу економічних показників; метод узагальнення – для формування загального висновку щодо забезпечення економічної безпеки регіону на основі працевлаштування населення.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці комплексного маркетингового підходу у реалізації ефективного забезпечення економічної безпеки регіону на основі працевлаштування населення.

Інформація про базу виробничої практики. Базою практики є Харківський обласний центр зайнятості, державної установи, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ НА ОСНОВІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

1.1. Теоретичні засади функціонування ринку праці в Україні

Ринок праці - це соціально-економічне середовище, в якому формуються ринкові взаємозв'язки мобільності робочої сили та формування діапазону відносин попиту та пропозиції, визначаючи тим самим кількість працюючих та рівень заробітної плати. Основними органами ринку праці є працівники, підприємства, країни та профспілки [1]. Взагалі, попит на робочу силу на підприємстві базується на продуктивності, праці та рівнях заробітної плати. Пропозиція надана економічно активною частиною населення країни [8].

Ринок праці базується на наступних принципах: взаємозамінність виробничих факторів; раціональна поведінка економічних суб'єктів; позиціонування суб'єктом реальної заробітної плати; номінальна заробітна плата; конкуренція на ринку праці.

Перший крок у створенні всеохоплюючого та ефективного ринку праці в Україні свідчить, що це початок цього складного і тривалого процесу. Стратегічне завдання вирішення подальшого розвитку ринку праці повинно поєднуватися з ретельним формулюванням відповідних функціональних заходів. Характер та зміст ринку праці - одне з найбільш основних питань економічної теорії.

На погляд автора, людям важко домовитись про позицію купівлі-продажу робочої сили чи послуг на ринку праці. Останнє, як процес використання робочої сили, можливе лише після її купівлі та продажу, коли вони виходять із поля обігу і потрапляють у поле виробництва. Тому працівники виштовхують свої робочі можливості на ринок і впроваджують їх у виробничий процес. У табл. 1.1

наведено визначення «ринок праці» різними авторами.

Таблиця 1.1

Визначення категорії «ринок праці»

Автор	Визначення
Маркс К., Енгельс Ф	Ринок праці – способи, суспільні механізми і організації, що дозволяють людям знайти роботу по своїх здібностях і навиках, а працедавцям – найняти працівників, які їм необхідні для організації комерційної або іншої діяльності. Маркс пропонує розглядати ринок праці, як товарний ринок, з обмовкою, про те, що даний підхід є наслідком капіталістичного відношення до праці і робочої сили, вірніше, наслідком фактичного стану речей [41]
Лівшиц А.Я.	Ринок праці є механізмом здійснення контактів між покупцями робочої сили (наймачами) і продавцями робочої сили (найманими) [15]
Журавльова Г.П	Ринок праці – це сфера, де підприємці і працівники спільно ведуть переговори, колективні або індивідуальні, щодо заробітної плати і умов праці [15,58]
Васильченко В.С.	Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов’язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [19]
Рошін С.Ю.	Ринок праці є вираженням конкретних систем суспільної організації наємної праці в умовах товарно-грошових відносин та забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії законів попиту і пропозиції [15,53]

Джерело: розроблено автором на основі [34]

Проаналізуємо взаємодію основних складових ринку: попиту на працю і пропозиції праці. На рис. 1.1 наведено фактори, які впливають на збалансування ринку праці впливають усі сфери національної економіки.

На думку автора, для подальшого вивчення причинно-наслідкового зв’язку між фактичними економічними явищами та процесами, що відбуваються на ринку праці, необхідно:

систематизувати та розглянути можливість розкриття існуючих концепцій механізмів ринку праці;

оцінити межі та шкали;

визначити фактори, що впливають на попит та пропозицію робочої сили.

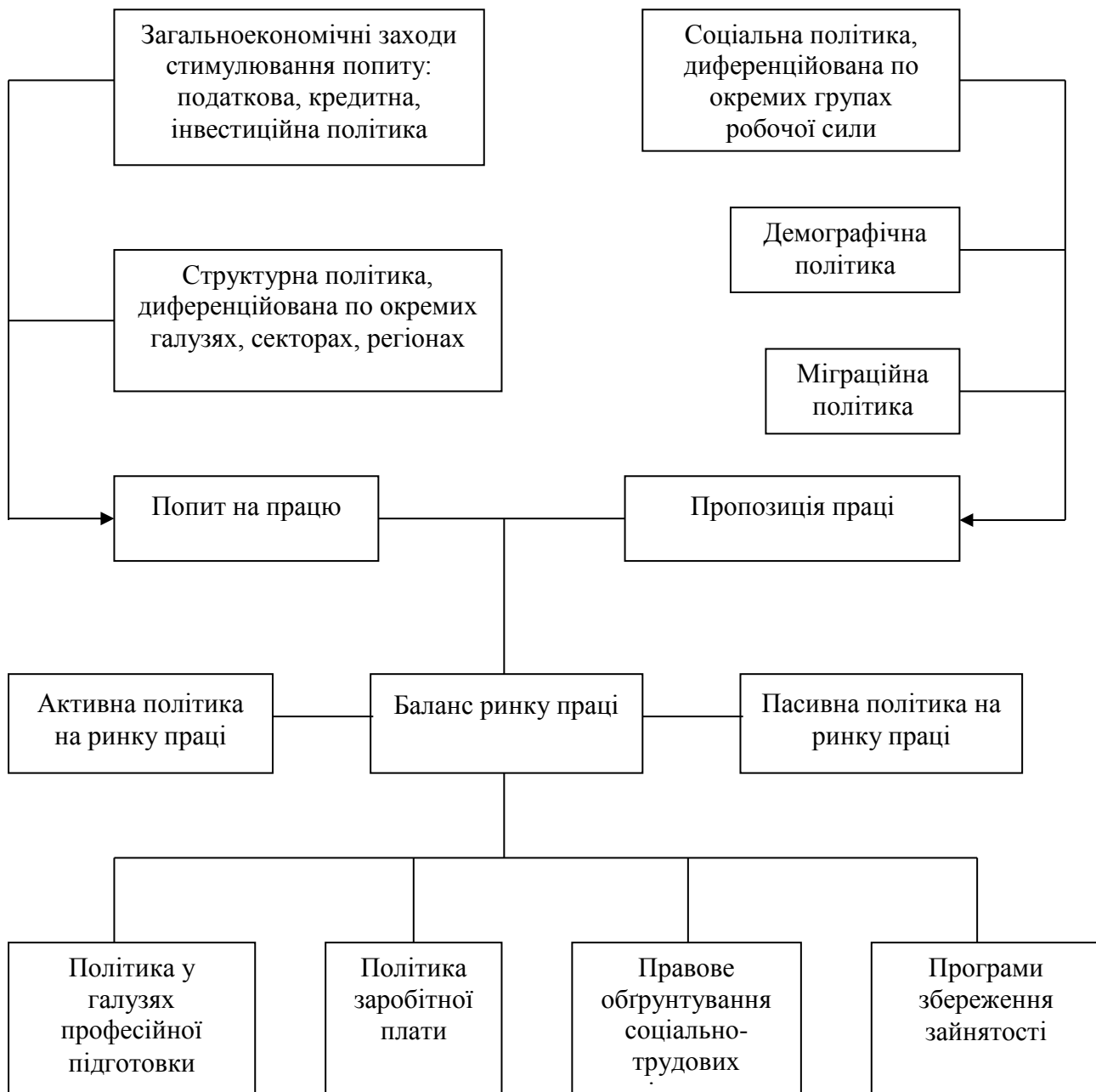


Рис. 1.1. Ринок праці як об'єкт регулювання
 Джерело: розроблено автором на основі [34]

Спираючись на заробітну плату, регулюють попит та пропозицію робочої сили та підтримують необхідний баланс між ними. За допомогою ринкових механізмів ціни на робочу силу можуть гнучко реагувати на ринковий попит і збільшуватись або зменшуватись відповідно до ринкових умов.

Структура витрат працедавця на робочу силу за методологією МОП заснована на видовому критерії їх класифікації і включає 10 груп елементів

(рис.1.2) [58].

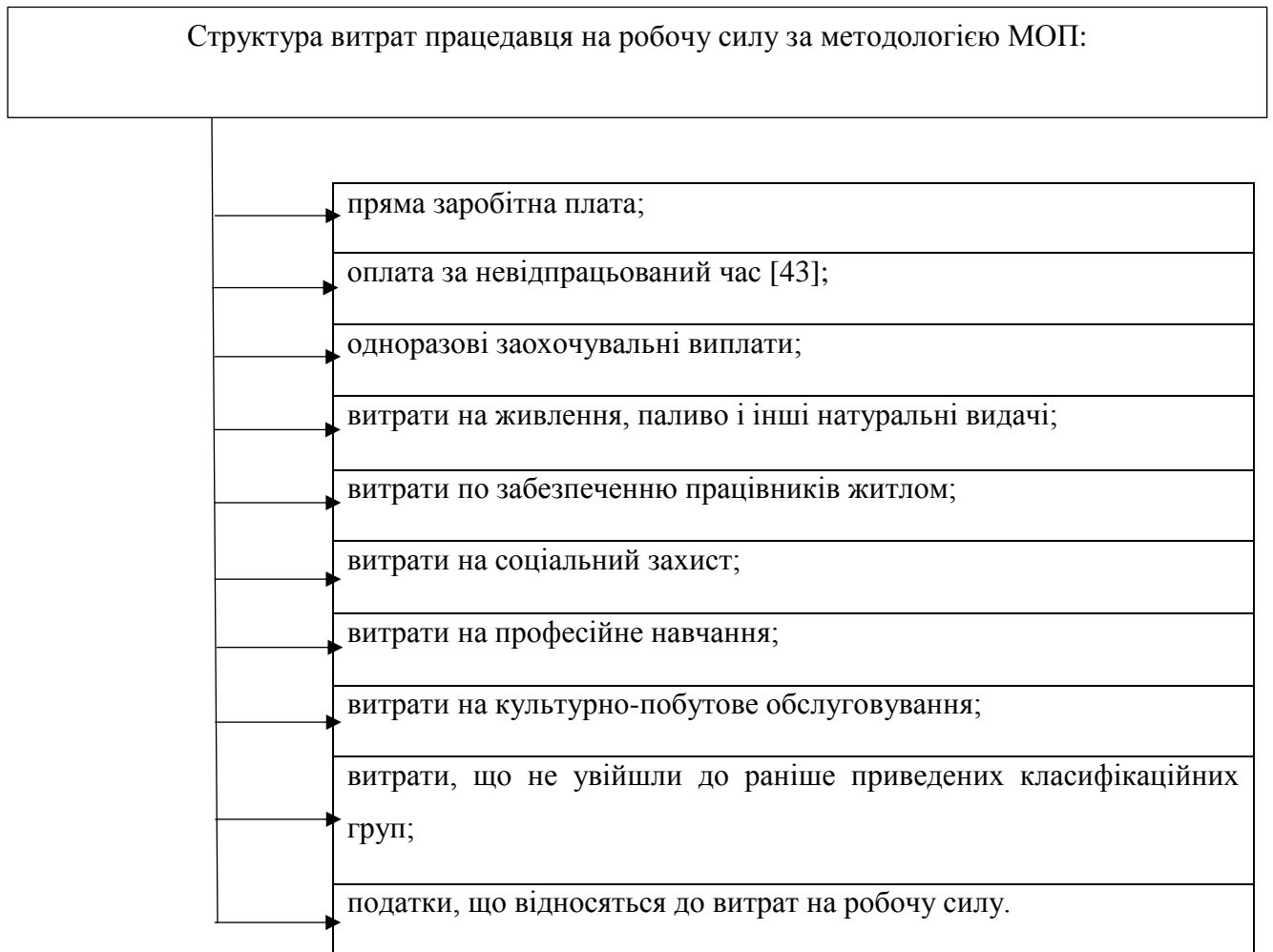


Рис. 1.2. Структура витрат працедавця на робочу силу за методологією МОП

Джерело: сформовано автором на основі [47]

Думати про економічні явища, що відбуваються на ринку праці, слід починати з вивчення різних методів, що сприймають ринок праці як систему.

У процесі соціального та економічного розвитку суспільства зайнятість є одним з найважливіших процесів. Це пов'язано з тим, що це тісно пов'язано із задоволенням людських потреб у праці, забезпеченням матеріальними та духовними продуктами та виробництвом послуг, що є економічним фундаментом суспільства [1,5].

Зайнятість населення забезпечує певний дохід для людини, створюючи тим самим можливість для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а також

виконує такі важливі соціальні функції, як самореалізація через вигідну для суспільства діяльність.

1.2. Фактори впливу на регіональний ринок праці в Україні

Сучасна трансформація та спостережувана активізація процесу зайнятості (збільшення безробіття, звільнення, збільшення мобільності, загибель старих професій та народження нових професій, поглиблення різноманітності, розширення альтернативних форм зайнятості, багатогранна сегментація ринку праці, збільшення попиту на приховану та потенційну робочу силу) потребує нових методів, кращих механізмів та більш ефективних заходів для вирішення проблем зайнятості [9].

Основною метою системи страхування на випадок безробіття є надання державних гарантій працівникам та соціальний захист безробітних, підтримка високої мотивації до праці та зменшення негативних наслідків безробіття [10].

Активна політика виходить за рамки соціального захисту населення і припускає передбачення негативних наслідків економічних реформ, стратегічне управління у галузі праці, ефективне використання трудових ресурсів.

Виходячи в усіх приведених доказів, автор вважає за можливе сформулювати концептуальні засади системи соціального захисту безробітних:

- створення методів страхування від безробіття;
- багаторівневе фінансування програм зайнятості;
- створення дієвих стимулів для організацій з найму тривало безробітних громадян;

- сприяння адаптації громадян на ринку праці з максимально можливою реалізацією їх трудового потенціалу;

- підвищення стимулюючої ролі допомоги з безробіття, шляхом їх диференціації залежно від стажу та рівня заробітної плати.

Адекватно активній політиці регулювання зайнятості населення пропонуємо класифікувати функції системи соціального захисту за трьома основними

напрямами: стабілізація ринку праці, підготовка до оновлення ринку робочої сили, соціальне страхування громадян (рис. 1.3).

Активна політика на ринку праці передбачає:

зміну структури попиту на робочу силу шляхом збереження наявних і створення нових робочих місць;

регулювання пропозиції і підвищення якості робочої сили шляхом її підготовки і реабілітації [21];

заохочення професійної і територіальної мобільності робочої сили шляхом її працевлаштування, профорієнтації і стимулювання [13].

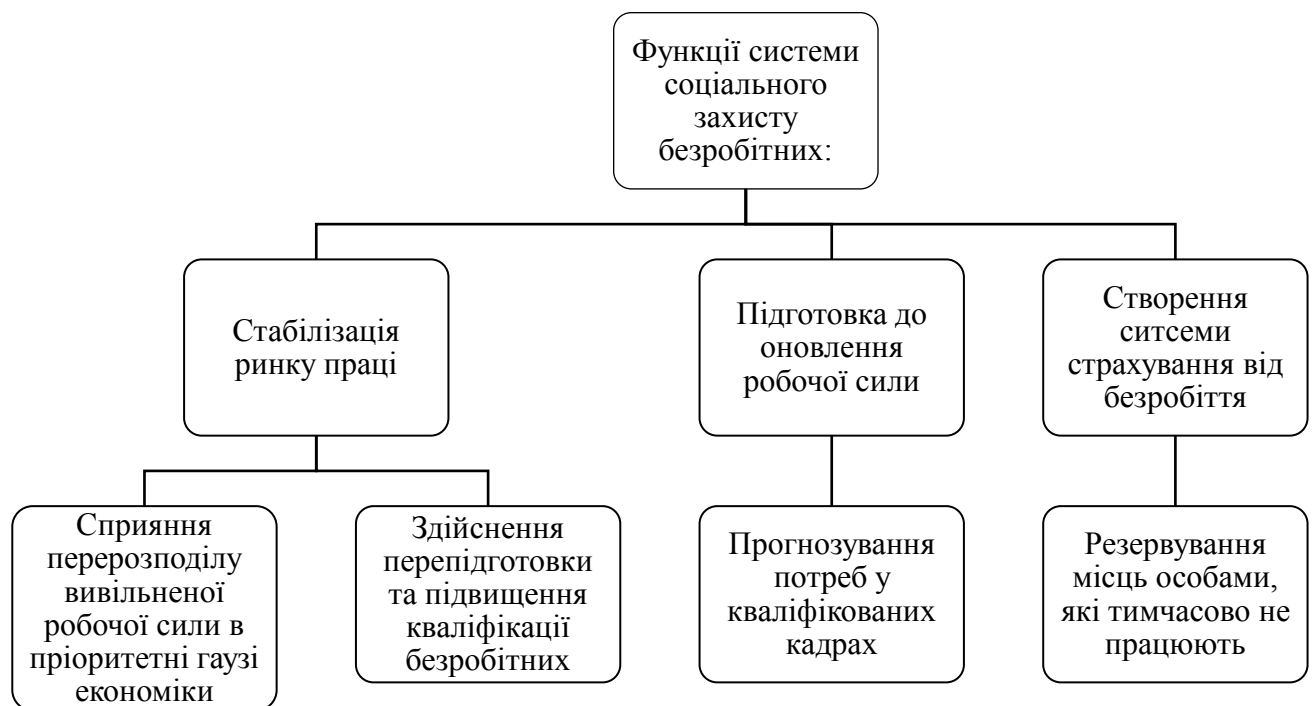


Рис. 1.3. Класифікація функцій системи соціального захисту

Джерело: розроблено автором на основі [40]

Автор вважає, що система соціального захисту безробітних - це сукупність соціально-економічних інструментів, які можуть бути використані для реалізації заходів соціального захисту безробітних, сприяння їх зайнятості та забезпечення страхування на випадок безробіття [14]. Найбільш серйозним недоліком є те, що існує серйозна невідповідність між певними професійними галузями та напрямами підготовки кадрів для попиту на робочу силу в професійних сферах.

Цільова підготовка безробітних на прохання роботодавців ще не широко поширена. Як наслідок, добре підготовлені безробітні часто стикаються з тими ж проблемами працевлаштування, що і до навчання.

Оскільки зайнятість населення в Україні постійно знижується, варто прослідкувати тенденцію щодо сфер зайнятості трудових ресурсів [22]. Аналіз даних наглядно підтверджує негативну тенденцію падіння показників зайнятого населення за видами економічної діяльності (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Показники економічно активного населення України

	Економічно активне населення				У тому числі, зайняте населення			
	у віці 15-70 років працездатного віку				у віці 15-70 років працездатного віку			
	у середньому, тис. осіб	у % до насел-я відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до насел-я відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до насел-я відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2010	20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5
2011	20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3
2014	20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	69,9
2015	20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3
2016	19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5
2017	18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 442,0	64,7
2018	17 955,1	62,2	17 303,6	71,1	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2
2019	17 854,4	62,0	17 193,2	71,5	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5

Джерело: узагальнено автором на основі [69]

Найменша кількість безробітного населення (за методологією Міжнародної Організації праці) у віці 15–70 років була у 2015 році – 1510,4 тис. осіб (рис. 1.4), що становило 7,3%, а найбільша величина чисельності безробітних – 1847,6 тис. осіб припала на 2016 рік і збільшилась на 337,6 тис. осіб. У 2018 р. чисельність безробітних знизилась в порівнянні з періодом 2016 року зменшилась на 169,4 тис. осіб і становила – 1678,2 тис. осіб. Але, у другій половині 2019 року

чисельність безробітних зростає в порівнянні з відповідним періодом 2018 року на 14,7 тис. осіб і досягла позначки 1676,9 тис. осіб, що складає 8,8%.

Внаслідок скорочення зайнятості в галузях, що вимагають праці високої якості і зростання зайнятості в рамках неформального сектору. Вивчаючи сутність даної проблеми, створюються деякі перспективи розвитку політики в сфері зайнятості населення [23].

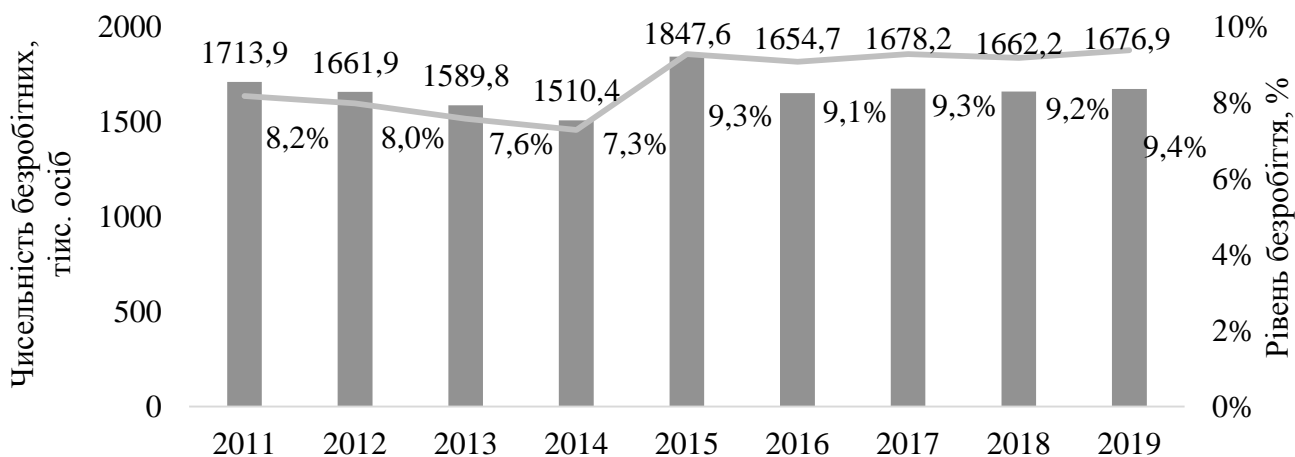


Рис. 1.4. Безробітне населення та рівень безробіття (за методологією МОП)
Джерело: узагальнено автором на основі [69]

Середня номінальна зарплата за даними 2020 року в липні в порівнянні з червнем в Україні зростає на 2% (рис. 1.5), а в річному вимірі - на 7,6%, тобто склавши 11,8 тис. грн.

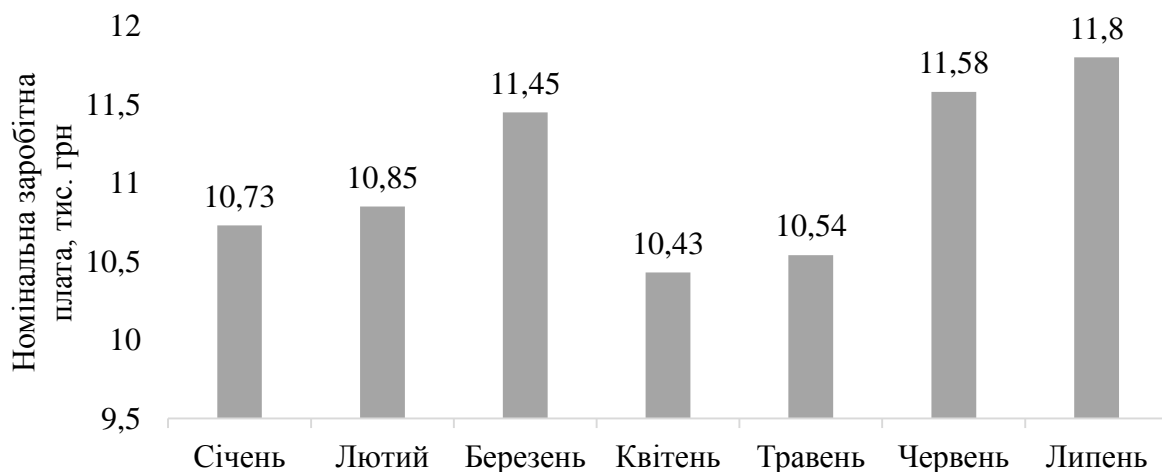


Рис. 1.5. Середня номінальна зарплатна плата в Україні за січень-липень

2020 року, тис. грн.

Джерело: узагальнено автором на основі [69]

Правильні заходи, вжиті державою, мають великий вплив на стабілізацію ринку праці. Для нашої країни реальною небезпекою є зниження структури праці та людського потенціалу.

На думку Національного банку, незважаючи на пандемію 2020 року, більшість проблем на ринку праці в регіоні пов'язані з іншими аспектами, які загрожують економічному розвитку та довгостроковій економічній стабільності [24]. Це кандидати з низькою кваліфікацією, низькою продуктивністю, проблеми зі скороченням та старінням населення, низькою міграцією робочої сили та низькою участю жінок у робочій силі.

1.3. Державне регулювання та засоби контролю працевлаштування в регіоні

Серйозною проблемою на українському ринку праці є низька ефективність зайнятості та вимушена неповна зайнятість або приховане безробіття. Це існування пов'язано із надлишком робочої сили, необхідним для виробництва конкуруючих продуктів. Водночас слід визнати, що сучасний розвиток підприємництва, малого бізнесу та інших ринкових перетворень не може вирішити ці проблеми на належному рівні. Структуру безробітного населення у регіоні за причинами незайнятості у 2019 році представлено на рис. 1.6.

Проаналізувавши структуру безробітного населення, можна відмітити, що у 2019 році в найбільшу питому вагу серед причин незайнятості займали звільнені за власним бажанням (33,5%) та звільнені з економічних причин (23,9%) загальної кількості безробітних.

Наступною причиною безробіття є неможливість знайти роботу після закінчення середньої школи та вищої освіти, за станом здоров'я та інших причин. Найнижчий відсоток причин безробіття - це демобілізовані кандидати.

Аналіз статистики зайнятості та безробіття протягом досліджуваного періоду показує, що тенденцією до зниження цих показників є погіршення економічної та політичної ситуації в країні, ліквідація багатьох компаній та масштабні звільнення, які негативно впливають на функціонування ринку праці [55].

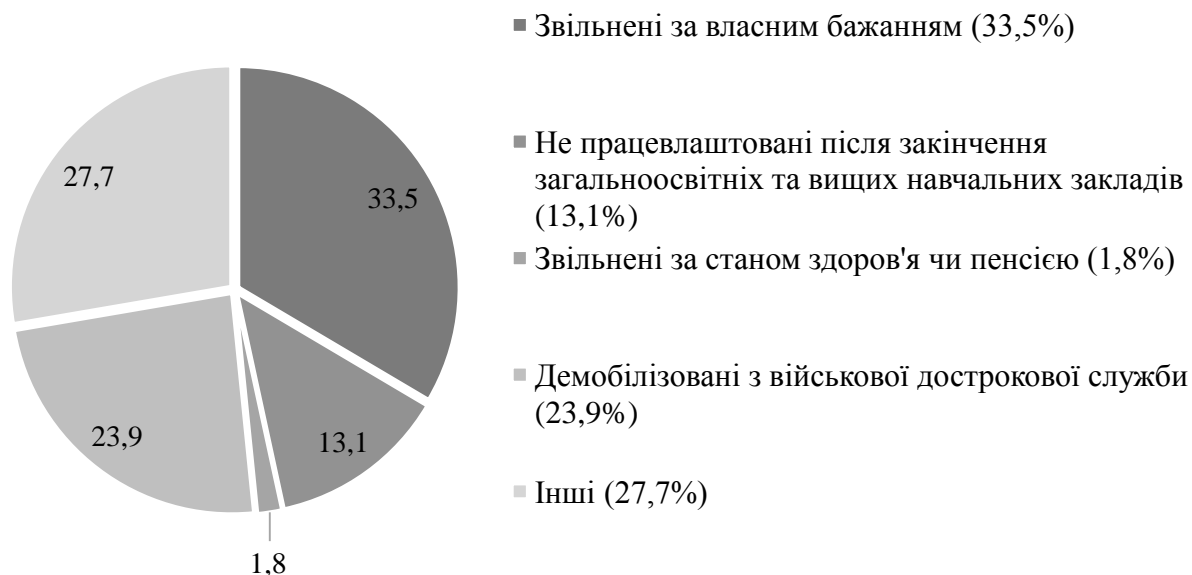


Рис. 1.6. Структура безробітного населення регіону

Джерело: узагальнено автором на основі [69]

Відповідно до Конституції України [45] держава створює умови для здійснення громадянами права на працю. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю є важливими способами захисту трудових прав працівників, гарантією забезпечення законності в трудових відносинах.

Основними функціями органів державного управління при реалізації політики зайнятості є [54]: визначати цілі та завдання державного управління зайнятістю; формувати стратегії, поточні та довгострокові плани зайнятості; координувати інтереси всіх суб'єктів державного управління в процесі зайнятості; стимулювати процес соціально-економічного розвитку [16] для вирішення проблем зайнятості; моніторинг та аналіз результатів політики зайнятості та швидке реагування; контроль виконання певних завдань. Рівень безробіття в Україні [4] та зокрема у Харківській області стрімко почав рости в квітні, з

введенням жорсткого карантину. Тисячі громадян стали безробітними: представники інтелектуальної праці та простих професій. Тому глобальні показники, які варто розглянути [34], матимуть значний вплив на стійкі позитивні показники на ринку праці, і коригування цих показників може зменшити шкоду, заподіяну ізоляцією України.

Основними особливостями ринку праці є (табл.1.3) [42]:

Таблиця 1.3

Основні особливості ринку праці

Особливості	Характерні ознаки
Неоднорідність ринку праці	<p>що є багат шаровою структурою, яка утворюється двома взаємозв'язаними сферами, що несуть різне функціональне навантаження, розрізняються способом і формами акумуляції резервів робочої сили, організації і регулювання, характером впливу на ефективність виробництва і положення трудящих. Відкритий ринок праці, у свою чергу, представлений офіційно організованою і неофіційно (переважною) частинами. Відкритий ринок праці охоплює все працездатне населення, яке фактично шукає роботу і потребує профорієнтації, підготовки і перепідготовки, всі вакантні робочі місця і посади, а також учнівські місця в державному і недержавному секторах. Офіційна частина відкритого ринку складається з робочої сили і вакансій, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також учнівських місць у системі професійної освіти [56].</p> <p>Неофіційна частина відкритого ринку акумулює ту частину попиту на працю, учнівські місця, які не опосередковуються послугами органів працевлаштування і навчальних структур професійної освіти.</p> <p>Прихований ринок праці утворюють працівники, які зберігають статус зайнятих, але мають у найближчій перспективі високу частку ймовірності втратити роботу – на умовах договору або контракту.</p>
Україна за багатьма початковими параметрами ринкової економіки істотно відрізняється від індустріально розвинених країн	<p>на досвід яких у галузі регулювання процесів зайнятості та ринку праці прийнято зараз спиратися при виборі орієнтирів соціально-економічної політики, моделі ринку праці й принципів перебудови громадської організації праці та зайнятості [17].</p> <p>Україна має відсталішу за показниками ефективності і якості інфраструктуру, яка не завжди відповідає вимогам ринкового господарства, законам бізнесу, потребує докорінного переозброєння на новій технічній і фінансовій основах.</p>

Ринок праці формується в умовах, коли найважливіші елементи його самонастроювання	– ціна робочої сили, рівень душевого споживання населення – не приведені у відповідність з вартістю робочої сили, що вже спочатку деформує такі важливі компоненти ринку праці, як попит і пропозиція. Активізація економічної реформи в Україні, що супроводжується зміною рівня і механізму фінансування витрат на відтворення трудових ресурсів, перехід до вільного ціноутворення, зростання інфляції і так далі привели до ще більшого відриву ціни робочої сили від її вартості [57].
---	---

Джерело: узагальнено автором на основі [44]

До основних проблем, що потребують вирішення державою для забезпечення стабільного функціонування [35] національного ринку праці, станом на 2020 рік та у майбутньому, належать наступний перелік потреб, що зображений на рис. 1.7.



Рис. 1.7. Основні проблеми ринку праці у 2020 р.

Джерело: узагальнено автором на основі [56]

Регулювання зайнятості постає складовою управління розвитком

суспільства, забезпечення стійкого економічного зростання країни [49], оскільки економіка держави є цілісною системою і функціонує як єдиний організм. Тому пріоритетними напрямками національного нагляду за зайнятістю повинні бути:

працевлаштування населення без постійної роботи і допомога в профорієнтації, підготовці та перепідготовці кадрів;

сприяння розвитку гнучкого ринку праці та нестандартним формам зайнятості;

правове забезпечення трудових відносин;

соціальний захист населення, яке має статус безробітних (матеріальна допомога, виплата допомоги у зв'язку з безробіттям, страхування від безробіття);

новий підхід до зайнятості у державній політиці. Глибокий аналіз стану зайнятості, який має розглядатися не як чисто соціальний феномен, що зумовлює інтерес тільки з позиції масштабів безробіття, його професійних аспектів, а бути значно глибшим, адже структурна криза економіки є й кризою структури зайнятості, що склалася в народному господарстві країни [50];

впровадження економічної системи зайнятості. Суть галузі полягає у створенні економічних правил для зайнятості шляхом формулювання та реалізації економічної політики, спрямованої на розробку нових та підтримку ефективних робочих місць. Тому необхідно інтегрувати інвестиції, валюту, оподаткування, бюджетну політику та політику зайнятості в країні;

регулювання безробіття. Цей напрямок передбачає здійснення комплексу ініціативних заходів (професійна підготовка; фінансова допомога безробітним, які хочуть розпочати бізнес) та пасивних заходів (допомога безробітним; плани дострокового виходу на пенсію), спрямованих на підтримання безробіття та безробітних громадян.

При використанні одночасно пасивних та ініціативних заходів слід надавати пріоритет фінансовій підтримці безробітних, вона повинна бути помірною, і їй слід заохочувати до вирішення проблеми зайнятості.

Що держава може зробити для покращення ситуації:

Посилення інвестиційної діяльності в різних галузях економіки.

Національна інвестиційна політика відіграє життєво важливу роль у налагодженні економічної структури та реалізації соціальних планів, є одним з основних засобів регулювання зайнятості, сприяє модернізації виробничих баз та подальшому підвищенню якості роботи. Однак, як показує стан українського ринку праці, створення робочих місць залежить не тільки від наявності інвестицій, але й від масштабу інвестицій. В даний час обсяг інвестицій в Україні недостатній для покращення умов ринку праці, і існує тенденція до зменшення. Якщо реформа національної інвестиційної політики здійснюється у напрямку інвестицій, спрямованих на поліпшення інвестиційного середовища та надання банківських позик пріоритетним галузям, вважається можливим збільшення частки інвестицій та зайнятості.

Обмежити відтік іноземного капіталу, що призведе до вилучення інвестиційних ресурсів із вітчизняного виробництва та звільнення, та стимулюватиме його приплив. З цієї причини необхідно ввести сповіщувальний характер відтоку капіталу; не тільки контролювати експорт, але й контролювати законність самого джерела капіталу.

Дослідження чинного в Україні механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення показало, що він включає (рис. 1.8):



Рис. 1.8. Структура державного регулювання ринку праці та зайнятості населення

Джерело: узагальнено автором на основі [56]

Також ефективність української системи валютного контролю повинна бути покращена шляхом:

використання страхових контрактів, щоб уникнути ризику неповернення іноземної валюти, що передається через імпорتنі контракти компаніями, організаціями чи бізнесом;

процедур повернення нелегальних експортних фондів, для стимулювання українського капіталу за допомогою економічних амністій в контексті посилення економічної та політичної стабільності, український капітал потрібно повернути до України.

Спрощуючи процедури створення підприємств та усуваючи бюрократичні перешкоди, це забезпечує сприятливі умови для розвитку малих підприємств,

самозайнятості безробітних та підприємницької діяльності.

Також зручно створити на регіональному рівні базу даних про невикористані виробничі потужності та незавершені об'єкти, на яких можна організувати малий бізнес.

Вирішуючи чи надавати фінансову допомогу безробітним, які хочуть розпочати бізнес, пріоритет слід надати тим, хто створить новий бізнес у переробній промисловості, особливо тих, що використовуються у виробництві будівельних матеріалів, для м'яса, овочів, фруктів, заготівлі та переробці у виробничій інфраструктурі.

Важливість нагляду та контролю роботодавців за зайнятою робочою силою зумовлена багатьма факторами, включаючи низький рівень юридичної освіти серед роботодавців; коли використання робочої сили відбувається поза впливом законодавства про працю, поширення неформальної зайнятості спричиняє хаос на рівні безпеки економічної діяльності. За звичайних обставин заборгованість за виплату заробітної плати ігнорує законодавство про охорону праці та незаконне звільнення.

В Україні створено систему спеціальних державних органів та інспекцій, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і не залежать у своїй діяльності від роботодавців (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Органи влади, що здійснюють нагляд і контроль за додержанням
законодавства про працю

Види органу	Діяльність органу
Центральні органи виконавчої влади	здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні

Органи державної податкової служби	мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування
Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори	вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю
Професійні спілки та їх об'єднання	громадський контроль за додержанням законодавства про працю

Джерело: узагальнено автором на основі [56]

Нагляд та контроль охоплюють усі аспекти застосування праці, а не лише трудові відносини. За змістом діяльність з нагляду та контролю поділяється на всебічний нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства та нормативних актів та нагляд та контроль у галузі охорони праці.

Основна сфера нагляду та контролю - це встановлення та застосування умов праці. Визначаючи умови праці, важливо перевірити, чи відповідають вони чинному законодавству про працю та домовленостям з соціально-економічних питань, що забороняють погіршення контрактного статусу працівника. Перевіряючи застосування чинного законодавства та умов праці, необхідно звертати особливу увагу на відповідність особистих дій роботодавця.

Державний нагляд за зайнятістю є одним з найважливіших факторів забезпечення стійкого економічного зростання в Україні. Оскільки законодавство України у сфері зайнятості в основному формувалось на першому етапі ринкової реформи, ефективність деяких його нормативних актів застаріла і не відповідає стратегічній політиці зайнятості на даному етапі [5].

Тому для підвищення ефективності державного управління процесом зайнятості населення важливо, щоб правові норми щодо регламентації дій держави на ринку праці поєднували інвестиційну, зовнішньоекономічну, податкову і бюджетну політику з політикою зайнятості і визначали відповідальність за недостатню ефективність прийнятих заходів при зростанні безробіття спочатку

по регіонам [51,52].

Потрібно посилити та розробити правові норми, щоб допомогти безробітним у виборі роботи та підвищити їх конкурентоспроможність. Однак перед тим, як вносити будь-які корективи в нормативно-правову базу, слід спочатку порівняти з можливими збитками, спричиненими впровадженням змін, ретельно проаналізувати очікувані позитивні наслідки цих змін, порівняти дані з провідними країнами, прийняти їх розробки та законодавчо проаналізувати, чи можна задовольнити норми та принципи українського ринку праці.

Висновки за розділом 1

Зайнятість населення охоплює значне коло явищ і процесів у соціально – економічному житті суспільства, які характеризують відносини з приводу раціонального використання робочої сили, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб національної економіки у робочій силі з урахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, включаючи потреби у підвищенні кваліфікації, соціального захисту у разі втрати робочого місця тощо.

Реальними успіхами ефективної політики на ринку праці можуть вважатися лише ті, за яких витрати на їх здійснення ефективніші порівняно з витратами, пов'язаними з безробіттям. Тому потрібні оцінки вартості програм і реального скорочення безробіття внаслідок такої політики.

Гострою проблемою українського ринку праці є неефективна зайнятість та вимушена неповна зайнятість або приховане безробіття [33]. Його існування зумовлене надлишком робочої сили, потрібної для виробництва конкурентоспроможної продукції.

При цьому слід визнати, що сучасний стан розвитку підприємництва, малого бізнесу та інші ринкові перетворення ще не в змозі на належному рівні

розв'язати ці проблеми.

Безробіття є не просто економічною, а й серйозною соціально-політичною проблемою, з якою стикається абсолютно будь-яка країна. Вона згубно позначається на всій економічному житті суспільства, веде до колосальних соціально-економічних втрат.

Що стосується зайнятості населення, то її ефективність повинна забезпечувати гідну оплату праці, розвиток особистості, зростання освітнього і культурного рівня кожної людини.

Для регулювання державою зайнятості створюються спеціальні служби зайнятості, які надають допомогу безробітним у працевлаштуванні, а також здійснюють різні матеріальні підтримки.

Також не треба проводити надмірно чітких розмежувань між активною і пасивною політикою у галузі ринку праці. Як політика втручання в трудові відносини, так і програма матеріальної допомоги мають достатній потенціал для вивільнення і перерозподілу економічних можливостей, для контролю і регулювання поведінки окремих осіб.

Надання людям можливості вибору не заслуговує на оцінку, як «пасивна політика». Тією ж мірою і регулювання поведінки людей не варто характеризувати як «активне».

Для ефективного забезпечення зайнятості населення слід також провести гармонізацію законодавства про зайнятість населення з міжнародними нормами вирішення проблем безробіття.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ХАРКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Політика ведення діяльності Харківського обласного центру зайнятості

Харківський обласний центр зайнятості - це централізована система державних установ, діяльність яких була створена та працює завдяки Міністерству соціальної політики України під наглядом Державної служби зайнятості.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів Української РСР від 21 грудня 1990 р. Національна служба зайнятості була створена шляхом реорганізації існуючих на той час служб зайнятості у спеціалізовані Постанові № 381 «Про створення Національної служби зайнятості в УРСР» [68]. Задачами служби є: забезпечити комплексні рішення щодо зайнятості тимчасово безробітних громадян, профорієнтація, працевлаштування, соціальна підтримка та інших супутніх питань, пов'язані з працевлаштуванням.

Основним законодавчим законом, що регулює діяльність служби зайнятості, є Закон України «Про зайнятість населення» (№ 803-ХІІ від 1 березня 1991 р.) [30]. Цей закон визначає основні принципи національного соціального забезпечення та національних служб зайнятості, коли громадяни реалізують своє право на працю.

З 1 січня 2001 року у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (№ 1533-ІІІ від 02.03.2000) [45] та створенням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття функції виконавчої дирекції Фонду покладені на державну службу зайнятості. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі представниками державної сторони, застрахованих осіб та роботодавців.

Головні завдання Харківської обласної служби зайнятості на сучасному етапі продемонстровані на рис 2.1.

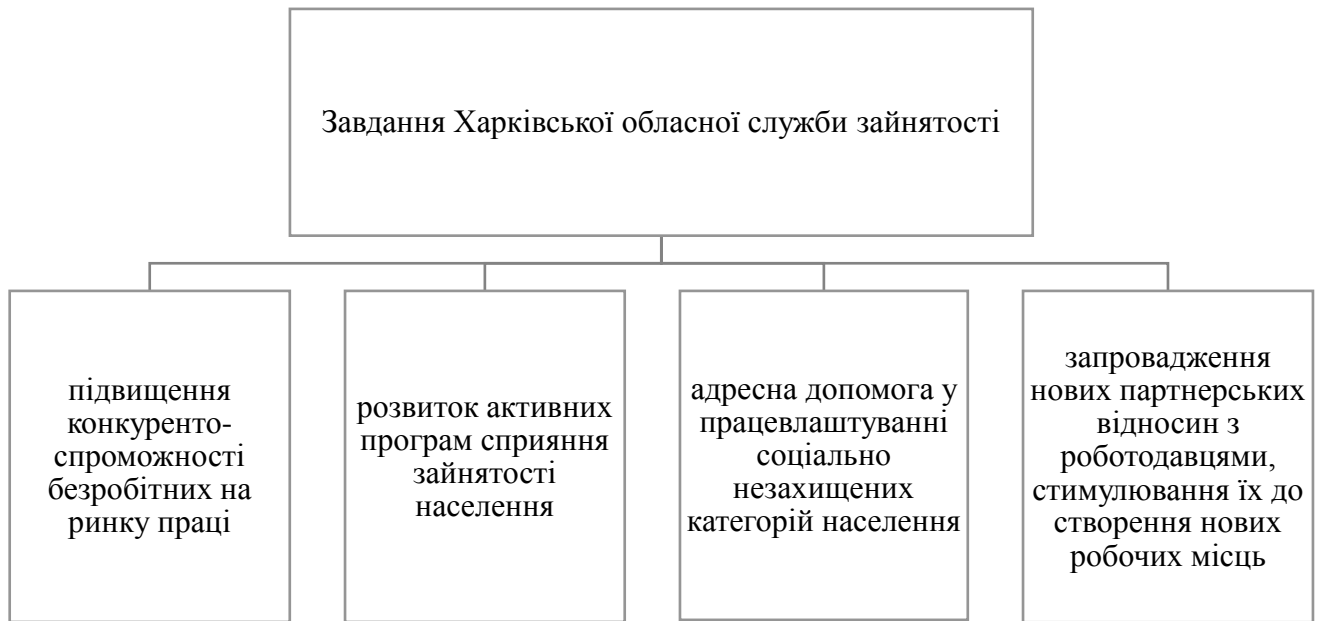


Рис. 2.1. Завдання Харківської обласної служби зайнятості

Джерело: угруповано автором на основі [70]

На сьогодні Національна служба зайнятості - це структура, яка об'єднує 25 регіональних центрів зайнятості, 95 базових центрів зайнятості та 429 регіональних філій центру зайнятості по всій Україні.

Усі відділення служби працюють за єдиним планом надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі юридичні соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Харківська служба зайнятості створила єдину підприємницьку базу для вакансій, шукачів роботи та професійного навчання в масштабах всієї країни. Це може не лише розширити сферу пошуку роботи для безробітних у регіоні, а й розширити рівень безробіття в українському масштабі.

Служби зайнятості постійно модернізуються та розвиваються, дбаючи про постійне вдосконалення соціального захисту громадян України від безробіття. Щороку Національна служба зайнятості зміцнює свої позиції у сфері міжнародного співробітництва.

Основні напрямки діяльності Харківського обласного центру зайнятості показані на рис. 2.2:



Рис. 2.2. Основні напрямки діяльності Харківського обласного центру зайнятості

Джерело: угруповано автором на основі [70]

Основні задачі, що надає Харківський обласний центр зайнятості роботодавцям:

інформувати про стан місцевого ринку праці, основні тенденції та процеси [32].

відповідно до профілю компанії, повідомлювати роботодавця про професійну кваліфікацію персоналу, зареєстрованого в Центрі зайнятості включаючи тих, хто працює та має унікальні (рідкісні) таланти, професії чи особисті якості.

аналізувати потреби роботодавців та допомагати кадровим компаніям.

відповідно до вимог роботодавця, використовувати методи психологічної діагностики для здійснення необхідного відбору працівників: тестування, оцінка та роз'яснення результатів.

задовольнити потреби роботодавців у тимчасово працюючих на громадських та інших тимчасових роботах.

забезпечувати вакансіями потенційних працівників під час ярмарок вакансій, сприяючи швидкому підбору необхідного персоналу.

враховуючи поточні та майбутні потреби роботодавців у навчальних закладах та безпосередньо на робочому місці, для безробітних забезпечувати навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

мотивувати роботодавців до створення нових можливостей працевлаштування шляхом компенсації єдиного щомісячного внеску на обов'язкове національне соціальне страхування.

організовувати компанії для компенсації витрат на працю зайнятих серед внутрішньо переміщених осіб, а також для компенсації роботодавцям, які наймають зареєстрованих безробітних серед внутрішньо переміщених осіб для перепідготовки та подальшої освіти.

організовувати набір спеціальних служб для вирішення проблеми роботи з працівниками, коли їх планують звільнити.

допомагати у підготовці рекламних текстів, засобах масової інформації та пошуку персоналу.

допомагати у співбесіді з особами, які знаходяться у процесі пошуку роботи, та організовувати зустрічі з особами, які шукають роботу, включаючи

центри пошуку роботи.

організувати семінари для роботодавців, включаючи семінари з працевлаштування інвалідів.

За даними Державної служби статистики України, у першій половині 2020 року в Харківській області працювало 1,2278 мільйона осіб віком від 15 років і зайнятістю в 53,9%.

Порівняно з першим півріччям 2019 року кількість зайнятих людей у віці 15-70 років зменшилась на 38 900 осіб до 1,2259 мільйонів (рис. 2.3).

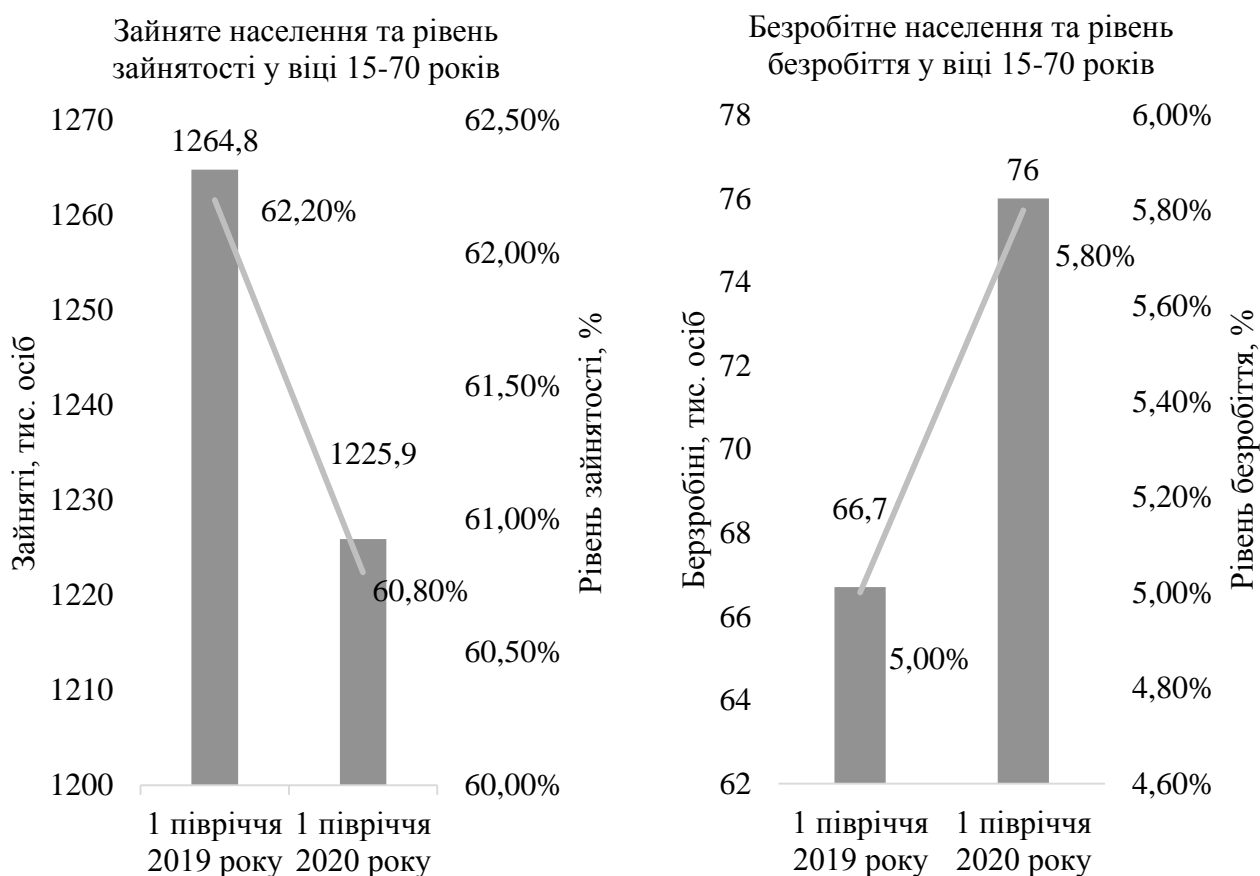


Рис. 2.3. Зайняте та безробітне населення регіону 2019-2020 рр.

Джерело: угруповано автором на основі [69]

Рівень зайнятості населення знизився з 62,2% (у першій половині 2019 року) до 60,8%.

У першій половині 2020 року (за методом Міжнародної організації праці) кількість безробітних у віці 15-70 років зростає на 93000 осіб порівняно з першою половиною 2019 року.

У період із січня по вересень цього року (Додаток А) роботодавці подавали інформацію про заплановані звільнення 85 000 працівників, що вдвічі перевищує кількість з січня по вересень минулого року (рис. 2.4).

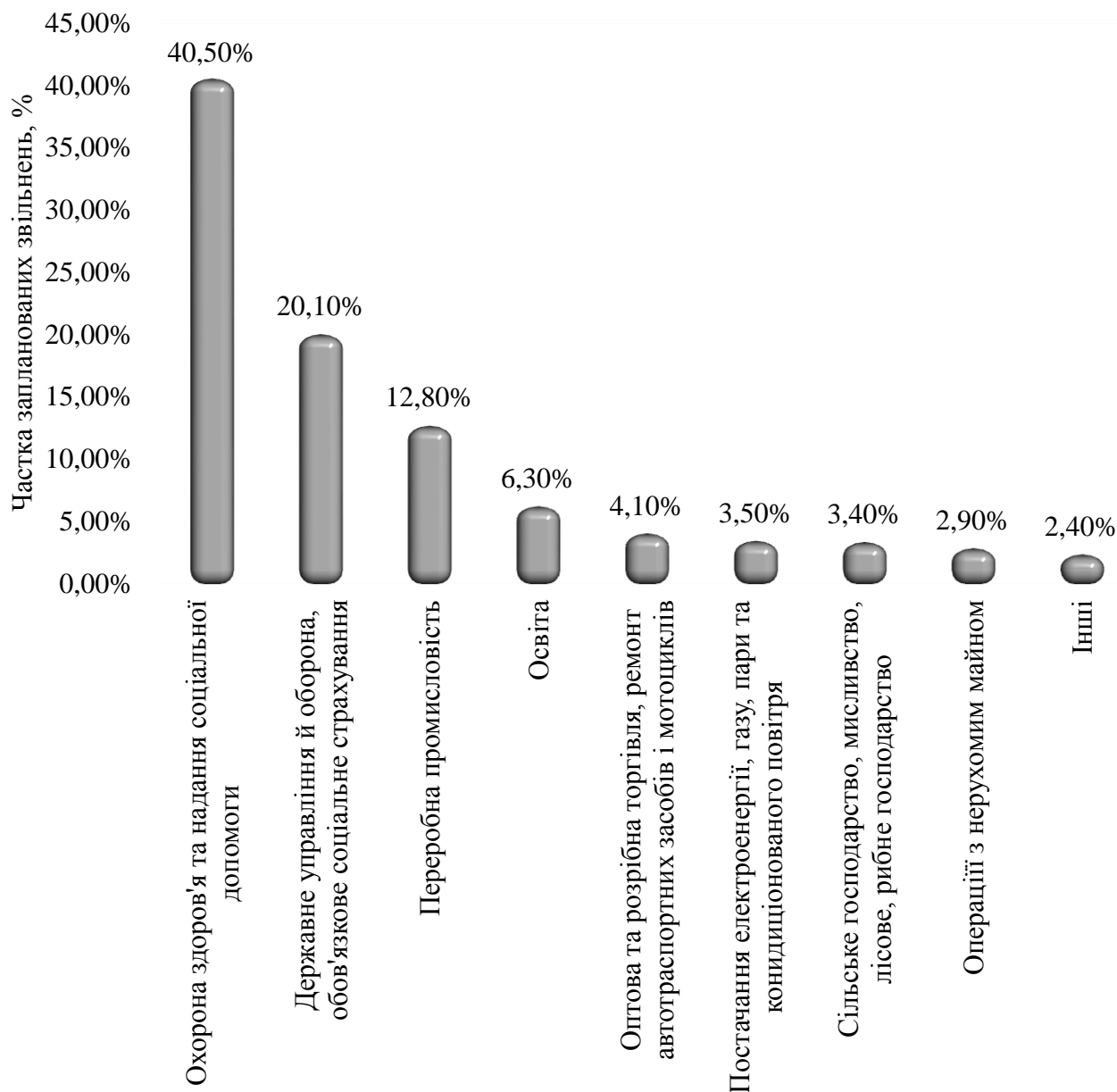


Рис. 2.4. Структура кількості осіб, яких роботодавці попередили про заплановане масове вивільнення у січні-вересні 2020 року (за видами економічної діяльності)

Джерело: угруповано автором на основі [69]

Від загальної кількості людей, яких попередили про масштабні звільнення, 40,5% працівників охорони здоров'я та соціальної допомоги, 20,1% працівників

органів державного управління та оборони, 12,8% працівників ремесел та 6,3% працівників освіти, 4,1% - працівники в оптовій та роздрібній промисловості, ремонту автомобілів та мотоциклів, 3,5% - постачальники електроенергії, газу, парів та кондиціонування, 2,9% - працівники у сфері нерухомості тощо.

З січня по вересень цього року порівняно з аналогічним періодом минулого року кількість роботодавців, які співпрацюють з центрами зайнятості, зменшилась на 16,7% до 11 400 осіб чи компаній.

Порівняно з січнем-вереснем минулого року кількість вакансій у базі даних служби зменшилась на 30,9% і становила 51400 одиниць. Кількість вакансій зменшилась у всіх районах області, крім Барвінківського району та Валківського.

2.2. Особливості обліку та контролю безробітних регіону через Харківський обласний центр зайнятості

Кількість зареєстрованих безробітних з січня по вересень цього року становила 72 300 осіб, що на 23,3% більше, ніж (58 600 осіб) у той самий період у минулому році.

Кількість зайнятих за сприяння Державної служби зайнятості становило 39400 осіб на початок року. У той же час 42,2% з них швидко були працевлаштовані, перш ніж отримати статус безробітного.

Серед колишніх безробітних 34% зайняті в сільському, лісовому та рибному господарстві, 15% зайняті в оптовій та роздрібній торгівлі, 16% - у переробній промисловості та 7% - зайняті в державному управлінні чи обороні або соціальному страхуванні, припадає 6% на осіб у транспортних, складських, поштових та експрес-доставках, 4% у медичному обслуговуванні та соціальній допомозі та 4% у освіті, тощо.

642 безробітних (155 - недостатня конкурентоспроможність на ринку праці, 487 малих підприємств, що займаються пріоритетною економічною діяльністю)

були працевлаштовані на нові робочі місця та отримали компенсацію роботодавцям, сума яких становила єдиний внесок від обов'язкового національного соціального страхування.

Кількість безробітних людей, які отримали одноразову виплату по безробіттю та розпочали власну справу, становила 29 чоловік.

За сприяння Харківської державної служби зайнятості тимчасово працевлаштовано 10500 осіб, 41000 осіб брали участь у громадських роботах та 64000 осіб брали участь в інших тимчасових роботах.

Основними видами громадських робіт є: оздоровлення навколишнього середовища, проведення природоохоронних робіт, співпраця з соціально незахищеними групами населення та розголошення субсидій населенню.

Щоб забезпечити відповідність рівня професійної кваліфікації шукачів роботи вимогам роботодавців, з початку цього року за сприяння Національної служби зайнятості 9000 безробітних пройшли професійну перепідготовку. З них 70% безробітних навчаються у центрі професійно-технічної освіти (63000 осіб).

Найпоширенішими професіями безробітних, що знайшли роботу, є: оператори верстатів з програмним управлінням, регулятори верстатів та маніпулятори з програмним управлінням, токарі, газозварники, водії тролейбусів, кравці, кухарі, перукарі (зачіски-мода), художники з нігтів та інші спеціальності даної направленості.

У табл. 2.1 зібрані показники діяльності Харківської обласної служби зайнятості у січні - вересні 2019 - 2020 рр.

З січня по вересень цього року кількість охоплених службами профорієнтації становила 992 00 осіб, у тому числі 61 700 осіб зареєстрованих безробітних. Послугами профорієнтації охоплено також 152 000 осіб, які навчаються в різних типах навчальних закладів, з них 12700 осіб (84%) - учні середньої школи.

З початку 2020 року 120 людей отримали купони на навчання та підвищення кваліфікації. Було видано 115 путівок на професію «медсестра», 3 путівки на професію «машиніст екскаватора» та 2 путівки на «машиніста

трактора сільського господарства (лісового господарства).

Таблиця 2.1

Показники діяльності Харківської обласної служби зайнятості у січні - вересні
2019 - 2020 рр.

Показник	січень - вересень		зміна значення	
	2019 р.	2020 р.	%	+ (-)
Всього отримували послуги, тис. осіб	143,8	161,6	112,4	17,8
з них, мали статус безробітного, тис. осіб	58,6	72,3	123,3	13,7
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб	51,3	39,4	76,8	-11,9
Працевлаштовано до набуття статусу, тис. осіб	26,3	16,7	63,4	-9,6
Питома вага працевлаштованих до набуття статусу безробітного, %	51,2	42,2	82,4	-9
Працевлаштовано безробітних за направленням служби зайнятості, тис. осіб	24,2	22,8	94,2	-1,4
Проходили професійне навчання безробітні, тис. осіб	10,7	9,0	84,3	-1,7
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	16,1	10,5	65,2	-5,6
Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	172,1	99,2	57,6	-72,9
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	43,5	6,5	15,0	-36,9
Кількість роботодавців, які надали інформацію про вакансії, тис. одиниць	13,7	11,4	83,3	-2,3
Кількість вакансій, тис. одиниць	74,4	51,4	69,1	-22,9

Джерело: угруповано автором на основі [70]

За минулий період 2020 року мешканці багатьох місцевих громад отримували інформаційні та консультаційні послуги від Харківської служби зайнятості.

Станом на жовтень цього року кількість безробітних становила 30200 осіб, з яких 24700 отримували допомогу по безробіттю.

За статеву групою: із загальної кількості безробітних у регіоні, чоловіки

становили – 12200 осіб (чи 40,5%), а жінки – 18000 осіб (59,5%).

За віком: 30% зареєстрованих безробітних віком до 35 років; 29% - віком від 35 до 45 років; 41% - віком від 45 років і старше (рис. 2.5).

Розподілення за рівнем освіти: 53% зареєстрованих безробітних мають вищу освіту, 28% - технічну та 19% - загальну середню освіту.

Розділення за видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 20% раніше займались оптовою та роздрібною торгівлею, з них 16% - переробною промисловістю, 10% - державним управлінням та обороною; соціальним страхуванням, в сільському, лісовому та рибному господарстві. На цю частку припадає 6% осіб у перевезеннях, складуванні, поштової та експрес-доставці та 4% у медичному обслуговуванні та соціальній допомозі.



Рис. 2.5. Розподіл зареєстрованих безробітних Харківської області, станом на 1 жовтня 2020 року

Джерело: угруповано автором на основі [69]

Щодо професійних груп: серед зареєстрованих осіб без роботи - працівники сфери торгівлі та послуг (19%), робітники з обслуговування, управління та контролю за роботою технологічного обладнання, складання обладнання (14%), законодавці, вищі державні служби, керівники, менеджери (18%), кваліфіковані

робітники з інструментом (12%), фахівці (11%) та професіонали (11%).

Розподілення за видами економічної діяльності (рис. 2.6): більшість вакансій припадає на автомобільну торгівлю та ремонтні компанії (24%), переробну промисловість (15%), транспортну, складську, поштову та експрес-діяльність (15%), державне управління та оборону (9%), освіту (8%), охорону здоров'я та соціальну допомогу (6%), електроенергію, газ, пари та кондиціонування повітря (6%), тощо.



Рис. 2.6. Відсоткове відношення вакансій в Харківській області за видами економічної діяльності

Джерело: угруповано автором на основі [69]

Станом на жовтень 2020 року кількість вакансій, оголошених роботодавцями до агентства зайнятості, зменшилась на 34% порівняно з жовтнем минулого року, досягнувши 5000 одиниць. Середня заробітна плата на вакансіях - 6474 грн. (станом на жовтень 2019 року - 6 256 українських гривень), у 67% вакансій заробітна плата перевищує мінімальну.

Розділення за категоріями професій (рис. 2.7): найбільший попит у роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментами (19%), технічним

обслуговуванням, експлуатацією та контролем технічного обладнання, працівників збірки обладнання та машин (18%), професіоналів (15%) та експертів (15%), працівники торгівлі та сфери послуг (13%), тощо.

Протягом року державна служба зайнятості отримала 72300 зареєстрованих безробітних, у тому числі 28,2% (20400 осіб) мешканців сільської місцевості та 71,8% (51900 осіб) жителі міських поселень.

За сприяння служби по пошуку роботи безробітнім кількість зайнятих складала 39400 осіб, з них 32,5% (12800 особи) проживали у сільській місцевості, тоді як 67,5% (26600 особи) проживали у міських житлових районах.

- Кваліфіковані робітники з інструментом 19%
- Робітники з технологічним устаткуванням 18%
- Професіонали 15%
- Фахівці 15%
- Працівники сфери торгівлі і послуг 13%
- Інші 20%

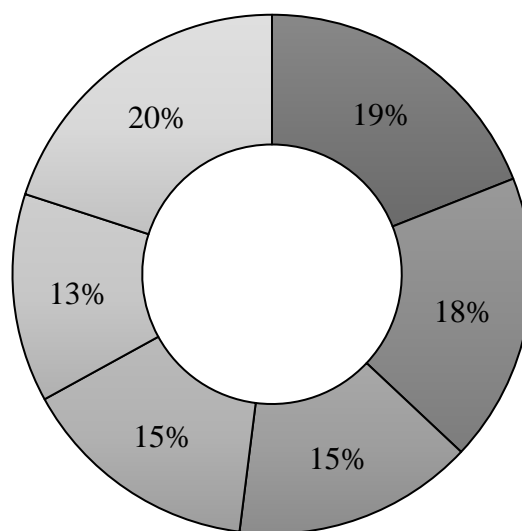


Рис. 2.7. Попит роботодавців в Харківській області за професійними групами

Джерело: угруповано автором на основі [69]

Щоб запобігти безробіттю та зменшити дисбаланс на ринку праці, служба зайнятості надає громадянам послуги професійної орієнтації.

Протягом останніх місяців профорієнтаційними послугами було охоплено 61700 осіб, які мали статус безробітних, з них 30,7% (18900 осіб) із числа сільських мешканців та 69,3% (42700 осіб) проживають у місті. Для того, щоб рівень професійної кваліфікації безробітних відповідав вимогам роботодавця,

9000 безробітних пройшли навчання під керівництвом професійних служб, з них 50,6% (4600 осіб) є жителями сільських районів.

У громадських та інших роботах тимчасового характеру у січні-вересні 2020 року взяли участь 10,5 тис. осіб, з них 56,8% (6 тис. осіб) мешканці сільської місцевості та 43,2% (4,5 тис. осіб) жителі міста. Із січня 2020 року по вересень 2020 року 20100 молодих людей (що становить 31,3% від загальної кількості безробітних) були безробітними, а 16100 молодих людей отримували допомогу по безробіттю.

Серед безробітних віком до 35 років 95% мають професійний досвід до реєстрації у службі пошуку місця роботи. Серед них 27% раніше займалися торгівлею та технічним обслуговуванням; 17% - у переробній промисловості; 14% - державне управління та оборона; 6% - сільське господарство, лісове господарство та рибальство. Решта громадян не працюють більше року з різних причин або є випускниками різних типів навчальних закладів без професійного досвіду.

Із січня 2020 року по вересень 2020 року 471 випускник (у тому числі 361 випускник вищих навчальних закладів та 110 випускників професійно-технічних шкіл) отримав послуги по пошуку роботи чи професійної орієнтації. Серед випускників вищих навчальних закладів (рис. 2.8) 23% припадає на галузі соціальних наук, бізнесу та права, 14% - на сферу охорони здоров'я, 11% - на сферу освіти та 10% - на сферу техніки. Серед випускників професійно-технічних шкіл працівники торгівлі та сфери послуг становили 38%, кваліфіковані робітники з інструментами - 34%, працівники з обслуговування обладнання та техніки - 10%.

З початку 2020 року станом на жовтень службами профорієнтації було охоплено 19100 безробітних молодих людей та 15200 осіб, які навчаються на даний момент в різних навчальних закладах.

За допомогою максимального обсягу публікації професійних навичок громадян, які шукають роботу до необхідних роботодавців, розширення їх компетенції та збільшення конкурентоспроможності у цьому році було

запроваджено безоплатне професійне навчання 2400 осіб у віці до 35 років.

Приблизно 23 000 молодих людей (22% від загальної кількості безробітних) брали участь у державних та інших тимчасових роботах. Ці роботи були організовані за наступними напрямками: оздоровлення навколишнього середовища, введення субсидій населенню, супровід інвалідів по зору, облаштування кладовищ та співпраця з соціально незахищеними групами населення.

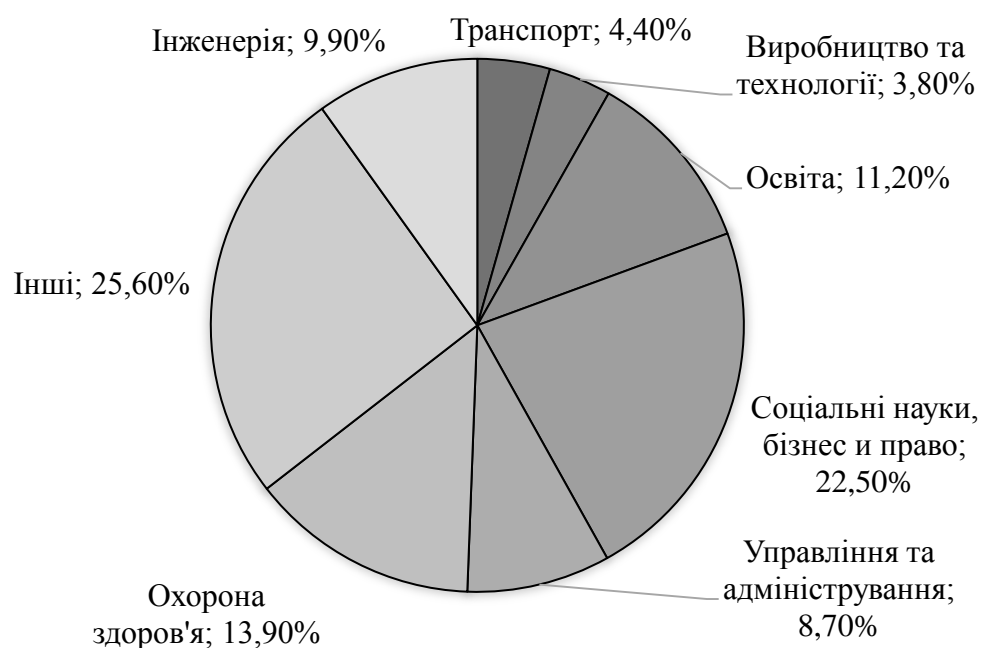


Рис. 2.8. Структура випусників ВНЗ у Харківській області

Джерело: угруповано автором на основі [69]

Станом на осінь 2020 року кількість безробітних молодих людей становила 90000 осіб, що на 37000 осіб більше порівняно з аналогічним періодом минулого року (2019 року). 7000 людей отримали допомогу по безробіттю, що на 3000 осіб більше, ніж за аналогічний період минулого року (2019 року).

2.3. Форма захисту економічної безпеки регіону на основі роботи Центру зайнятості

Статистика показує, що стара робоча модель вже не діє. Протягом періоду ізоляції змінилися не лише звички, але і спосіб роботи [21]. Під час карантинного періоду приблизно 60% компаній перенесли свої офіси в Інтернет. У той же час лише третина роботодавців відновила нормальну роботу. Приблизно така ж кількість компаній відкриє офіси лише до кінця цього року.

За даними Центру зайнятості, все це вже привело до двох масштабних наслідків:

адміністративний персонал в офісах (прибиральники, співробітники ресепшена, охоронці, системні адміністратори, секретарі, охоронці тощо) залишилися без роботи;

компанії почали економити: залишили тільки тих, без кого погіршиться фінансовий результат, тих хто може генерувати прибуток. Ті функції, які раніше були опціональними, зараз спрощуються.

Харківський обласний центр зайнятості наголошує, що за нинішніх обставин, щоб підтримувати вимоги ринку праці, доведеться розвивати навички, засвоювати нові знання та відповідати новим вимогам.

Судячи з аналітики ринку праці, на даний момент, велика кількість вакансій було представлено для людей без кваліфікації - нашому ринку праці регіону їх катастрофічно не вистачає. Тенденція ринку відображена у Додатку А.

У той же час вважається, що майбутня кар'єра - це Інтернет. Попит на SMM та PR буде продовжувати зростати, і, звичайно, попит на IT-фахівців також буде більшим. Більше того, цілком ймовірно, що в найближчі кілька років ринок праці просунеться через бар'єри (дизайнери, дизайнери, інженери), пов'язані з 3D-технологіями.

Перебуваючи географічно на роздоріжжі між промислово розвиненими країнами Європи і менш прогресивними сусідами з країн СНД, українцям доводиться бути трудовими донорами і для тих, і для інших. Тому в Україні затребувані і фахівці без кваліфікації, і гуру високих технологій [18, 20].

Багато людей, які були зайняті низькокваліфікованою роботою, виїхали за кордон через більш високої заробітної плати - від 1 тис. до 1500 євро, тому в Україні і утворився дефіцит робочої сили.

В Україні працівникам без кваліфікації пропонують зарплати в три рази нижче, ніж компанії за кордоном.

Тому для вирішення проблеми дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці необхідно вживати комплексних заходів не лише в регіоні, а й по всій країні: від встановлення конкурентоспроможної заробітної плати, створення комфортних та безпечних умов праці, до підвищення мотивації та пропозицій з роботою для молоді. Також варто підвищувати престиж деяких спеціальностей у профорієнтаційній роботі серед студентів та школярів [25].

Харківська служба зайнятості оголосила інформацію про те, що за професії будуть найбільш популярні в Україні в 2020 році та майбутньому. Крім цього, у службі спрогнозували, що у 2020 році кількість вакансій, які будуть зареєстровані в службі, складуть ще 1246 тис., (на 8% більше, ніж в минулому році), але число зареєстрованих безробітних складе 182 тис. осіб (на 6% більше ніж у минулому році).

Згідно з результатами прогнозу, в 2020 році буде спостерігатися серйозний дефіцит кадрів по всій країні - буде не вистачати 164 тис. фахівців. Найбільший дефіцит очікується в промисловості, торгівлі, освіті та транспортній сфері. А ось нестача робочих місць очікується в сфері державного управління, сільського господарства і фінансової діяльності.

У майбутньому служба зайнятості збирається продовжувати бути активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, на безоплатній основі надавати послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуг з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснювати виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Для того, щоб не відставати від тенденцій та покращити ситуацію із зайнятістю в регіоні, Центр Зайнятості планує зосередити більшу частину своєї

роботи на молоді [46]. На першому плані цифровізація, оскільки не кожен може негайно адаптуватися до нових правил роботи, а роботодавці зазвичай цінують тих, хто готовий прийняти нові знання і не стійкий до змін. Мета центру - розробити свій центр профорієнтації, щоб надихнути та заохотити молодих людей до здобуття нових знань.

Висновки до розділу 2

Харківський обласний центр зайнятості – централізована установа, діяльність якої контролюється Міністерством соціальної політики України разом з Державною служби зайнятості України.

Центр виконує велику кількість задач, що допомагають населенню на ринку праці:

- інформують про стан ринку праці, які тенденції є на ринку;

- інформують роботодавців про осіб, які шукають роботу і мають унікальні професії, спеціальності або особисті якості;

- аналізують потреби роботодавця та надають допомогу щодо пошуку персоналу у компанії; на замовлення роботодавців аналізують шукачів роботи; аналізують та пропонують тимчасовий персонал;

- підвищують кваліфікацію працівників і т.д.

Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні у Харківській області за останній період, є:

- оператор верстатів з програмним керуванням,

- налагоджувальник верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням,

- токарі,

- електрогазозварники,

- водії, працівники кухні, тощо.

Для профілактики безробіття та пом'якшення дисбалансу на ринку праці службою зайнятості здійснюється професійна орієнтація громадян. Зменшення

кількості вакансій відбулося в усіх районах області, окрім Барвінківського та Валківського.

У майбутньому Харківський Обласний Центр Зайнятості збирається допомагати на безоплатній основі, як роботодавцям регіону, так і шукачам роботи (матеріально, мотиваційно) для покращення ситуації з працевлаштуванням у регіоні.

Проте аналіз ринку праці населення регіону показує, що існує ряд проблем з діяльністю Центру зайнятості.

Зокрема, проблема звільнень працівників, проблема нестачі інформації про ринок праці, відсутність інформації про необхідні вакансії на недержавних підприємствах, проблема працевлаштування на офіційну, високооплачувану роботу за допомогою Центру зайнятості населення, напруженість на ринку праці регіону, проблема працевлаштування молоді, яка не має досвіду професійної діяльності та ін.

Позитивний вплив на ринок праці та сферу зайнятості населення у регіоні, на думку автора, може надати комплекс профілактичних заходів, реалізованих органами виконавчої влади регіону. Дані заходи спрямовані на запобігання звільнень працівників, їх працевлаштування, в тому числі на громадські роботи, для громадян, які перебувають під загрозою звільнення - випереджаюче професійне навчання необхідно відповідно до потреб економіки Харкова та області для покращення економічної безпеки регіону.

Слід також відмітити, що в нашій країні залишається відкритим питання про проведення повноцінної політики зайнятості, націленої на досягнення повної і продуктивної зайнятості.

Поки основним завданням проведеної політики залишається зниження соціальної напруженості в суспільстві шляхом регулювання реєструється безробіття, у співробітників Центру зайнятості недостатньо стимулів для ефективної роботи, а у безробітних - до реєстрації.

Програма надання адресної підтримки громадянам, включаючи їх переїзд в іншу місцевість для заміщення робочих місць. Це найбільш перспективна з

антикризових програм: за рахунок внутрішніх міграцій вона, в принципі, може сприяти скороченню структурної незбалансованості ринку праці. Її перспективність підтверджується політикою зайнятості.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕДАЦІЙ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ НА ОСНОВІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЧЕРЕЗ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Основні заходи щодо покращення роботи Центру зайнятості в питаннях працевлаштування населення регіону

Ціни на робочу силу в Україні все ще є низькими, що показує негативну тенденцію. У разі низької заробітної плати творча ініціатива людей гальмується, а бажання людей робити ефективну та продуктивну роботу посилює соціальну напруженість у суспільстві. Подальше зменшення реальної заробітної плати призведе до природного відтоку працівників, незадоволених заробітною платою, що призведе до спаду економічної сили [29].

Для посилення мотивації легальної та продуктивної зайнятості проблеми відносин на ринку праці можна усунути такими методами: забезпечення захисту прав працівників на виплату заробітної плати в повному обсязі та вчасно.

Принципи функціонування ринку праці такі:

кожен індивідуум має право і можливість вільно продавати свою робочу силу на засадах трудового найму за власним вибором і бажанням і за ринковою ціною на основі контракту між робітником і наймачем;

роботодавець (підприємець, виробничий колектив, місцеві органи самоврядування тощо) сам вирішує, скільки і яких робітників йому наймати;

робочі місця створюються і регулюються місцевими органами самоврядування не більшою мірою, ніж іншими роботодавцями.

У нашій країні дотепер не вироблена чітка концепція активного регулювання ринку праці. Але, осмислюючи деякі ідеї, висловлені в економічній літературі, можна виокремити те головне, що повинне скласти її основу.

Постійний нагляд за станом ринку праці повинен спочатку здійснюватися на регіональному та місцевому рівнях управління. У зв'язку з цим спочатку він базується на створенні ефективної регіональної моделі управління зайнятістю, яка збільшить роль та відповідальність адміністративних підрозділів та власників бізнесу при формуванні та прийнятті стимулювання зайнятості та раціонального прийняття організаційних та економічних рішень і використання робітників на підприємствах.

Пріоритетними завданнями у галузі соціального захисту від безробіття у регіоні повинні бути пункти, що описані на рис. 3.1 [26].

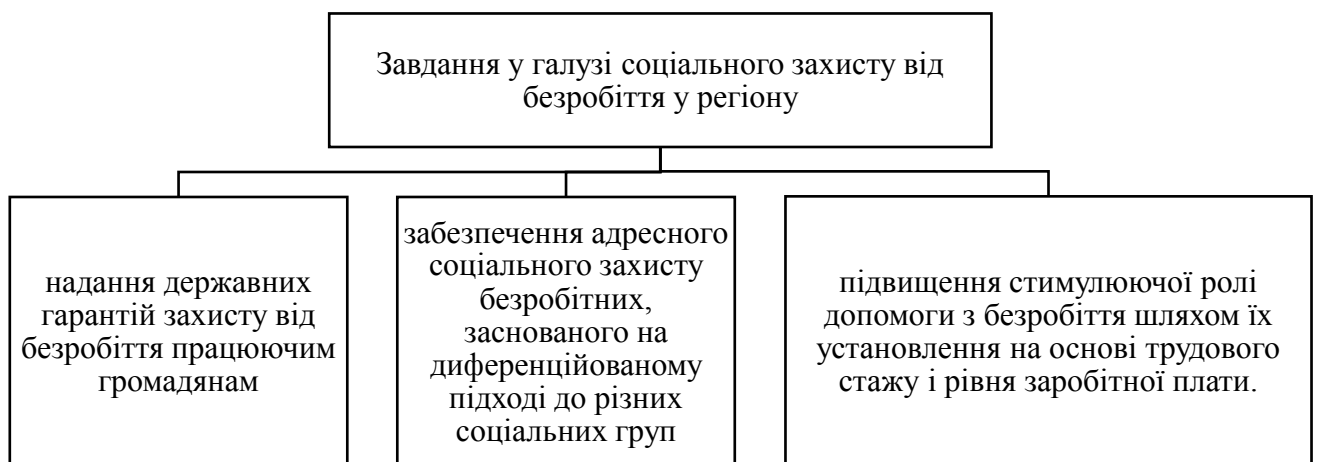


Рис. 3.1. Завдання у галузі соціального захисту від безробіття у регіоні

Джерело: узагальнено автором на основі [36]

Автор вважає, що основними причинами безробіття у регіоні є критерії, що описані на рис. 3.2.

Населення без постійної роботи повертається на роботу та забезпечує досягнення соціального захисту за допомогою наступних засобів: посилення ролі

національної служби зайнятості в регулюванні ринку праці (співпраця з роботодавцями для створення вакантних банків, спочатку найм безробітних громадян та молоді та надання роботодавцям субсидій).

Для забезпечення функціонування національної системи профорієнтації професійне навчання безробітних повинно відповідати вимогам роботодавців та органів управління освітою. Необхідно посилити участь безробітних громадян, зареєстрованих у національних агентствах зайнятості, у оплачуваних громадських роботах.

Державна служба зайнятості надає послуги молодому населенню з профорієнтації та навчання в рамках норм праці підприємств, установ та організацій, налагодження співпраці між національними органами служби зайнятості та роботодавцями з метою пошуку роботи для студентів та людей, що по деяким причинам знаходяться у пошуку роботи.

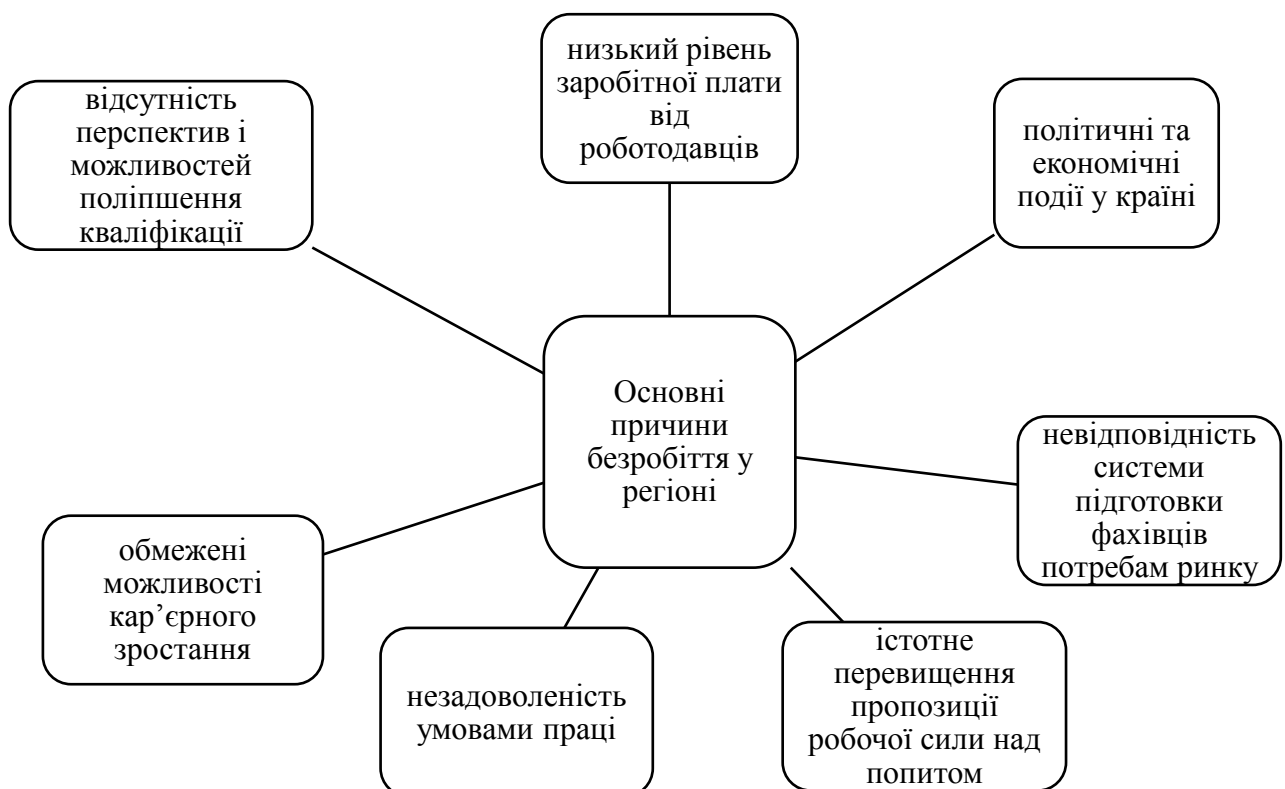


Рис. 3.2. Основні причини безробіття у регіоні

Джерело: угруповано автором на основі[23]

Постійний моніторинг ринку праці включає переключення уваги на підприємства та моніторинг їх стратегій управління працею. Управління може бути обрано як універсальну ефективну стратегію, засновану на принципах спільної роботи та забезпечення зайнятості в групі, що складається з керівників та службовців.

У зв'язку з цим центральною частиною кадрової роботи повинні стати багатофункціональні кадрові служби після трансформації підприємств та організацій, які самостійно займатимуться розвитком людських ресурсів, «рекрутингом» використанням різних форм гнучкої зайнятості та соціальним захистом робітників.

Регулярний нагляд на ринку праці повинен впроваджувати механізми економічного стимулювання (податкові пільги, позики, субсидії тощо) для компаній, які гарантують зайнятість та створюють можливості для працевлаштування.

Існують два основні канали, за якими держава може надавати підтримку працівникам, чий попит в кризові часи перестав користуватися попитом, що зображені на рис. 3.3.

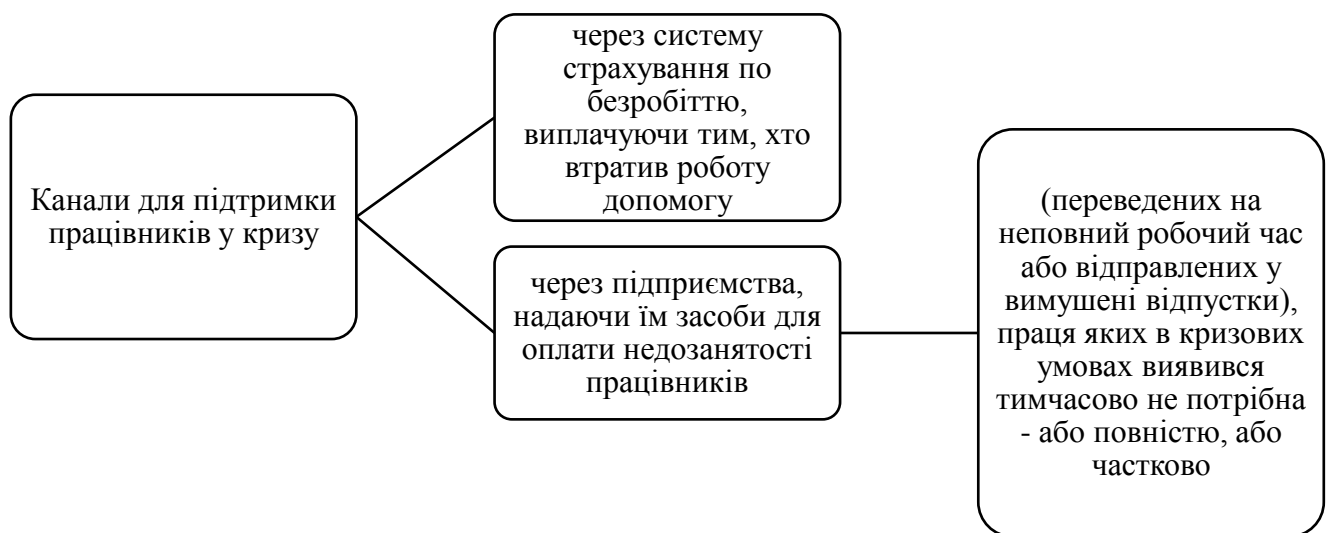


Рис. 3.3. Основні канали, за якими держава може надавати підтримку працівникам у кризові часи

Джерело: розроблено автором на основі [40]

І перший, і другий методи передбачають недостатнє використання наявної робочої сили. Лише в першому випадку зв'язок працівника з робочим місцем переривається, тоді як у другому - зв'язок працівника зберігається. Отже, недостатнє використання робочої сили при першій формі "жорсткого" безробіття принесло неперевершені ризики та втрати порівняно з недостатнім використанням другої форми "м'якої" неповної зайнятості.

Механізм соціальної допомоги безробітним передбачає різні компенсації по безробіттю; спеціальні гарантії для звільнених працівників; стипендії під час професійної підготовки та перепідготовки; допомоги по безробіттю.

Процеси, що відбуваються на ринку праці та зайнятості, тісно пов'язані з процесами у бізнесі, валюті та зовнішньоекономічній галузі, оподаткуванні та інвестиційній діяльності, освіті та професійному навчанні.

Попит на робочу силу та її попит, пропозиція, зайнятість та безробіття залежать від умов функціонування економіки, на якій стадії економічного циклу, як поєднувати принципи функціонування ринку та національний нагляд для характеристики поведінки основних учасників ринку. У цьому випадку місія держави на ринку праці повинна полягати у формуванні активної політики, спрямованої на зменшення безробіття, тобто забезпечити можливість працювати всім громадянам, забезпечуючи тим самим продуктивну зайнятість.

Таким чином активна політика регіону складається із заходів, спрямованих на:

збільшення попиту на робочу силу з боку як державного, так і приватного сектора економіки;

підвищення конкурентноспроможності робочої сили та забезпечення відповідності робочої сили і робочих місць;

вдосконалення процесу працевлаштування.

Крім того, держава проводить пасивну політику на ринку праці, метою якої є підтримка доходів населення у разі безробіття та фінансування за рахунок спеціальних фондів. Служба зайнятості вжила позитивних та негативних заходів для сприяння працевлаштуванню.

Тому сучасний стан ринку праці в регіоні характеризується певними проблемами, найважливішою з яких є невідповідність попиту та пропозиції робочої сили, середнє тривале безробіття, недостатня примусова зайнятість та труднощі у працевлаштуванні. Тому регіону потрібно приділяти більше уваги проблемам ринку праці.

Для зменшення безробіття необхідно розвивати галузь, яка повинна базуватися на нових технологіях з урахуванням вимог часу, що вимагає капіталовкладень. Капітальні інвестиції є однією з цих форм, тому країні насамперед потрібно здійснювати інвестиційну діяльність для розвитку економіки та створення відповідної можливості для зайнятості.

Для того, щоб покращити стан ринку праці в регіоні для безпеки економіки необхідно провести наступні заходи, що виражені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Заходи для покращення стану ринку праці регіону

Назва	Захід
Робочі місця	збільшити кількість робочих місць у виробничій сфері, за допомогою збільшення інвестицій у виробництво.
Державні замовлення	зменшити кількість державних замовлень на ті спеціальності, потреби в працівниках яких не спостерігається на ринку праці.
Нелегальна праця	зменшити кількість нелегальних працівників на ринку праці, за допомогою цього можна було б побачити реальну картину кількості населення, яке потребує роботи [2]
Мотивація	заохочувати роботодавців до створення робочих місць та в різних умовах діяльності підприємства забезпечувати своїх працівників стабільністю, а з сторони політики надавати пільги для таких роботодавців [3]

Джерело: розроблено автором на основі [2,3]

Для реалізації цих заходів необхідно знайти засоби для фінансування цих заходів. Для залучення капіталу необхідно врегулювати питання інвестування не тільки у регіоні, але і по усій країні, тобто створити умови, щоб інвестиції у

виробничі або невиробничі галузі були вигідними, що створить нові можливості працевлаштування для населення та розвине економіку та забезпечить її безпеку.

Кошти, які були отримані від іноземних фондів та організацій, можуть бути використані для фінансування таких заходів, оскільки використання цих заходів також покращить ситуацію в регіоні.

За допомогою цих коштів будуть розвиватися підприємства галузі виробництва, залучатися до державного бюджету у формі оподаткування та використовуватися для інших цілей, що фінансуються державою з бюджету. У разі безробіття фонди соціального страхування також повинні використовуватися більш ефективно. Вони повинні робити усе можливе, щоб безробіття не вплинуло на рівень економічної безпеки.

Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних параметрів [4], що визначальним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки, впливають на психологічний стан та соціальний добробут населення.

З однієї сторони, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежить вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншої – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів [11].

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону здійснюється за двома напрямками: екстенсивним та інтенсивним (рис. 3.4).

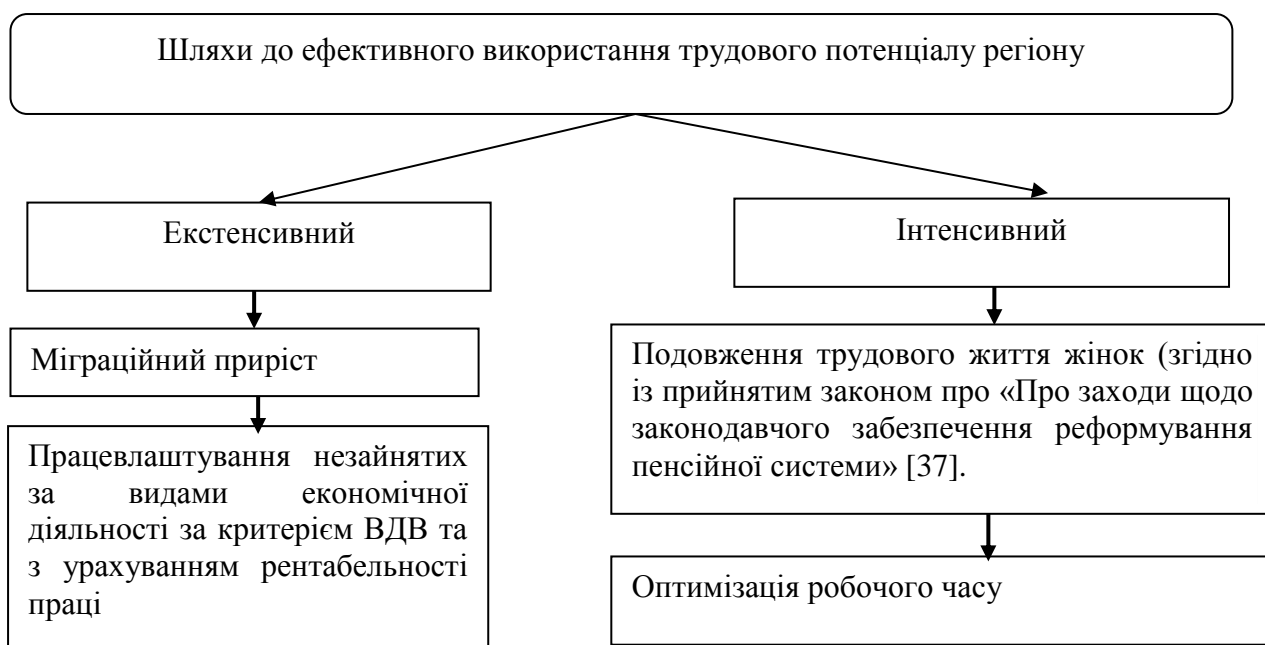


Рис. 3.4 Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону

Джерело: розроблено автором [49]

3.2. Організаційне забезпечення співпраці Центру зайнятості, бізнесу та регіональних органів влади в питаннях сприяння забезпечення працевлаштування населення для підвищення економічної безпеки регіону

Поліпшуючи розміщення продуктивності регіону та вдосконалюючи спосіб поєднання засобів виробництва, праці та об'єктів праці, забезпечується розвиток регіональної економічної системи. Потрібно створити сприятливі умови для збільшення трудового потенціалу регіону. Зменшення економічно активного населення є результатом загального зменшення населення регіону та України в цілому. Населення та соціально-економічні умови в регіоні несприятливі, що призвело до збільшення потоку іммігрантів і результатом цього є відтік економічно активного населення [62].

Розвиток цих сфер контролюється трьома частинами: органами державної влади, підприємцями та робітниками (профспілка). Ефективна взаємодія цих трьох частин забезпечить створення належних умов для формування, розвитку та використання трудового потенціалу регіону. Для цього була використана модель соціального партнерства. Світовий досвід соціального партнерства доводить її різноманітність [36,67]. За рівнем участі працівників в управлінні підприємством з представництва їх інтересів та соціально - трудових прав у світовій практиці склалися три найбільш характерні моделі [44].

Перша модель - це система представництва профспілок. У деяких країнах (США, Канада, Японія, Польща, Великобританія, Ірландія, Італія тощо) профспілкові організації вважаються представниками не лише членів профспілок, але й усіх працівників, які не є членами профспілок [47]. Згідно з американським

законодавством, право на колективні переговори визнає лише «найбільш представницька профспілка». У цьому випадку офіційні сертифікати можуть отримати лише профспілки, членами яких є не менше 30% співробітників компанії.

Друга модель – «чистий представник» працівників у корпоративній раді. Ця модель характерна для Австрії, Греції, Іспанії, Португалії, Німеччини, Нідерландів та інших країн та регіонів. Ради (корпоративні комітети) - це представницькі органи робітників, які є опозиційними органами, пов'язаними з роботодавцями, об'єднуючи ці органи з профспілковими комітетами [65,66].

Третя модель – «Змішана система представництва» є звичайним представником Бельгії, Данії, Ірландії, Франції та інших країн. На підприємстві створюється рада (комітет), а представники працівників обираються колективом праці та управління. Представник роботодавця призначається урядом. Змішане представництво передбачає використання спільних рішень, включаючи участь у вирішенні таких питань: персонал (найм та звільнення працівників), залучення внутрішніх трудових норм, охорона праці тощо. Вона зосереджена на досягненні консенсусу з роботодавцями.

Держава в системі соціального партнерства розглядається з двох аспектів: по-перше - держава - роботодавець - партнер; по-друге - держава виступає гарантом конституційних прав у механізмі соціального співробітництва і країна, яка суворо дотримується трудового та цивільного законодавства [37]. Враховуючи, що держава є соціальним партнером у сфері бізнесу, можна сказати, що однією з головних функцій держави сьогодні є сприяння законодавчим ініціативам об'єднань роботодавців щодо вдосконалення чинного законодавства у цій галузі.

Для України характерна трирівнева модель взаємодії - органів влади, підприємців та профспілок і має назву трипартизм. Тристоронні відносини, які складаються з трьох частин - принципу рівності праці та пов'язаних з ними економічних відносин, ґрунтуються на рівноправній взаємодії, співпраці між працівниками, органами державної влади та представниками підприємців та

роботодавців. Майже всі соціальні держави прийняли принцип трипартізму для вирішення основних соціальних проблем в управлінні суспільством та трудовими відносинами (розробка та реалізація соціальної політики, спрямованої на вирішення проблем зайнятості, збільшення заробітної плати та поліпшення умов праці, соціальний захист та внутрішні соціально-економічні, підтримка підприємництва тощо), повинні включати всі три аспекти суспільства та трудових відносин [38].

Характеристикою соціальних груп у розвинених економіках є їх мобільність, відкритість переходу від однієї соціальної групи до іншої. Інтеграція культурного та освітнього рівнів, різних соціальних професійних груп ведуть до формування соціальних та культурних потреб, створюючи тим самим умови для інтеграції соціальних груп, їхніх систем цінностей, їхньої поведінки та мотивації [59].

Основні принципи соціального партнерства та механізми його реалізації визначені Законом України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових суперечок» [48], низкою інших законодавчих актів. Генеральна угода, відомчі, міжвідомчі та регіональні тарифні угоди підписуються протягом багатьох років. Крім того, успішному розвитку соціально - трудових відносин перешкоджає високий рівень соціальної напруженості у сфері праці (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Модель трипартізму регіону

Джерело: розроблено автором на основі [56]

Пріоритетними напрямками такої взаємодії вважати: підвищення конкурентоспроможності регіону, поліпшення якості життя населення за рахунок структурних змін в економіці [63]. Основними задачами підвищення трудового потенціалу регіону є зниження безробіття, збільшення ВДВ у регіоні, збільшення валового внутрішнього продукту за рахунок максимальної зайнятості безробітних. Механізм взаємодії моделі трипартизму представлено на рис. 3.6.



Рис. 3.6. Функції учасників моделі трипартизму [46]

Джерело: розроблено автором на основі [63]

З метою досягнення цих цілей, органам державної влади запропоновано реалізувати наступні напрями з підвищення трудового потенціалу регіону, за рахунок оптимального розподілу безробітних та створення умов щодо подолання безробіття (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Пропозиції органам влади щодо підвищення ефективності

використання трудового потенціалу регіону

Джерело: розроблено автором на основі [59]

З точки зору підвищення трудового потенціалу та ефективності основними завданнями трипартизму є: збільшення випуску продукції, зменшення частки збиткових підприємств та створення умов для розвитку виробництва та підприємництва; зростання заробітної плати та її легалізація; забезпечення громадянського суспільства, трудові та економічні права, що зміцнюють соціальну сферу та покращують рівень життя населення регіону [60].

Вище названі заходи чітко визначають основні завдання кожного учасника тристоронньої моделі з метою координації дій усіх сторін щодо здійснення більш ефективної діяльності. Для ефективного використання трудового потенціалу регіону необхідно мінімізувати рівень безробіття. Збільшення зайнятості - один із шляхів збільшення трудового потенціалу регіону.

Основним напрямком реалізації збільшення трудового потенціалу є розподіл безробітного населення за видами економічної діяльності, які в даний час є прибутковими. Створити умови для збільшення зайнятості, легалізувати працю, стимулювати ініціативу підприємців та надати пріоритет розвитку цієї економічної діяльності.

Основними напрямками діяльності тристоронньої моделі для подолання безробіття та збільшення потенціалу робочої сили є:

відповідно до економічних потреб та умов ринку праці треба створювати професійну кваліфікацію робочої сили;

регулювати ефективні операції та контролювати можливості для роботи; аналізувати якість робочої сили;

мотивувати до легальної та продуктивної зайнятості; приймати відповідні заходи для підвищення професійної мобільності звільнених працівників;

легалізувати трудову імміграцію;

контролювати умови для самозайнятості та розвитку підприємництва, а також ідентифікувати механізми сприяння розвитку; змінювати соціальні та

трудові відносини у сільській місцевості;

регулювати працевлаштування здорових громадян середнього працездатного віку, які потребують соціального захисту і не можуть на рівних конкурувати на ринку праці;

використовувати надійні економічні схеми для забезпечення їх зайнятості.

З огляду на зменшення кількості вакансій у компаніях, установах та організаціях, найголовнішим є найбільш ефективно використання існуючих вакансій, що зменшить час і час на пошук роботи та заповнення вакансій у корпораціях.

Профорієнтація допомагає громадянам обґрунтовано вибирати вид та форму зайнятості відповідно до своїх особистих можливостей та потреб ринку праці. Особливо важливим є позиціонування молодих людей, які вперше шукають роботу, та безробітних, які змушені змінити кар'єру.

Таким чином, основними напрямками, щодо досягнення підвищення трудового потенціалу є вдосконалення трудових ресурсів території, створення оптимальних умов їх використання та створення механізму забезпечення найбільш повного використання їх властивостей шляхом оптимізації співвідношення структурних елементів трудових ресурсів та створених робочих місць [39].

За напрямком вдосконалення трудових ресурсів можна виділити заходи, що продемонстровані на табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Заходи, для вдосконалення трудових ресурсів регіону

Захід	Опис заходу
Структура кадрів регіону	поліпшення структури кадрів, яка повинна відповідати історично сформованій спеціалізації регіону
Професійний рівень населення	підвищення загального професійного рівня

	трудо­вих ре­сурсів шля­хом нав­чан­ня, під­ви­щен­ня квалі­фі­ка­ції, на­дан­ня дру­гої осві­ти, то­що
Психологічний підхід до працездатного населення	по­к­ра­щен­ня пси­хо­фі­зи­чно­го ста­ну тру­дових ре­сурсів з по­до­в­жен­ням стро­ку пра­цездат­ності, під­ви­щен­ням пен­сій­но­го ві­ку від­по­від­но до збіль­шен­ня се­ред­ньо­го стро­ку жи­ття
Формування соціальної складової	фор­му­ван­ня со­ці­аль­ної скла­до­вої за­галь­них вла­стивос­тей тру­дових ре­сурсів, яка спри­ятиме по­єд­нан­ню окре­мих осіб у ко­лек­ти­ви на ос­но­ві спіль­них ідей, ін­те­ресів, пра­гнень

Джерело: розроблено автором на основі [16]

За напрямком створення оптимальних умов використання трудових ресурсів у сучасних умовах слід виділити такі основні заходи (рис. 3.8):

аналіз регіональних умов використання трудових ресурсів з метою виділення депресивних та перспективних територій, визначення необхідності зміни спеціалізації депресивної території або подальшого розвитку перспективної з метою створення робочих місць, спроможних забезпечити найбільш ефективно використання потенціалу трудових ресурсів;

по­к­ра­щен­ня си­сте­ми під­го­тов­ки кадрів з вра­ху­ван­ням ре­аль­них по­треб тер­и­то­рії у пев­них ка­те­го­рія­х тру­дових ре­сурсів;

по­к­ра­щен­ня си­сте­ми ви­зна­чен­ня по­треб­и у квалі­фі­ко­ваних тру­дових ре­сурсах, вве­ден­ня ре­зу­ль­та­тів оцін­ки май­бу­тньої по­треб­и у тру­дових ре­сурсах у ста­ти­стич­ну звіт­ність під­при­ємств та від­по­від­аль­ності за по­ми­лки у ви­зна­чен­ні ре­аль­ної по­треб­и на міс­цях;



Рис. 3.8. Напрямки створення оптимальних умов використання трудових ресурсів регіону

Джерело: угруповано автором на основі [16]

підвищення якості статистичної інформації щодо наявності, якості, щільності розміщення, міграції трудових ресурсів та процесів її обробки за рахунок заходів підвищення звітної дисципліни, стимулювання процесів вдосконалення механізму збирання, обробки, узагальнення статистичної інформації щодо міграції трудових ресурсів;

покращення трудового законодавства з метою забезпечення найбільш повного використання потенціалу трудових ресурсів;

контроль спадковості дій виконавчих органів влади у питаннях регіонального розвитку, підтримки депресивних територій, розвитку перспективних територій, стабілізації трудових процесів в умовах світової фінансової кризи [40];

розробка регіональних програм розвитку територій з врахуванням фактичного співвідношення потенціалу трудових ресурсів територій та умов їх використання.

За напрямками забезпечення найбільш цілого використання можливостей

трудоу ресурсів можливо виділити наступні шляхи:

покращення механізму ефективного використання трудових ресурсів території на основі узгодження державних програм розвитку та дій окремих підприємств на рівні регіону шляхом розподілу повноважень територіальних органів влади, регіональних органів територіального розвитку;

контроль учбових програм підготовки спеціалістів із сучасних технологій з державними програмами стимулювання інноваційної діяльності підприємств та інвестиційними програмами розвитку території;

контроль нових робочих місць у межах транспортної досяжності від місць концентрації вільних трудових ресурсів для забезпечення закріплення трудових ресурсів на місцях їх проживання та зменшення міграційних потоків;

контроль житлової, транспортної, енергетичної інфраструктури на місцях дислокації перспективних для розробки родовищ природних ресурсів.

У період української ізоляції проблема подолання недоліків соціально-економічних та демографічних умов була найбільш серйозною. З метою вирішення цих проблем формується соціально-економічний план розвитку бідних районів.

Стимулювання регіонального розвитку - це сукупність законів [12], організаційних, наукових, фінансових та інших заходів, спрямованих на досягнення стійкого регіонального розвитку на основі поєднання економічних, соціальних та екологічних переваг на національному та регіональному рівнях, найбільш ефективний - потенціал використання земель для захисту інтересів її мешканців і усієї країни [6].

Підвищуючи ефективність використання людських ресурсів у регіоні, основним напрямком є забезпечення державних коштів для створення робочих місць за допомогою програм інновацій та розвитку інвестицій. Оскільки без державної підтримки неможливо розвинути економічний потенціал регіону.

Отже, автором визначено, що пріоритетним працевлаштуванням безробітних є вид економічної діяльності з найвищим рівнем рентабельності праці в умовах високої доданої вартості, який може визначити запропоновану

економічну математичну модель для оцінки ефективності трудового потенціалу регіону. Для збереження трудового потенціалу доречно використання організаційного забезпечення, яке містить напрями розвитку у відповідності до складових моделі трипатризму (підприємці, органи влади і профспілки) і рівнів реалізації (держава, регіон, підприємство). Взаємодія цих складових дозволить підвищити ефективність використання трудового потенціалу регіону, що позитивно вплине на загальну соціально-економічну безпеку регіону.

Висновки до розділу 3

Сучасний стан ринку праці регіону характеризується наявністю певних проблем, найважливішими серед яких є невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, велика середня тривалість безробіття, наявність вимушеної неповної зайнятості, складнощі з працевлаштування та інші. Постійне регулювання положення на ринку праці має здійснюватися передусім на регіональному, місцевому рівні управління.

У зв'язку з цим воно ґрунтується, на розробці ефективної регіональної моделі управління зайнятістю, яка обумовила б підвищення ролі та відповідальності адміністрації і власників підприємств за розробку економічних рішень, що сприяють забезпеченню зайнятості і раціональному використанню працівників на підприємствах.

Активне регулювання ринку праці припускає перенесення акценту на підприємства, стеження за їх стратегіями управління працею. Як універсальна і ефективна стратегія може бути вибране управління, засноване на принципі партисипативної роботи в одній команді адміністрації і найнятих робітників.

Головним напрямком реалізації збільшення трудового потенціалу є розподіл безробітного населення за видами економічної діяльності, які в даний час є прибутковими.

Професійна орієнтація сприяє обґрунтованому вибору громадянами виду трудової діяльності та форми зайнятості відповідно до особистих здібностей та потреб ринку праці. Особливо важливою є професійна орієнтація молоді, яка вперше шукає роботу, а також безробітних, які вимушені змінювати професію. В умовах скорочення кількості вільних робочих місць (вакантних посад) на підприємствах, в установах та організаціях найважливішим є максимально ефективне використання існуючого потенціалу вільних робочих місць, що дасть змогу зменшити тривалість пошуку роботи та період заповнення вакансій на підприємствах.

Головними напрямками для досягнення підвищення трудового потенціалу є вдосконалення трудових ресурсів території, створення оптимальних умов їх використання та створення механізму забезпечення найбільш повного використання їх властивостей шляхом оптимізації співвідношення структурних елементів трудових ресурсів та створених робочих місць.

Для збереження трудового потенціалу доречно використання організаційного забезпечення, яке містить напрями розвитку у відповідності до складових моделі трипатризму.

ВИСНОВКИ

Аналіз працевлаштування регіону надає можливість визначити, що найбільш актуальним для економічного розвитку та підвищення добробуту регіону є застосування стратегії розвитку системи працевлаштування, яка передбачає введення нових шляхів мотивації населення для удосконалення існуючих методів забезпечення кадрами на сучасному ринку праці.

Якщо національну інвестиційну політику реформувати у напрямку реалізації національної інвестиційної політики в інвестиційних сферах національного цільового плану, спрямованого на поліпшення інвестиційного середовища та надання банківських позик пріоритетним галузям, вважається

можливим збільшення коефіцієнта інвестицій та зайнятості.

Серед тих процесів, які мають місце в соціально – економічному розвитку суспільства, зайнятість належить до одного з найбільш важливих. Це зумовлено тим, що вона тісно пов'язана із задоволенням потреби людини в праці, забезпечує виробництво матеріальних і духовних благ, надання послуг, що є економічною основою життя суспільства.

Система соціального захисту безробітних, на погляд автора, являє собою сукупність соціально-економічних інструментів, що дозволяють реалізовувати заходи соціального захисту безробітних, сприяти їх впровадженню у галузь зайнятості та здійснювати страхування від безробіття.

Контролем охоплено всі аспекти застосування праці, не обмежуючись виключно трудовими відносинами. За змістом наглядова і контрольна діяльність поділяється на загальний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства, а також нагляд і контроль у сфері охорони праці.

Важливість наглядової та контрольної діяльності щодо використання роботодавцями найманої праці зумовлюється багатьма чинниками, зокрема низьким рівнем правової культури серед роботодавців; поширенням неофіційної зайнятості, коли використання праці відбувається поза впливом трудового законодавства тощо. Поширеними є випадки несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати, ігнорування закону у сфері охорони праці, незаконного звільнення з роботи.

Необхідно застосовувати політику регулювання безробіття. Цей напрямок передбачає прийняття ряду заходів - активних (професійне навчання, організація громадських робіт; матеріальна допомога безробітним, які хочуть розпочати бізнес) та пасивних (допомога безробітним), спрямованих на захист безробітних.

Безробітні громадяни мають мотивацію працювати та сприяти працевлаштуванню. Що стосується зайнятості населення, то її ефективність повинна забезпечувати гідну оплату праці, розвиток особистості, зростання освітнього і культурного рівня кожної людини. Для регулювання державою зайнятості створюються спеціальні служби зайнятості, які надають допомогу

безробітним у працевлаштуванні, а також здійснюють різні матеріальні підтримки.

У майбутньому не треба проводити надмірно чітких розмежувань між активною і пасивною політикою у галузі ринку праці. Як політика втручання в трудові відносини, так і програма матеріальної допомоги мають достатній потенціал для вивільнення і перерозподілу економічних можливостей, для контролю і регулювання поведінки окремих осіб.

Автором було розглянуто діяльність Харківського Обласного Центру Зайнятості. Центр виконує велику кількість задач, що допомагають населенню на ринку праці: інформують про стан ринку праці, які тенденції є на ринку; інформують роботодавців про осіб, які шукають роботу і мають унікальні професії, спеціальності або особисті якості; аналізують потреби роботодавця та надають допомогу щодо пошуку персоналу у компанії; на замовлення роботодавців аналізують шукачів роботи; підвищують кваліфікацію працівників, проводячи курси, тренінги і т.д.

У майбутньому служба зайнятості збирається продовжувати бути постійним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, на безоплатній основі надавати послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуг з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснювати виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. У цих умовах місія держави на ринку праці має бути спрямована на розвиток активної політики, що передбачає її спрямованість на скорочення рівня безробіття, тобто забезпечення можливості реалізації своєї трудової активності всім громадянам, а відповідно забезпечення продуктивної зайнятості населення.

При скороченні кількості вільних робочих місць на підприємствах саме головне - це найефективніше використати існуючий потенціал вакантних робочих місць, що допоможе зменшити тривалість пошуку місця роботи та час для створення вакансій у компаній регіону.

У питанні підвищення ефективності використання потенціалу трудових

ресурсів на території регіону основним напрямом є державне фінансування створення нових робочих місць за рахунок програм інноваційного та інвестиційного розвитку. Оскільки без підтримки держави не можливий розвиток економічного потенціалу даних територій.

За рахунок нормативно-правового забезпечення держава сприяє створенню сприятливого інвестиційного клімату як для вітчизняних так і для іноземних інвесторів.

У питанні підвищення ефективності використання потенціалу трудових ресурсів на території регіону основним напрямом є державне фінансування створення нових робочих місць за рахунок програм інноваційного та інвестиційного розвитку. Оскільки без підтримки держави не можливий розвиток економічного потенціалу даних територій.

За рахунок нормативно-правового забезпечення держава сприяє створенню сприятливого інвестиційного клімату як для вітчизняних так і для іноземних інвесторів. Для збереження трудового потенціалу доречно використання організаційного забезпечення, яке містить напрями розвитку у відповідності до складових моделі трипатризму і рівнів реалізації.

Взаємодія цих складових дозволить підвищити ефективність використання трудового потенціалу регіону, що позитивно вплине на загальну соціально-економічну безпеку регіону.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамов В. М. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации / В. М. Абрамов // Социс. – 2002. – № 2. – С. 96 – 99.
2. Абрамов В. М. Нормування праці / В. М. Абрамов, В. В. Данюк, А. В. Гриненко, А. В. Колот, В. А. Чернов. – Київ : Знання, 1995. – 182 с.
3. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. В. Данюк, А. В. Колот. – Одеса : Маяк, 1995. – 259 с.
4. Адамчук В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук,

О. В. Ромашов, М. К. Сорокин. – Москва : Юнити, 1999. – 407 с.

5. Азарь Т. П. Державне регулювання формування регіонального ринку праці : держава та регіони / Т. П. Азарь // Науковий вісник. – 2017. – № 2. – С. 198.

6. Алексеев М. Ю. Поведение : наука об основах нового мировоззрения / М. Ю. Алексеев. – Москва : Интердиалект, 2000. – 240 с.

7. Алехина О. Е. Стимулирование развития работников организации / О. Е. Алехина // Наука. – 2013. – № 1. – С. 50 – 52.

8. Ананьев А. М. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике : вопросы методологии анализа и прогноза / А. М. Ананьев. – Москва : Перо. – 1994. – 46 с.

9. Антосенков Е. Г. От обслуживания безработицы к активной государственной политике занятости / Е. Г. Антосенков. – Москва : Мозаика, 1999. – 126 с.

10. Антосенков Е. Г. Мониторинг социально-трудовой сферы / Е. Г. Антосенков, О. С. Петров // Научная деятельность. – 1998. – № 4. – С. 34 – 45.

11. Базилевич В. Д. Макроекономіка / В. Д. Базилевич. – Київ : Знання, 2014. – 857 с.

12. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні / В. В. Безусий. – Одеса : Маяк, 2018. – 217 с.

13. Белкин В. К. Мотивы и стимулы труда / В. К. Белкин. – Москва : Интердиалект, 2012. – 47 с.

14. Бестужева И. В. Нормативное социальное прогнозирование : возможные пути реализации целей общества / И. В. Бестужева. – Москва : Юнити, 1987. – 214 с.

15. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. – Москва : Дело ЛТД, 2016. – 688 с.

16. Божко Д. П. Соціально – економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Божко. – Київ : Капелюх, 2001. – 300 с.

17. Борецька Н. П. Соціальний захист населення на сучасному етапі : стан і проблеми / Н. П. Борецька. – Київ : Вік, 2011. – 352 с.
18. Бренова В. М. Ситуация на рынке рабочей силы в странах Восточной Европы и СНГ / В. М. Бренова // Наука. – 1994. – № 7. – С. 157 – 170.
19. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість / В. С. Васильченко. – Київ : Дім, 1996. – 215 с.
20. Вишневская Н. Т. Государственная политика занятости : труд за рубежом / Н. Т. Вишневская // Наука. – 1999. – № 2. – С. 39 – 56.
21. Ворт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економічної кризи / Ю. П. Ворт. – Київ : Наш формат, 2010. – 198 с.
22. Галицький В. Д. Тенденції ринку праці в Україні : праця і зарплата / В. Д. Галицький. – Київ : Наш формат, 2008. – 143 с.
23. Гаман Н. О. Політика держави в сфері моніторингу ринку праці / Н. О. Гаман // Економічний вісник. – 2017. – № 4. – С. 120 – 122.
24. Ганич В. А. Нестандартные формы занятости : социально – экономический аспект / В. А. Ганич, Р. Ю. Попова. – Москва : Мозаика, 1989. – 85 с.
25. Гринкевич С. С. Стан молодіжної зайнятості в Україні / С. С. Гринкевич // Наук. вісн. УкрДЛТУ. – 2006. – № 16.3. – С. 239 – 241.
26. Демин А. Н. Достижение успеха в ситуации безработицы / А. Н. Демин. – Москва : Мозаика, 2007. – 57 с.
27. Дзюба С. Г. Напрямки використання міжнародного досвіду організації нормування і оплати праці в контексті глобалізації економіки / С. Г. Дзюба // Економічний вісник. – 2004. – №87. – С. 159 – 165.
28. Довжук Б. Криза і регіональний ринок праці / Б. Довжук. – Київ : Знання, 2009. – 173 с.
29. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. –

Київ : КНЕУ, 2000. – 72 с.

30. Завіновська Г. Т. Праця у соціальному житті / Г. Т. Завіновська. – Київ : Знання, 2009. – 269 с.

31. Завіновська Г. Т. Соціологія праці / Г. Т. Завіновська. – Київ : Знання, 2012. – 185 с.

32. Загора О. І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О. І. Загора // Економічний вісник України. – 2014. – №4. – С. 285 – 300.

33. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість населення і соціальний захист населення / С. М. Злупко. – Київ : Нова інформація, 2016. – 192 с.

34. Іляш О. І. Ринок праці у контексті сучасних тенденцій глобалізації економіки / О. І. Іляш // Економічний вісник України. – 2007. – № 17. – С. 170 – 173.

35. Іщенко Г. Стабільність на ринку праці / Г. Іщенко // Урядовий кур'єр. – 2006. – № 11. – С. 19 - 23.

36. Казан А. В. Соціальне партнерство на ринку праці / А. В. Казан. – Краматорськ : нац. центр продуктивності, 1995. – № 3. – С. 25 – 31.

37. Карлицький С. М. Трудове право України / С. М. Карлицький. – Київ : Прецедент, 2010. – 212 с.

38. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці / Є. П. Качан // Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. – Київ, 2001. – № 15. – С. 3 – 16.

39. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан : навч. посібник. – Київ : Видавничий дім «Юридична книга», 2015. – 358 с.

40. Кисільова Т. М. Ринок праці в умовах кризи / Т. М. Кисільова // Юридичний Вісник України. – 2008. – № 47. – С. 10 – 16.

41. Кір'ян Т. А. Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему / Т. А. Кір'ян // Юридичний Вісник України. – 2008. – № 5. – С. 3 – 11.

42. Кодекс законів про працю України / під ред. А. В. Паливода – Київ :

Праця, 2020. – 128 с.

43. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві : організація та удосконалення / А. М. Колот. – Київ : Прецедент, 1997. – 212 с.

44. Конвенции и рекомендации МОТ : 1957 – 1990 рр. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – 1887 с.

45. Конституція України. – Київ : Велес. – 2016. – №18. – Ст. 59.

46. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 35 – 40.

47. Костин Л. А. Международная организация труда / Л. А. Костин. – Москва : Экзамен, 2002. – 414 с.

48. Котырло Е. Региональные особенности регулирования рынка труда с позиций маркетинга / Е. Котырло // Управление персоналом. – 2000. – № 12. – С. 23 – 26.

49. Кочура І. Продуктивна зайнятість у контексті забезпечення людського розвитку і економічного зростання / І. Кочура // Україна : аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 19 – 23.

50. Кузьменко С. Г. Система соціального захисту безробітних як елемент державного управління ринком робочої сили / С. Г. Кузьменко // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. – Донецьк, 2012. – №3. – С. 89 – 96.

51. Лісогор Л. Світові ринки праці та Україна : стан, тенденції, особливості адаптації / Л. Лісогор // Україна – НАТО. – 2007. – № 5. – С. 47 – 61.

52. Лісогор Л. СОТ і ринок праці : переваги і виклики / Л. Лісогор // Праця і зарплата. – 2008. – № 17. – С. 5 – 7.

53. Лісогор Л. Формування ринку праці в Україні / Л. Лісогор // Праця і зарплата. – 2009. – № 18. – С. 5 – 7.

54. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення : теоретичний аспект / В. Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 2 (36). – С. 5 – 9.

55. Мочерний С. В. Політична економія / С. В. Мочерний. – Київ : Знання – Прес, 2014. – 687 с.
56. Наровська К. Б. Трудове право України / К. Б. Наровська, В. П. Наровська, О. В. Тищенко. – Київ : Алеута, 2020. – 279 с.
57. Нікіфоров П. О. Фінансово – економічні аспекти розвитку ринку праці та боротьби з безробіттям / П. О. Нікіфоров // Фінанси України. – 2008. – № 10. – С. 30 - 34.
58. Общие условия для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях. Доклад IV // Международная конференция труда. – 86 сессия. – Женева, 1998.
59. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України : ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення / В. В. Онінієнко. – Київ : Знання – Прес, 2019. – 454 с.
60. Покришук В. Про сучасний стан та проблеми розвитку ринку праці в Україні / В. Покришук // Праця і зарплата. – 2008. – №14. – С. 3 – 5.
61. Покришук В. Підвищення економічної активності безробітного населення України / В. Покришук, Т. Перегудова // Україна : аспекти праці. – 2015. – № 4. – С. 17 – 21.
62. Приймак В. Гнучкість національного та регіональних ринків праці України / В. Приймак // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 3 – 6.
63. Семикіна В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / В. Семикіна. – 2014. – № 1. – С. 146 – 150.
64. Скуратівський В. А. Соціальна політика / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. – Київ : Знання – Прес, 2020. – 364 с.
65. Beck U. The Brave New World of Work. Oxford : Polity Press / U. Beck. – New York : Perseus Publishing, 2000. – 212 p.
66. Bridges W. Jobshift : How to Prosper in a Workplace Without Jobs / W. Bridges. – New York Perseus Publishing, 1995. – 157 p.
67. Global Employment. An International Investigation into the Future Work. –

Vol. 1. – USA : The United Nation University. – 1995. – P. 22 – 34.

68. Офіційний сайт Державного центру зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua>.

69. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

70. Офіційний сайт Харківського обласного центру зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kha.dcz.gov.ua>.