

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ  
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ (м. Київ)  
ПРИАЗОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ (м. Маріуполь)**

**Калініна С. П., Міщенко С. О.,  
Кушнарєнко О. П., Савченко Е. О.**

**РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ  
ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ  
ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ:  
КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ДИСКУРС**

*Монографія*

*За загальною редакцією доктора економічних наук,  
професора С. П. Калініної*

*Київ  
2022*

**УДК 331.552**  
**ББК 65.240**  
**К 172**

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості (м. Київ) (Протокол № 7  
(169) від 30.09.2021 р.)  
Приазовського державного технічного університету (м. Маріуполь)  
(Протокол № 5 від 02.12.2021 р.)*

#### **Рецензенти:**

**Колот А. М.** – доктор економічних наук, професор;  
**Нижник В. М.** – доктор економічних наук, професор;  
**Дороніна О. А.** – доктор економічних наук, професор.

**К 172** Регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності: концептуальний дискурс / С. П. Калініна, С. О. Міщенко, О. П. Кушнарєнко, Е. О. Савченко; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2022. 208 с.

ISBN 978-617-552-017-8

В монографії розглянуто питання регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності.

Досліджено теоретико-методологічні засади розвитку ринку праці в контексті трудоворесурсної волатильності; здійснено соціально-економічний аналіз ринку праці промислового регіону з урахуванням впливу трудоворесурсної волатильності; визначено напрями удосконалення регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності. Особливу увагу приділено інституційно-організаційним важелям забезпечення збалансованості регіонального ринку праці, формуванню виробничо-освітніх кластерів як напряду протидії трудоворесурсної волатильності.

Книгу адресовано науковцям і викладачам, фахівцям в області ринку праці, аспірантам і студентам економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

В монографии рассмотрены вопросы регулирования рынка труда промышленного региона в условиях трудовой волатильности.

Исследованы теоретико-методологические основы развития рынка труда в контексте трудовой волатильности; осуществлен социально-экономический анализ рынка труда промышленного региона с учетом влияния трудовой волатильности; определены направления совершенствования регулирования рынка труда промышленного региона в условиях трудовой волатильности.

Книга адресована ученым и преподавателям, специалистам в области рынка труда, аспирантам и студентам экономических специальностей высших учебных заведений.

The monograph considers the issues of the labor market regulation of an industrial region in the context of labor volatility.

Theoretical and methodological foundations for the development of the labor market in the context of labor volatility have been studied; a socio-economic analysis of the labor market of an industrial region was carried out taking into account the influence of labor volatility; directions for improving the regulation of the labor market of an industrial region in the conditions of labor volatility are determined.

The book is addressed to scientists and teachers, specialists in the field of the labor market, PhD students and students of economic specialties of higher education.

**УДК 331.552**  
**ББК 65.240**

ISBN 978-617-552-017-8

© Калініна С. П., 2022  
© Міщенко С. О., 2022  
© Кушнарєнко О. П., 2022  
© Савченко Е. О., 2022  
© Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості (м. Київ), 2022  
© Приазовський державний технічний університет (м. Маріуполь), 2022

## ЗМІСТ

|   |            |
|---|------------|
| <b>ВСТУП.....</b>   | <b>4</b>   |
| <b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ<br/>ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ<br/>ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ.....</b>                          | <b>5</b>   |
| 1.1. Теоретичні основи формування і розвитку ринку праці .....  | 5          |
| 1.2. Методологічні засади регулювання ринку праці в контексті<br>трудоресурсного забезпечення економіки .....   | 26         |
| 1.3. Організаційно-інфраструктурне забезпечення регулювання ринку<br>праці в умовах трудоресурсної волатильності .....                                | 43         |
| <b>РОЗДІЛ 2 СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ<br/>ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ<br/>ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ.....</b>                      | <b>57</b>  |
| 2.1. Аналіз стану і динаміки розвитку ринку праці України в контексті<br>трудоресурсної волатильності .....   | 57         |
| 2.2. Вплив трудоресурсної волатильності на розвиток ринку праці<br>промислового регіону.....  | 74         |
| 2.3. Суб'єктно-функціональний аналіз забезпечення збалансованості<br>регіонального ринку праці як засіб протидії трудоресурсній<br>волатильності..... | 92         |
| <b>РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ<br/>ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ<br/>ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ.....</b>                         | <b>109</b> |
| 3.1. Перспективні інституційно-організаційні важелі забезпечення<br>збалансованості регіонального ринку праці .....                                   | 109        |
| 3.2. Перспективні напрямки подолання трудоресурсної<br>волатильності регіонального ринку праці промислового<br>регіону.....                           | 129        |
| 3.3. Формування виробничо-освітніх кластерів як напряму<br>протидії трудоресурсній волатильності ринку праці<br>промислового регіону.....             | 148        |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>   | <b>162</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>   | <b>164</b> |
| <b>ДОДАТКИ .....</b>  | <b>186</b> |

## ВСТУП

Економічний прогрес держави безпосередньо пов'язаний зі станом ринку праці як важливим елементом соціально-економічної системи, який через забезпечення використання та відтворення трудового ресурсу впливає на динаміку економічного розвитку. Одночасно ринок праці є одним з найбільш складних елементів даної системи, який, з одного боку, виступає важливою передумовою досягнення цілей економічного розвитку, а з іншого – залежить від стану трудових ресурсів, що обумовлює важливість вироблення відповідних регуляторних механізмів з урахуванням просторово-територіальної специфіки економічної діяльності.

Трудовий ресурсний чинник через дію факторів прямого і опосередкованого впливу відіграє домінуючу роль у функціонуванні ринку праці, а саме здійснює вплив на формування трудових ресурсів у кількісному вимірі, забезпечення професійної підготовки трудових ресурсів, управління розподілом та перерозподілом трудових ресурсів, забезпечення повного та ефективного використання наявних трудових ресурсів, – що свідчить про ключове значення просторово-трудових аспектів регулювання ринку праці як основи формування економічного потенціалу держави.

Ринок праці виступає сполучною ланкою між ресурсами праці та сферами економічної діяльності, забезпечуючи економіку необхідними кадрами та визначаючи кількісні і якісні параметри робочої сили. Враховуючи дієвість регіонального рівня регулювання ринку праці, а також визначальну роль промисловості у функціонуванні народногосподарського комплексу України, питання стабільності трудових ресурсів та забезпечення ринку праці промислових регіонів набуває на сучасному етапі першочергового значення.

Проведення відповідних досліджень виступає основою вироблення рекомендацій щодо протидії трудовим ресурсним волатильностям на регіональному рівні, що визначає актуальність і важливість представленої монографії у методологічному і науково-практичному плані.

## **РОЗДІЛ 1**

# **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ**

### **1.1 Теоретичні основи формування і розвитку ринку праці**

Соціально-економічний розвиток кожної держави залежить від стану ринку праці, оскільки відносини, що складаються на ринку праці, мають чітку спрямованість на задоволення життєвих потреб населення, внаслідок чого ринок праці досліджується як багатогранне, динамічне явище в системі соціально-економічних відносин. Загалом в системі ринкової економіки ринок праці стає індикатором, стан якого дозволяє оцінити стабільність та дієвість соціально-економічних перетворень в державі.

Ринок праці є важливим елементом ринкової економіки, який впливає на динаміку її розвитку, забезпечуючи відтворення та використання робочої сили.

Одночасно ринок праці можна назвати одним з найбільш складних ринків, які існують й функціонують в економічній системі. На відміну від інших ринків, його специфіка полягає в тому, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає особливий товар – людина як носій робочої сили.

Сучасні погляди на розвиток ринку праці сформовані тривалим процесом еволюції як самого процесу праці, так і економічної думки щодо формування і розвитку вказаного ринку. Основоположниками дослідження ринку праці є представники класичної політекономії В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ж. Б. Сей.

Перші наукові дослідження у вказаному напрямку стосувались ролі праці в економічній системі та висвітлювали проблеми її використання в умовах стихійної, нерегульованої

ринкової економіки. Так, *В. Петті* (XVII ст.) вперше назвав працю об'єктом купівлі-продажу.

*В. Петті* довів, що обмежена чисельність населення неспроможна у достатньому обсязі фінансувати державні програми, у тому числі й соціальні, які очевидно сприяють покращенню життя людей та здійснюють вплив на демографічні процеси в країні [57, с. 24].

*В. Петті* виступав проти державного втручання в економічну систему, пояснюючи це тим, що таке втручання суперечить законам природного порядку. Погляди *В. Петті* сприяли створенню трудової теорії вартості, започаткуванню математизації економічного аналізу та економіко-статистичного методу пізнання.

Економічна теорія XVIII–XIX ст. ґрунтувалась на доктрині, що джерелом багатства країни є земля та інші природні ресурси.

Так, *А. Сміт* вважав, що багатство нації створюється в процесі виробництва, а його головне джерело – людська праця [193, с. 7]. На противагу меркантилістам та фізіократам, *А. Сміт* називав працю мірою, за допомогою якої ми маємо змогу порівнювати вартості різних товарів у всі часи. *А. Сміт* розглядав працю як товар, трактував її як один із факторів виробництва [56, с. 104].

*А. Сміт* заперечував доцільність державного регулювання, вважаючи, що ринкова економіка, вільна від державного регулювання, здатна забезпечувати повне використання виробничих ресурсів, у тому числі й праці [151, с. 60].

*Д. Рікардо*, на відміну від *А. Сміта*, констатував наявність багатомірності видів праці, що створюють вартість праці. *Д. Рікардо* стверджував, що до вартості праці також включається й вартість минулої праці, яка витрачена на засоби, інструменти та будівлі, що сприяли даній праці. За *Д. Рікардо*, вартість не може складатись з доходів, оскільки є породженням праці [151, с. 66].

*Д. Рікардо* вперше ввів поняття «природна норма заробітної плати», яка відповідає фізіологічному мінімуму, необхідному для нормального відтворення робочої сили. При цьому *Д. Рікардо* зазначав, що будь-яке підвищення заробітної плати вище існуючого мінімуму призведе до збільшення пропозиції праці, вплине тим самим на рівень заробітної плати в бік зниження. *Д. Рікардо* пов'язував коливання природної та ринкової ціни праці з чисельністю населення та нагромадженням капіталу [151, с. 66–67].

Представники *класичної школи* трактували працю як один із факторів виробництва, фактично розглядаючи її як товар. Класична теорія передбачала, що економічна поведінка людини окреслена особистими інтересами, а повна зайнятість забезпечувала збалансованість попиту і пропозиції на ринку праці.

Перехід від ручного, ремісничо-мануфактурного до великого машинного фабрично-заводського виробництва (промисловий переворот у другій половині XVIII ст.), сприяв розширенню діапазону досліджень праці та трудової діяльності людини.

Представник французької економічної думки *Ж. Б. Сей*, розвиваючи теорію А. Сміта та вивчаючи роль ринку у задоволенні потреб людини, висловив думку, що людина виробляє і продає товари з метою придбання інших товарів, тобто виробництво створює свій власний попит [289, с. 70].

Ж. Б. Сей розробив теорію трьох основних факторів виробництва – праці, капіталу та землі, де їм відповідають три джерела доходу – заробітна плата, прибуток та рента (Закон Сея) [155, с. 8].

Також, Ж. Б. Сей підкреслював, що завдяки ринковому регулюванню є неможливими надлишки (виробництва, безробіття, робочої сили тощо), а вимушене безробіття неприпустиме [278, с. 43].

Пізніше *Ф. Бастіа* запропонував концепцію послуг та гармонії інтересів. Він акцентував увагу на особистих послугах, які надають люди, вважаючи, що послуга і є цінність. Згідно його поглядів, гармонія у ринковій економіці досягається при взаємному обміні послугами рівних за правами учасників [150, с. 32].

Розвитком теорії Д. Рікардо стала методологія економічних досліджень *Дж. С. Мілля*. За твердженням Дж. С. Мілля, вартість товарів залежить, головним чином, від кількості праці, необхідної для їх виробництва, включаючи у поняття виробництва доставку товару на ринок [151, с. 78–79]. До продуктивної праці Дж. С. Мілля відносить й ту працю, яка спрямована на підвищення якості робочої сили [150, с. 33].

Наприкінці XIX ст. теорія ринку праці сформувалась у вигляді різних концепцій та шкіл. Еволюція класичної політичної економії, формування принципово нових поглядів на основні проблеми економічної науки, методи їх дослідження і вирішення зумовили появу різних поглядів щодо виникнення, становлення та розвитку ринку праці. Поступово відбувались і зміни у трактуванні відповідних понять.

Так, *К. Маркс* вперше ввів у науковий обіг категорію «робоча сила» – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм. В свою чергу, праця за *К. Марксом* визначається як процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою [125, с. 23].

За *К. Марксом*, людина стає носієм праці, використовуючи власну робочу силу у процесі трудової діяльності. Саме тому купується або «авансується» роботодавцем лише здатність людини до праці [274, с. 50]. *К. Маркс* переконливо довів, що товаром на ринку праці стає робоча сила.

Розрізнення понять «праця» і «робоча сила» стало одним із базових положень теорії доданої вартості *К. Маркса*, яка ґрунтується на гіпотезі, згідно з якою вартість товару, представленого на ринку, визначається обсягом суспільно необхідної праці, витраченої на його виробництво [239, с. 35].

*К. Маркс* припустив, що технічний прогрес може сприяти збільшенню маси і вартості засобів виробництва, які припадають на одного працівника, що зумовлює відносне відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу. Технологічні нововведення призводять до скорочення попиту на працю та стримують зростання заробітної плати, що, в свою чергу, сприяє збільшенню безробіття. Теорія *К. Маркса* для більшості науковців стала однією з основ формування сучасних поглядів на сутність праці та ринку робочої сили.

Найбільш вагомим напрямом, що протистояв марксизму в економічній теорії XIX ст., став *маржиналізм*. При певних розбіжностях у поглядах представників маржиналізму (*К. Менгер*, *Ф. Візер*, *Є. Бем-Баверк*, *У. С.-Джевонс*, *Д. Р. Кларк*), їх поєднувало заперечення марксистської теорії трудової вартості на користь теорії граничної корисності.

Представники маржиналізму стверджували, що вартість будь-якого товару визначається його граничною корисністю для людини, а не витратами праці на його виробництво [151, с. 15].

В останній третині XIX ст. на зміну класичній та марксистській теорії прийшла *неокласична концепція* дослідження ринку праці, яка швидко поширилась та радикально змінила погляди економістів. Основною ідеєю шкіл неокласицизму стає теза про вільну конкуренцію та невтручання держави в регулювання економіки.



Історія економічної думки виділяє декілька напрямків та шкіл неокласицизму: математична (У. Джевонс, Л. Вальрас, В. Парето); мінова концепція зайнятості (Ф. Фелдстайн, Д. Гілдер, В. Холл, А. Лаффер); австрійська школа (К. Менгер, Ф. Візер), кембриджська школа (А. Маршалл, А. Пігу, Д. Робертсон)

Внеском в економічну науку *представників математичної школи* стало впровадження математичних методів аналізу економічних процесів. За допомогою даного підходу вдалось відкрити багатофункціональні залежності у виробництві, на ринку праці [289, с. 70].

Так, *Л. Вальрас* підтвердив, що на ринку праці підприємці виступають в якості покупців у працівників трудових послуг. Акти купівлі-продажу відбуваються згідно законів ринкового обміну, вільної конкуренції, за посередництва грошей. Поточною ціною послуги є та, за якої попит буде дорівнювати пропозиції [151, с. 158].

Представники *мінової концепції зайнятості* розглядають ринок праці як внутрішньо неоднорідну та динамічну систему, яка підпорядковується ринковим законам. Вони дотримувались думки, що стихійна ринкова економіка здатна самостійно забезпечити повну зайнятість, і держава не повинна протидіяти безробіттю [171, с. 425].

*Австрійська школа* та її представники висунули теорію, що кожна людина суб'єктивно сама визначає цінність благ, виходячи зі ступеня бажаності для неї корисних речей. Причому суб'єктивна цінність благ, а отже і їх ринкова ціна, залежить тільки від важливості задоволення потреб і ступеня їх насичення, тобто з кожною додатковою одиницею даного виду корисних речей ступінь задоволення від їх споживання зменшується та досягає граничної величини точки насичення [239, с. 74].

Засновника *кембриджської економічної школи* А. Маршалла визнано фундатором неокласичної економічної теорії. Англійський вчений поєднав в одній теорії дві протилежні: теорію трудової вартості та теорію граничної корисності [263, с. 16].

Так, *А. Маршал* розробив основи аналізу попиту на працю та її пропозиції, обґрунтував недосконалість ринку праці, тим самим започаткувавши сучасну теорію попиту та пропозиції («Хрест Маршала»), яка застосовується в аналізі конкурентного типу ринку праці. А. Маршал, як прихильник ідеї вільної конкуренції та ринкових відносин, вважав основною рухомою силою економіки досконалу конкуренцію та економічну свободу [239, с. 75].

Кожен з науковців неокласичного напрямку сприяв розвитку підходів економічного аналізу ринку праці. На відміну від класичної теорії, представники неокласицизму не визнавали працю творцем вартості товару, наголошуючи, що цінність товару визначається величиною його корисності. Вони підкреслювали, що основою ринку праці стає реальна заробітна плата, працівники можуть добровільно прирікати себе на безробіття, не погоджуючись працювати за «нормальну» заробітну плату, яка складається на ринку в результаті попиту і пропозиції.

В рамках неокласичної парадигми розглядається переважно ліберальний принцип розвитку ринку праці. Передбачається, що трудові відносини повинні складатися під впливом попиту та пропозиції на ринку праці, а роль держави в даному процесі може бути мінімальною та виконувати законотворчу функцію.

Неокласики надають великого значення інвестиціям у розвиток людського капіталу, вважаючи його драйвером економічного зростання. В рамках даного напрямку економічної науки відбулось удосконалення процесів економіко-математичного аналізу, статистичного дослідження трендів і показників розвитку ринку праці, впливу кількісних і якісних показників ринку праці на динаміку ринків капіталу, робочої сили, інновацій.

Таким чином, в економічній теорії тривалий час домінували переконання щодо досконалості саморегульованої економіки за рахунок дії механізмів вільного ринку. Однак потужна криза та Велика депресія західних країн, масове безробіття поставили під сумніви дані погляди.

Противагою попереднім теоріям стала теорія *Дж. Кейнса*, який вважав здатність ринку праці до саморегулювання недосконалою. Дж. Кейнс як прибічник активного впливу держави на економіку, виступив з критикою закону Ж. Б. Сея, за яким пропозиція автоматично породжує попит [160, с. 87].

Дж. Кейнс обґрунтував необхідність державного регулювання економіки та став засновником *сучасної теорії зайнятості*. Він довів, що недостатній ефективний попит є основою кризових явищ – економічних криз, низьких темпів зростання обсягів виробництва, безробіття тощо.

Дж. Кейнс визнавав безробіття найбільш гострою соціально-економічною проблемою та вказував на певні важелі регулювання процесів на ринку праці. Першочергову увагу Дж. Кейнс приділив саме компонентам ефективного попиту – споживанню й

заощадженням (інвестиціям), а також факторам, які визначають рух цих компонентів [129, с. 168].

Дж. Кейнс, аналізуючи ринок праці, дійшов висновку, що повна зайнятість може бути скоріше випадковою, ніж закономірною, а причини безробіття полягають у відсутності синхронізації у прийнятті рішень щодо заощаджень та інвестицій [160, с. 102].

Висновки і пропозиції *кейнсіанської школи* обґрунтовували ідею щодо необхідності державного регулювання ринкової економіки. Був запропонований інструментарій регулювання, який забезпечує вихід з економічної кризи, створюючи умови для зростання виробництва й подолання масового безробіття. Відповідно до кейнсіанської концепції, ефективний засіб забезпечення достатнього рівня зайнятості – це розширення інвестиційної діяльності держави, забезпечення оптимальних розмірів інвестицій з урахуванням конкретних умов економічного розвитку.

Результат швидкого економічного зростання (1950–1960 рр.) став передумовою зміни постулатів кейнсіанства. Зміна акценту в економічних дослідженнях привела до появи нової школи, яка отримала пізніше назву *неокейнсіанської*.

Модифікація кейнсіанської теорії відбувалась у декількох напрямках. По-перше, неокейнсіанська теорія прагнула виявити причини недосконалості ринків праці, капіталу й товарів і відповідні макроекономічні наслідки. По-друге, представники неокейнсіанської теорії продовжували дослідження сучасного стану державного регулювання, наголошуючи на необхідності його розширення. На базі так званого неокласичного синтезу сформувалась певна теоретична єдність поглядів науковців [188, с. 23].

Велику роль у розвитку неокейнсіанства відіграли англійські вчені Р. Харрод та О. Домар. Теорія *Р. Харрода* передбачала дослідження сукупних показників ринку праці та доводила, що для забезпечення рівноваги необхідним є повне використання наявних ресурсів, умовою чого виступає постійне та систематичне державне регулювання економіки. На відміну від Р. Харрода, *О. Домар* висунув ідею, що динамічна збалансованість сукупного попиту і сукупної пропозиції визначається динамікою інвестицій, які утворюють нові потужності і нові доходи [150, с. 166–170].

*Дж. Стігліц*, як представник неокейнсіанської теорії, у своїх працях підтверджує, що на ринку праці дія асиметричної

інформації пов'язана з тим, що роботодавці переплачують працівникам, пропонуючи зарплату значно більшу у порівнянні з вимогами ринку. Підприємства, підтримуючи мотивацію персоналу, готові переплачувати, тим самим підтримуючи й ефективність. Дж. Стігліц довів, що така політика сприятиме безробіттю, оскільки фонд оплати праці має межі [302, с. 219].

Традиційно економічна думка прагнула виділити лише економічну сторону людської діяльності. Так, *Л. Мізес* доводить, що людина є головним і невід'ємним фігурантом соціально-економічних процесів, вважаючи, що будь-яка дія людини має підприємницьку складову, яка розуміється як здатність створювати суб'єктивні можливості для отримання вигоди та усвідомлювати, що такі можливості існують. Наявність у людини підприємницької схильності пояснюється постійним прагненням та пошуком, створенням нового. *Л. Мізес* підкреслює, що такий підхід дозволяє зрозуміти, чому на ринку, який не відчуває на собі державного втручання, стихійно виникає тенденція до координації [199, с. 14-16].

Засновником і провідним теоретиком *монетаризму* стає американський вчений-економіст *М. Фрідмен*, який виступив з ініціативою перегляду підходів до дослідження ринку праці.

*М. Фрідмен* розрізняв пропозицію праці і пропозицію робочої сили, а також попит на працю та попит на робочу силу. На його думку, під пропозицією праці розуміється пропозиція робочих місць, в свою чергу, під пропозицією робочої сили – незайняте економічно активне населення. *М. Фрідмен* підкреслював необхідність досягнення рівноваги між ринком праці і ринком робочої сили [194, с. 10].

Досліджуючи механізм виникнення інфляції та проблеми її зв'язку з безробіттям, *М. Фрідмен* довів, що умови функціонування ринку праці задають природний рівень безробіття, а пряма залежність між рівнем безробіття та рівнем інфляції у довготривалому періоді відсутня. Монетаристи (*М. Фрідмен*, *Е. Фелпс*) дійшли висновку, що поки безробіття не перевищує природний рівень, держава не повинна втручатись у відносини суб'єктів ринку праці [150, с. 127].

Головна теза монетаристів (*К. Бруннер*, *А. Мелцер*, *Р. Кейган*, *Р. Селден*, *Д. Лейдлер*) полягає в тому, що стійкість грошей має виняткове значення для нормального функціонування економіки,

зокрема й ринку праці. Для забезпечення рівноваги на ринку праці монетаристи пропонують використовувати інструменти грошово-кредитної політики.

У другій половині 70-х рр. ХХ століття, як реакція на кризові явища 1973–1975 рр., виникла *теорія економіки пропозиції* (А. Лаффер, Р. Мандель, М. Фелдстайн, М. Боскін).

Перешкодою на шляху розширення пропозиції представники даної теорії вважали надмірний рівень оподаткування, що зменшує стимули до праці, обмеження свободи підприємництва. Дослідження економіки пропозиції дозволило визначити шляхи нарощування виробництва та зайнятості, основними з яких стало зменшення граничних ставок податків на прибуток підприємств. Також було обґрунтовано, що система державної соціальної допомоги, зокрема, великий розмір виплат у зв'язку із безробіттям, скорочує чисельність бажаючих працювати [150, с. 209–213].

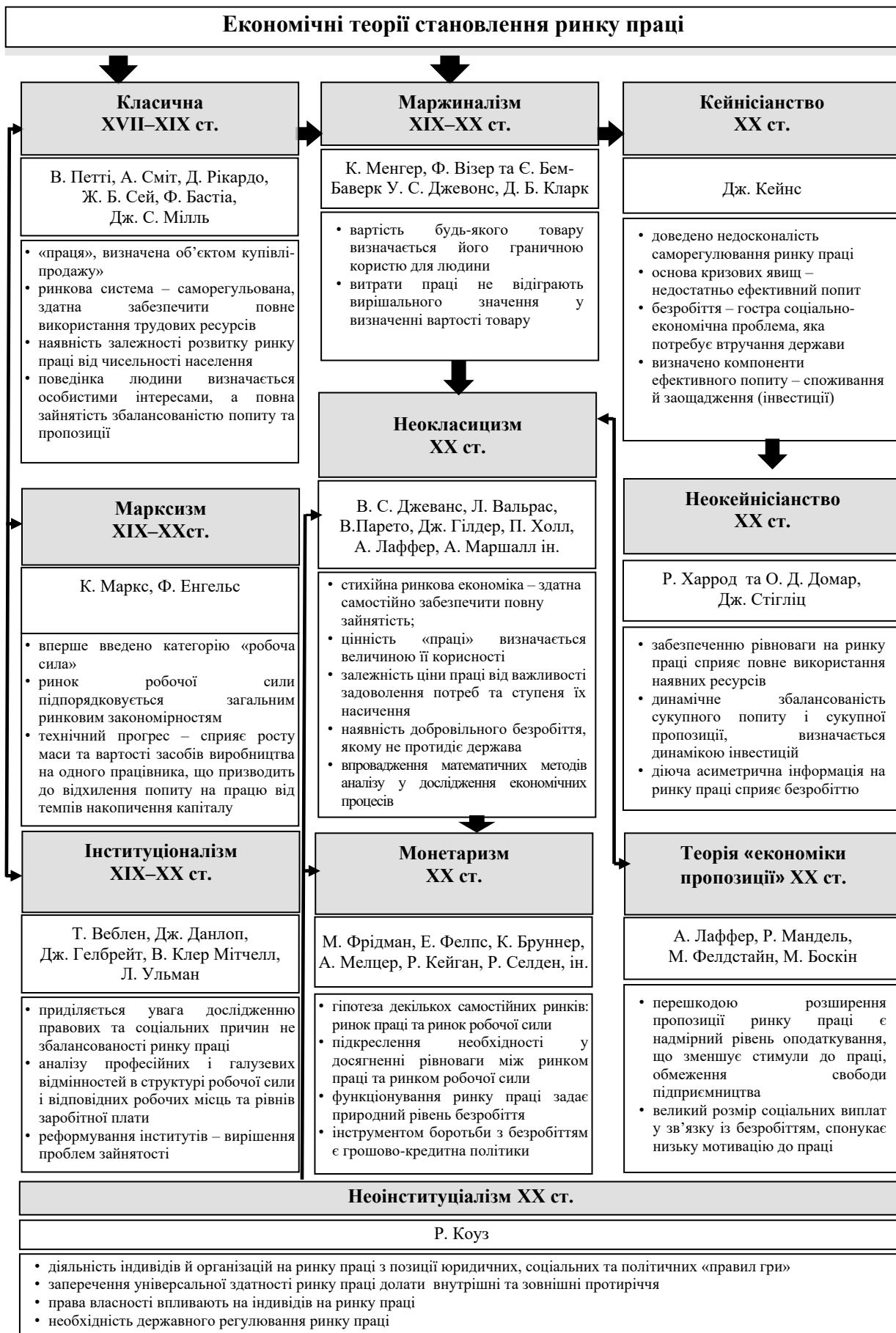
На початку ХІХ-ХХ століття одним із напрямків сучасної економічної думки стає *інституціоналізм*. Науковці цього напрямку (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гелбрейт, В. Клер Мітчелл, Л. Ульман) приділяють основну увагу аналізу розбіжностей у структурі робочої сили та відповідних рівнів заробітної плати [83, с. 26].

Представники інституціоналізму вважали рушійною силою розвитку людського суспільства інститути. В першу чергу, причиною виникнення безробіття інституціоналісти вважали наявність розбіжностей між структурою наявних робочих місць та якістю робочої сили. Їх дослідження ґрунтувались на положенні про те, що проблеми на ринку праці можуть бути вирішені за допомогою різного роду інституціональних змін [289, с. 72].

*Нова інституційна теорія* (Р. Коуз) поклала початок новому підходу до аналізу економічних явищ, зокрема ринку праці [150, с. 89]. Р. Коуз пояснив виникнення такого явища, як трансакційні витрати, тобто витрати, які пов'язані з ринковими угодами та використанням цінового механізму. Визнання трансакційних витрат в ринковій економіці стало найважливішою теоретичною новацією, яка істотно коригувала традиційну економічну теорію.

Р. Коуз виступав проти ідеалізації ринкового механізму, заперечуючи універсальну здатність ринку праці подолати протиріччя [150, с. 88–94].

Ретроспективне дослідження категорії «ринок праці» дозволило розробити *генезис теорій ринку праці* (рис. 1.1).



**Рис. 1.1. Генезис теорій ринку праці**

Побудовано на основі узагальнення даних джерел [83, 150, 160, 188, 194, 234, 289, 302, 319].

Становлення та розвиток української економічної науки формувалось на постулатах західних економічних теорій. Особливістю вітчизняної економічної думки стала її соціальна спрямованість та розвиток в системі послідовного розподілу на дві частини – англійську та французьку гілки класичної школи [170, с. 16]. Посилення дискусій між представниками різних течій сприяло багатовекторному подальшому розвитку вітчизняної науки (М. Туган-Барановський, Д. Піхно, І. Франко, А. Антонович, М. Цитович, І. Вернадський, Г. Цехановецький, А. Камінка) [104, 234, 236, 305, 319].

Грунтуючись на теорії К. Маркса, власну термінологію сформував *І. Франко*, який відносив до працівника не лише представників найманої праці (робітник, селянин), а й представників інтелігенції та малого підприємництва [234, с. 387].

*Г. Цехановецький*, розглядав економічні проблеми, виходячи з вільного підприємництва. Попиту та пропозиції приділяв увагу *Д. Піхно*, акцентуючи увагу на тому, що попит постійно змінюється, та аргументовано заперечуючи можливість збалансування попиту та пропозиції [104, с. 266].

Головним здобутком *М. Туган-Барановського*, який взяв за основу марксистський підхід, стало виведення економічної науки на макрорівень. Так, виходячи з синтезу трудової теорії та теорії граничної цінності, М. Туган-Барановський подолав обмеженість матеріалістичного детермінізму в тлумаченні заробітної плати та прибутку. Його дослідження підтвердили, що зростання продуктивності праці може призвести до підвищення заробітної плати і прибутку [319, с. 155].

Вивчення економічних досліджень минулого покладено в основу дослідження ринку праці сучасних українських вчених (Д. Богиня, С. Бандур, З. Бараник, І. Бондар, В. Васильченко, О. Волкова, В. Герасимчук, О. Грішнова, С. Калініна, А. Колот, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, В. Надрага, В. Петюх, Л. Шевченко, Ю. Чернявська та ін.).

Теоретичний аналіз демонструє широке коло наукових підходів щодо тлумачення сутності категорії «ринок праці». Так, *Д. Богиня та О. Грішнова* визначають ринок праці як систему суспільних відносин, які пов'язано з наймом та пропозицією праці, тобто з купівлею-продажем. Науковці зазначають, що ринок праці не вичерпується лише відносинами з приводу працевлаштування безробітних [127; 298].

На думку *В. Васильченка*, ринок праці – складний інститут, де наймані працівники – робоча сила, яка вступає у специфічні відносини зі споживачами робочої сили – роботодавцями [83, с. 7].

*О. Грішнова* розглядає ринок праці як систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею-продажем послуг праці; як економічний простір – сферу працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює їх попит та пропозицію [127, с. 25].

*В. Петюх*, визначаючи поняття «ринок праці», виходив з вимог комплексного та системного підходу, де ринок праці – інститут, або механізм, в якому здійснюється процеси купівлі-продажу товару «робоча сила». На думку *В. Петюха*, ринок праці є соціально-економічною категорією, яка характеризує певні відносини людей [257, с. 7].

*Л. Шевченко* у своїх публікаціях визначає ринок праці як сукупність економічних відносин, форм і методів узгодження та регулювання інтересів роботодавців і працівників, пов'язаних з наймом, використанням та оплатою праці останніх [347, с. 12].

*Ю. Маршавін* наголошує, що ринок праці – це найважливіший, найскладніший інститут ринкової економіки, де перетинаються інтереси працівників і роботодавців, віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси, що відбуваються у суспільстві [194, с. 5].

*Ю. Чернявська* підкреслює, що ринок праці пронизує усі фази відтворення працівника і ефективного використання його трудового потенціалу [338, с. 157].

Результати аналізу наявних підходів до визначення поняття «ринок праці» свідчать, що деякі науковці визначають ринок праці як складний інститут накопичення, відтворення, реновації та використання людського капіталу, що відображає всі соціально-економічні явища. Окрім вищенаведених визначень, вчені розглядають ринок праці як складний інститут ринкової економіки, в якому відображаються всі соціально-економічні явища, що відбуваються в суспільстві.

Наявні у науковій літературі тлумачення ринку праці у переважній більшості виражено як соціально-економічну категорію, яка визначає своїми суб'єктами всіх осіб найманої



праці (працюючих та шукачів роботи) і всіх роботодавців, які мають та потребують найманої робочої сили.

Ринок праці, на думку науковців, стає основною домінантою стійкого економічного розвитку території, з точки зору формування якісного виробничого потенціалу.

Треба зазначити, що у своїх дослідженнях О. Чернявська виокремлює у визначенні ринку праці окремі категорії: робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський фактор, людський капітал.

У наукових дослідженнях сучасних вчених визначено термінологічне значення кожної категорії, а саме:

- робоча сила – здатність до праці (сукупність фізичних і духовних здібностей);

- трудові ресурси – частина населення країни, що володіє фізичними і духовними здібностями для здійснення праці;

- людський капітал – запас знань і навичок, формування яких людина забезпечує освітою;

- трудовий потенціал – сукупність різних якостей людини (фізичні та інтелектуальні);

- людський фактор – відображає потенціал людини який реалізується або може реалізуватись під впливом відповідних умов [102, с. 220; 135, с. 69; 203, с. 34; 276, с. 79].

На нашу думку, на сучасному етапі набуває актуальності доповнення наведеного переліку визначень ринку праці визначенням *В. Радкевич*, яка вводить поняття – «ринок інноваційної праці», підкреслюючи, що інноваційні процеси в галузях національної економіки зумовлюють необхідність функціонування спеціалізованих ринків, зокрема ринку інноваційної праці [266, с. 6–9].

Особливим елементом на ринку інноваційної праці виступає попит, який, з одного боку, пред'являють інноваційні підприємства, цільовим призначенням яких є створення нових товарів та послуг, а з іншого – який уособлює працівників інноваційного типу, що претендують на відповідні робочі місця. В свою чергу, пропозиція теж має двовекторну складову: з одного боку, вона сформована пропозицією інноваційних робочих місць, з іншого – пропозицією послуг інноваційної праці [266, с. 8].

За таких умов окремого термінологічного значення набуває категорія «людський потенціал», відповідно до якої людина є

об'єктом на ринку праці з певними професійними компетенціями, здатністю до постійного самовдосконалення, високим рівнем мотивації до навчання та праці (див. *Додаток А*).

Ускладнення суспільних взаємозв'язків в останні десятиліття та відсутність єдиного підходу до визначення поняття «ринку праці» призводить до необхідності переосмислення поглядів на дану категорію, у тому числі з урахуванням інноваційного характеру економіки, заснованої на нововведеннях та постійному технологічному вдосконаленні виробництва та трудових ресурсів.

Ринок праці є сполучною ланкою між ресурсами праці та сферами економічної діяльності, забезпечуючи економіку необхідними кадрами, здійснюючи вплив на процес їх формування, визначаючи кількісні та якісні параметри робочої сили, які необхідні економіці.

Загалом ринок праці як складова ринкової економіки є системою суспільних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили; сукупністю економічного зв'язку між попитом та пропозицією робочої сили; місцем перетину різних економічних та соціальних інтересів й функцій, місцем взаємовідносин окремого підприємства та його працівників, потенційних або фактичних, але зацікавлених у переході на нове місце роботи в межах організації [281, с. 30].

Ринок праці, як самостійний елемент ринкової структури, забезпечує рух товарів та послуг, знаходиться у взаємодії з різноманітними ринками, які здійснюють вплив на попит та пропозицію робочої сили. Для здійснення життєдіяльності населення змушено продавати свою працю, при цьому отримуючи винагороду у вигляді заробітної плати.

Баланс інтересів суб'єктів ринку праці забезпечує держава, яка виступає посередником між роботодавцем та найманим працівником, створюючи умови для повної реалізації громадянами права на працю, забезпечуючи таким чином необхідну соціальну рівновагу.

Ринок праці знаходиться під впливом значної кількості факторів зовнішнього і внутрішнього середовища (глобальних, інституційних, локальних). Саме тому увага держави, в першу чергу, повинна бути зосереджена на політиці розвитку національного ринку праці з урахуванням зазначених чинників, в

рамках якої основними завданнями стає зниження рівня безробіття і пом'якшення його соціальних наслідків.

Глобальні фактори здійснюють зовнішній вплив на ринок праці та забезпечують формування загальної пропозиції робочої сили, створюючи загальний попит; в свою чергу, дія інституціональних та локальних факторів спрямована на забезпечення формування пропозиції робочої сили (відповідної чисельності та якості).

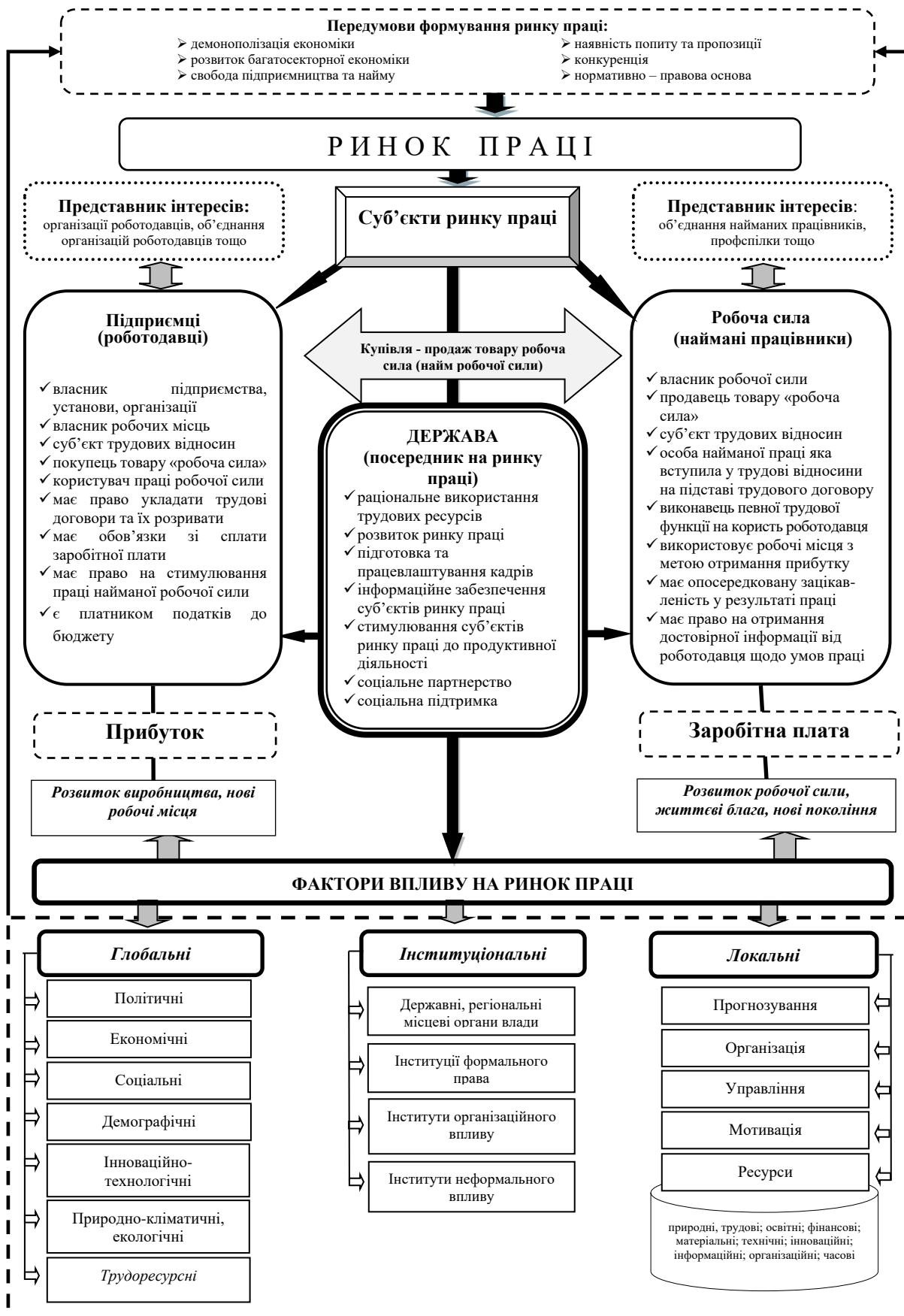
На основі проведеного дослідження з урахуванням сучасних тенденцій розвитку ринку праці побудовано *структурну схему функціонування ринку праці* (рис. 1.2.).

До базових факторів впливу на ринок праці, в першу чергу, відносять *демографічні*, що визначають кількісні параметри трудового ресурсу, його статеву-вікову структуру та *економічні* – формування сукупного попиту на робочу силу та здатність робочої сили забезпечити гідне життя [53, с. 228].

Водночас, виокремлені фактори впливу є взаємопов'язаними, і їх взаємодія визначає інтенсивність формування та ефективність відтворення та використання трудових ресурсів держави.

Слід зазначити, що у сучасному світі все більш потужним чинником впливу на ринок праці стає наростаюча відкритість національних економік, що сприяє формуванню системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури ринку праці, розвитку міжнародної міграції робочої сили. Саме тому у переліку глобальних факторів розвитку ринку праці вагоме місце відведено *трудоресурсному фактору*, який передбачає трудоресурсне забезпечення певної території, у тому числі через збалансування попиту та пропозиції робочої сили відповідно до глобальних викликів сучасного етапу економічних перетворень, створення умов для високоефективної праці, задоволення матеріальних інтересів людини.

Так, *М. Пустовіт* виділяє такі ознаки трудоресурсного забезпечення: по-перше, це постійний процес поновлення та вдосконалення кількісних та якісних характеристик економічно активного населення, спрямованих на забезпечення потреб території у соціально-економічному та інноваційному розвитку; по-друге, це сукупність реальних та потенційних якісних та кількісних характеристик працездатного населення, які використовуються або можуть бути використані у процесі праці при створених для цього відповідних умов [204, с. 344].



**Рис. 1.2. Структурна схема функціонування ринку праці**

Побудовано на основі узагальнення даних джерел [88; 89; 94; 103; 144; 152; 164; 183; 184; 193; 256; 259; 279; 281; 296]

### З урахуванням вищевикладеного, можна здійснити групування факторів впливу на розвиток ринку праці (рис. 1.3.)



**Рис. 1.3. Фактори впливу на розвиток ринку праці**  
Побудовано на основі узагальнення даних джерел [125, с. 37; 144, с. 223; 277, с. 137–13]

Виокремити дію певного фактору чи групи факторів, які здійснюють вплив на розвиток ринку праці, дозволяє класифікація ринку праці як диференційований підхід та складова стратегії регулювання економіки. Розглянемо декілька підходів до зазначеної класифікації.

Так, *В. Петюх* здійснює наступну класифікацію ринку праці:

- за територіальною ознакою – місцевий, регіональний, національний, міжнародний (транснаціональний та світовий)
- за соціальною складовою – ринок робочих кадрів (працівників фізичної праці), ринок спеціалістів і менеджерів (працівників нефізичної праці);
- за професією – верстатник, токар, шліфувальник, економіст тощо;
- сферою суспільного виробництва – внутрішньофірмовий, галузевий, народногосподарський [257, с. 28–29].

*А. В. Калина* класифікує ринок праці за такими параметрами:

- за територіальною (географічною) ознакою – регіональний, внутрішній (місцевий), національний;
- за сферою суспільного виробництва – внутрішньофірмовий, галузевий, регіональний, національний;
- за територіальною організацією сфери обігу – локальні (селищні) ринки в населених пунктах сільської місцевості, міські, обласні, міжрегіональні;
- за кількісною ознакою – монополія, монопсонія, олігополія, поліполія;
- за ознаками офіційності – білий (звичайний), сірий (ринок дефіцитних професій), чорний (нелегальний);
- за ознакою спеціалізації – відповідний рівень освіти (професії, спеціальності);
- за ознаками фіксованості – відкритий, прихований;
- за ознаками реєстрації – зареєстрований, незареєстрований;
- за ознакою зайнятості – первинний, вторинний;
- за ознаками гнучкості – гнучкий, жорсткий;
- залежно від умов конкуренції – необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок), обмеженої конкуренції [152, с. 24–33].

Оскільки стан ринку праці є одним із найважливіших показників рівня життя населення певної території, необхідним є виділення просторово-територіального аспекту регулювання ринку

праці, який передбачає регулювання за декількома рівнями: метарівень, макрорівень, мезорівень та нанорівень. Така класифікація стає доцільною, зважаючи на відмінність економічних потенціалів територій, соціальної структури останніх, історичних особливостей та змісту етапів загальнонаціональної політики зайнятості.

Відповідно, досліджуючи національний ринок праці, вчені приділяли увагу трансформаційним процесам на ринку праці, пов'язуючи аналіз регіонального аспекту формування трудового ресурсу і загального економічного розвитку держави [90; 144; 202; 243; 259; 336].

*Просторово-територіальний аспект регулювання* передбачає перетворення у системі державного регулювання ринку праці у напрямку встановлення оптимальних відносин між мета- та макрорівнем, з одного боку, з його невід'ємними частинами – мезорівнем, мікрорівнем та нанорівнем, з іншого (*нанорівень* відображає безпосередній вплив трудової діяльності окремої людини на ефективність загального розвитку ринку праці в межах певного територіального простору).

Функціонування та розвиток ринку праці певного рівня визначають спрямованість регуляторної політики держави. Так, відносно невисокий трудоресурсний потенціал окремої території ускладнює стабілізацію розвитку ринку праці, вимагає формування стратегії на певні часові періоди. Враховуючи зазначене, окремо *за ступенем прогнозування* у класифікації ринку праці відокремлено *поточний, середньоперспективний та перспективний* ринок праці.

Не залишається поза увагою вчених і необхідність розвитку індивідуального підприємництва. Певна частина сучасних досліджень підкреслює, що індивідуальне підприємництво має ряд переваг у порівнянні з роботою за наймом [71, с. 161–163]. Такий підхід науковців дозволяє диференціювати ринок праці *за специфікою трудової діяльності*: ринок праці найманої робочої сили, ринок праці індивідуальної зайнятості. Поєднання суб'єктів ринку праці визначає напрям руху ринків праці окремого підприємства, міста, регіону, держави.

Дослідження закономірностей формування і розвитку ринку праці засвідчує, що динамічно розвиваються ті держави, в яких державна політика орієнтована на збереження трудового ресурсу та ефективно його залучення у національну економіку.

Виходячи з того, що при пошуку оптимального механізму регулювання ринку праці потрібно враховувати особливості трудоворесурсного забезпечення певної території, яке характеризується співвідношенням попиту і пропозиції робочої сили та представляє собою певну кон'юнктуру ринку праці, його структуру, абсолютні розміри, пропонуємо класифікацію ринку праці за його кон'юнктурою розглядати за декількома позиціями, а саме: *поточно-забезпечений трудовими ресурсами, перспективно-забезпечений трудовими ресурсами, волатильний ринок праці*.

Враховуючи вищезазначене, запропонована *класифікація ринку праці* виглядає таким чином (рис. 1.4).



**Рис. 1.4. Класифікація ринку праці**

Побудовано на основі узагальнення джерел [152, с. 24–33; 257, с. 28–29; 278, с. 42–46]

В представленій класифікації введено новий термін «*волатильний ринок праці*», що відображає мінливий, неоднорідний, несталий стан розвитку ринку праці окремого територіального простору. Волатильність ринку праці може використовуватись як один із параметрів оцінки розвитку ринку праці, можливих ризиків державної регуляторної політики. Прогнозування розвитку ринку праці стає одним з основних наукових завдань щодо розробки системних заходів регулювання ринку праці.

Крім того, при побудові регуляторної політики існує необхідність в рамках аналізу ринку праці враховувати сегменти останнього (як стійкі замкнуті сектори).



Зокрема, заслуговує на увагу дослідження *Ю. Богомолової*, яка пропонує підхід до сегментації ринку праці розглядати через потенціал робочої сили як засіб оцінки потенційних можливостей ринку праці на різних рівнях регулювання. Такий підхід до дослідження сегментів ринку праці дозволяє відокремити аспекти формування кількісних і якісних характеристик робочої сили та її прихованого потенціалу, який не має зовнішнього прояву та може бути не реалізованим, залишаючись в наявному стані [72, с. 344].

*М. Семикіна* підкреслює значущість інноваційного розвитку ринку праці, спричиненого постійною новаторською трансформацією секторів економіки. У цьому контексті автор пропонує здійснити сегментацію ринку праці за інноваційним типом. *М. Семикіна* підкреслює, що зміни, які відбуваються на ринку праці під впливом науково-технологічного прогресу, сприяють накопиченню людського досвіду, залученню та використанню інтелектуальних та творчих можливостей людини [286, с. 60]. Соціально-економічну специфіку сегменту інноваційної праці, яка є не лише інтелектуальним, а й творчим продуктом людини, виділяють також дослідження *І. Петрової* [254, с. 169].

Якщо розглядати сегментування ринку праці із загальної точки зору, то можна зазначити, що по-перше сегментація є методом пошуку складових ринку праці, її об'єктів, на які може бути спрямована регуляторна політика; по-друге – це регуляторний засіб, щодо процесу прийняття рішень на ринку праці, основа для побудови правильної політики зайнятості.

Для успішної реалізації принципів сегментації ринку праці достатніми є наступні умови: обраний сегмент повинен бути стійким, об'ємним та мати перспективи зростання. З урахуванням зазначеного, цільовим сегментом нашого дослідження стає *просторово-трудоресурсний підхід*, який виділяє два типи ринку праці:

– *константний* – ринок праці певного простору який виражено прийнятною чисельністю та якістю трудових ресурсів, у т. ч. у перспективі;

– *волатильний* – ринок праці певного простору який має характерну несталість трудових ресурсів за кількісною та якісною складовими, тобто характеризується трудоресурсною волатильністю.

Зокрема, виділення трудоресурсної волатильності ринку праці забезпечує можливість урахування ефектів впливу різних економічних факторів на коливання трудового ресурсу за кількісними та якісними параметрами.

Актуальність та необхідність дослідження трудоворесурсної волатильності ринку праці зумовлена тим, що умови ринкової економіки вимагають визначення демоекономічних характеристик населення окремого територіального простору, обсягу трудових ресурсів, робочої сили, особливостей професійно-галузевої структури, процесів міграції, що формує підґрунтя основних напрямків і принципів державної регуляторної політики на ринку праці.

Таким чином, використання просторово-трудооресурсного підходу дозволить виявити особливості сучасного українського ринку праці, а також обсяг і характеристики потенційних й перспективних трудових ресурсів (їх додаткові резерви), здатні до активізації та застосування людського та інноваційного потенціалу.

## **1.2 Методологічні засади регулювання ринку праці в контексті трудооресурсного забезпечення економіки**

Відносини, що виникають між роботодавцями та найманими працівниками, не обмежується актом купівлі продажу робочої сили, а визначають необхідний рівень людського потенціалу, який безпосередньо впливає на збалансованість ринку праці, а отже – на економічні результати та рівень конкурентоспроможності національної економіки.

Збалансованість ринку праці за своїм економічним змістом є формою прояву об'єктивно обумовленої пропорційності розподілу трудових ресурсів, яка оцінюється за такими критеріями:

– *рівновага за компонентом робочої сили*, що відображає тотожність між попитом на робочу силу та її пропозицією, де рівень заробітної плати повинен задовольняти як роботодавців, так і найманих працівників;

– *рівновага за компонентом робочих місць*, яка досягається тотожністю чисельності пропозиції робочої сили та чисельності робочих місць як функціонуючих, так і вакантних [312, с. 56–60].

Основними критеріями розвитку ринку праці будь якої території стає рівновага пропозиції та попиту за кількісними та якісними характеристиками, що відповідають потребам виробництва у певний період часу. Через забезпечення рівноваги професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили та техніко-технологічних параметрів робочих місць відбувається розвиток людського потенціалу як головного ресурсу розвитку економіки.

У наукових працях ринок праці розглядається як цілісний механізм, здатний вирішувати конкретні економічні завдання. Так, через механізм саморегулювання ринок праці реалізує певні соціально-трудова відносини на основі інформації, що надходить у вигляді вартості праці, способів виникнення і дотримання балансу між робочою силою та роботодавцями. Однак, економічні проблеми, що виникають, можуть спричинити ситуації, коли ринковий механізм буде не здатен забезпечити ефективний розподіл ресурсів, і відповідно – збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Стан сучасного ринку праці не визначається лише взаємодією роботодавців та найманих працівників, підкреслюючи недосконалість механізму саморегулювання, що відображається, в першу чергу, у збільшенні рівня безробіття, неможливості забезпечення повної й продуктивної зайнятості всім бажаючим внаслідок економічної нестабільності, по-друге – свідчить про недосконалість конкуренції [64, с. 9–13].

Треба зауважити, що дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці може мати різні форми, такі як: нестача кваліфікованих кадрів або їх надлишок; старіння професійних умінь; надмірно високий або недостатній рівень освіти, кваліфікації тощо [192, с. 9]. Поєднати інтереси суб'єктів ринку праці можливо за умови дієвого державного регулювання даного ринку. В першу чергу, регулювання ринку праці має бути спрямовано на збереження рівноважного стану та формування кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів.

Методологічні підходи до дослідження регулювання ринку праці пройшли шлях тривалого еволюційного розвитку, характеризуються різноманіттям напрямків та шкіль у структурі світової економічної думки, відрізняються змістом концептуальних підходів, методів, інструментарію дослідження.

Так, представники *класичної школи* політичної економії підкреслювали дієвість саморегулювання ринкової системи, яка здатна до відтворення такого рівня виробництва, який зможе відповідати умовам повної зайнятості [127, с. 33]. У своїх дослідженнях *А. Сміт* відводив державі роль «нічного сторожа», який не повинен втручатись у вільно функціонуючий економічний процес. В свою чергу, людину в суспільному прогресі *А. Сміт* вважав не тільки джерелом, але й частиною суспільного багатства [127 с. 33].

Поряд з А. Смітом, представники класичної теорії *Д. Рікардо*, *Дж Мілль* зазначали, що війни, політичні та економічні кризи виступають негативними зовнішніми факторами впливу, виводячи економіку зі стану повної зайнятості.

Вчені *неокласичного підходу*, як і представники класичної школи, стверджували, що стихійна ринкова економіка здатна самотійно запобігати масовому безробіттю та відновлювати повну зайнятість. Одночасно неокласики розглядали можливість активізації спонукальних мотивів та стимулів до підприємницької діяльності [313, с. 69].

В останній третині ХІХ ст. виник новий напрям економічної думки – *маржиналізм*, який здійснив революцію у методах аналізу економічних явищ. Аналізуючи різні способи використання ресурсів при задовільненні потреб, за вихідну маржиналісти приймали суб'єктивну мотивацію економічної поведінки індивідів.

Так, *К. Менгер* зазначав, що врегулювання економічних проблем можливо розглядати на мікрорівні – рівні індивіда, з урахуванням властивостей, обумовлених відносною рідкістю благ людського егоїзму [263, с. 220].

Відповідно до концепції *монетаристів*, держава не повинна втручатись в процес функціонування ринку праці за умови, якщо безробіття не перевищує природний рівень. Монетаристами введено поняття природного рівня безробіття, який визначає структурні характеристики ринку праці, виражені негнучкістю цін, що перешкоджають оптимальному функціонуванню ринку праці. На думку монетаристів, держава має спрямовувати власні дії на регулювання рівня безробіття за рахунок проведення відповідної кредитно-грошової політики [184, с. 29–32].

В свою чергу, *К. Маркс* доводить, що стихійність функціонування ринку спричиняє загострення соціально-трудоових проблем, наслідком яких стають кризи перевиробництва, падіння продуктивності праці та зростання безробіття. Теорія К. Маркса обґрунтовувала доцільність впливу держави на соціально-економічні процеси за допомогою планування [127, с. 34].

Родоначальником сучасної теорії зайнятості, як вище зазначалось, став *Дж. М. Кейнс*, який обґрунтував необхідність державного регулювання економіки. Дж. М. Кейнс розглядав ринок праці як явище постійної та фундаментальної нерівноваги.

На думку Дж. М. Кейнса, регулююча функція держави полягає у зменшенні або збільшенні сукупного попиту.

Усунути існуючу рівновагу Дж. М. Кейнс пропонував за рахунок інвестицій. Коефіцієнт додаткового зростання зайнятості Дж. Кейнс назвав мультиплікатором (*multiplicator* – лат.), який показує співвідношення між зростанням інвестицій з одного боку, та зростанням зайнятості й доходу – з іншого. За відсутності технічного прогресу досягти повної зайнятості можливо при умові зростання обсягів капіталу такими ж темпами, як і зростання робочої сили [313, с. 58].

Також Дж. Кейнс обґрунтував необхідність «соціалізації інвестицій», зазначаючи, що реалізація індивідуальних здібностей особистості та її ініціатив сприятиме приросту світового багатства. Так, особистісний розвиток та реалізацію здібностей людини, розширення можливостей її вибору Дж. Кейнс визначив найважливішою умовою економічного зростання [127, с. 34].

Кейнсіанська концепція міцно закріпилась у світовій економіці, її послідовниками стали представники *нової кембриджської школи*, які відзначали, що зайнятість залежить від процесу виробництва, безробіття має вимушений характер, а мультиплікативний процес становить основу збільшення національного доходу [313, с. 70].

На початку ХХ ст. наукові погляди вчених було спрямовано на дослідження дії економічних інститутів. Дослідження критеріїв інституціоналізму та класифікація економічних інститутів стали одним з основних напрямків наукових праць інституціоналістів – *Т. Веблена, Дж. Данпола, Л. Ульмана, Д. Норта*. На їх думку, провідним чинником економічного зростання є інституціональна структура суспільства та її вплив на формування стимулів до інновацій, ефективну організацію виробничого процесу.

*Інституціоналісти* підтвердили, що на формування поведінки суб'єктів ринку праці впливають політичні, економічні, демографічні, технічні та інші чинники. На їх думку, проблеми на ринку праці виникають через існування соціальних, професійних та галузевих відмінностей у структурі робочої сили та відмінностей у рівнях заробітної плати.

Пропозицією інституціоналістів стає встановлення соціального контролю над виробництвом та запровадження регульованої економіки, тобто управління наявністю робочих місць на основі

здіяння законодавчих актів, діяльності профспілок та інших соціально-політичних інститутів у сфері зайнятості.

Представник нового інституціоналізму *Д. Норт* суб'єктом інституційних змін вважав індивідуального підприємця [313, с. 43; 240, с. 108]. На думку Д. Норта, інституційними важелями стають інвестиції в знання, взаємодія між інституційною системою та організованою економічною діяльністю, освітнім ресурсом [240, с. 103]. Поступово регулювання ринку праці спрямовується на розвиток людських ресурсів, інтелектуальний та професійний потенціал робочої сили як основу економічного розвитку кожної країни.

Аналіз концептуальних підходів до регулювання ринку праці (табл. 1.1) дозволив зробити висновок, що в основі кожної концепції лежить комплекс теоретичних оцінок щодо процесів та явищ, які відбувались на ринку праці в певному часовому періоді.

*Таблиця 1.1*

**Концептуальні підходи до регулювання ринку праці  
(XVII ст. – XX ст.)**

| <i>Період</i> | <i>Концептуальні підходи, період виникнення</i> | <i>Представники</i>                 | <i>Сутність функціонування ринку праці та шляхи його регулювання</i>   |
|---------------|---|-------------------------------------|--|
| 1             | 2   | 3                                   | 4  |
| XVII–XIX ст.  | Класичний                                       | А. Сміт<br>Дж. Рікардо<br>Дж. Мілль | <ul style="list-style-type: none"> <li>- в процесі виробництва створюється багатство, джерелом якого є праця</li> <li>- в умовах перевищення пропозиції праці над попитом на неї – загострення конкуренції з боку безробітних</li> <li>- при умові перевищення попиту на працю – посилення конкуренції між роботодавцями</li> <li>- ринок регулюється дією законів ринку і, перш за все, силами конкуренції</li> </ul>                         |
| XIX–XX ст.    | Марксистський                                   | К. Маркс<br>Ф. Енгельс              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основою розвитку суспільства є матеріальне виробництво</li> <li>- між продуктивними силами і виробничими відносинами повинна існувати відповідність як умова гармонійного розвитку економічної системи</li> <li>- товар «робоча сила» створює вартість в процесі праці, а вартість інших ресурсів переноситься на нову вартість працею</li> <li>- регулятором ринку праці стає робоча сила</li> </ul> |

| 1                          | 2                          | 3  | 4  |
|----------------------------|----------------------------|--|--|
| XIX–<br>XX ст.             | Маржиналізм                | К. Менгер<br>Ф. Візер  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- поведінка суб'єкту ринку праці особистою вигодою, що формується під впливом психосуб'єктивних оцінок певного виду діяльності, вигоди і втрат від участі в конкретному підприємстві</li> <li>- досконала конкуренція на ринку праці дозволяє продавцям і покупцям мати доступ один до одного і володіти повною взаємною інформацією</li> <li>- застосування методу математичного моделювання процесів на ринку праці – засіб реалізації концепції економічної рівноваги</li> <li>- розвиток за принципом раціональної поведінки індивіда в ринковому середовищі</li> </ul> |
| XX ст.                     | Неокласичний               | А. Маршал<br>А. Пігу<br>Дж. Пері<br>Д. Робертсон<br>Г. Клей<br>А. Лаффер<br>Ф. Еджуорт | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ринок вільної конкуренції, невтручання держави в економіку</li> <li>- потреби споживачів стимулюють та забезпечують ефективність виробництва</li> <li>- ринок діє на основі цінової рівноваги, регулятором є ціна робочої сили (заробітна плата), яка гнучко реагує на ситуацію на ринку праці, збільшуючись або зменшуючись відповідно до коливань попиту та пропозиції.</li> </ul>  |
| XIX –<br>початок<br>XX ст. | Інституціона-<br>лістський | Т. Веблен<br>Дж. Данлоп<br>Л. Ульман   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- вплив соціально-економічних інститутів на економічний розвиток</li> <li>- характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп</li> <li>- досконалий аналіз професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати</li> </ul>  |
| XX ст.                     | Кейнсіанський              | Дж. М. Кейнс<br>Р. Гордон  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- регулятором ринку праці стає держава, яка впливає на сукупний попит, тим самим забезпечуючи повну зайнятість</li> <li>- введення нового обладнання, виробництво більшої кількості товарів, стабілізація економіки – завершальний процес збільшення кількості робочих місць</li> </ul>   |
| XX ст.                     | Монетаристсь-<br>кий       | М. Фрідман<br>Ф. Махлуп<br>Л. Робінс   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- вільність конкурентних ринків</li> <li>- підтримка економічної рівноваги шляхом проведення ефективної економічної політики</li> <li>- надлишкове регулювання – причина нестабільності</li> <li>- грошово-кредитна політика – найбільш ефективний інструмент регулювання</li> </ul>  |

Побудовано на основі узагальнення джерел [150; 151; 127; 170; 263; 313]

З розвитком економічних відносин у суспільстві формуються нові підходи до вирішення економічних проблем, відбувається

розвиток процесів регулювання ринку, народжуються нові концепції щодо регулювання ринку праці. При зміні економічних умов існуючі дослідження доповнюються, трансформуються підходи, фундаментальні концепції та висновки.

Перехід до інноваційної моделі розвитку вимагає нового погляду на ринок праці як на ключовий ресурс соціально-економічного розвитку. Вагомий внесок у дослідження питань розвитку ринку праці та процесів його регулювання на сучасному етапі здійснили такі вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, О. Бражко, В. Василенко, А. Геєць, О. Грішнова, В. Дружиніна, А. Дегтяр, Л. Ємельяненко, Т. Заяць, Л. Іванова, Е. Лібанова, Л. Лутай, О. Лащенко, С. Калініна, Ю. Маршавін, В. Міненко, Т. Потоцька, В. Федоренко, Л. Швайка.

Так, *Ю. Маршавін* підкреслює, що *регулювання ринку праці* є науково-обґрунтованим процесом цілеспрямованого впливу органів державної влади, а також організацій роботодавців і профспілок, інституцій соціального діалогу на економічні об'єкти та процеси, що відбуваються на ринку праці [193, с. 24].

*Л. Лутай* зазначає, що *регулювання* є системою законодавчих, економічних, адміністративних, організаційних заходів держави, спрямованих на підвищення оплати праці, зниження безробіття, створення робочих місць та підготовку кадрів [181, с. 15].

Регулювання ринку праці, за *В. Дружиніною*, передбачає забезпечення збалансованості ринку праці, структурно-взаємопов'язаної сукупності правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад структурної відповідності попиту і пропозиції робочої сили в часі [123, с. 67].

*О. Бражко* підкреслює доцільність нормативно-правового регулювання та стратегічного планування на ринку праці, яке передбачає: професійні стандарти; визначення необхідного переліку професій, за якими здійснюється професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації тощо [78, с. 105].

Науковий погляд *В. Геєця* на регулювання ринку праці враховує сучасні демографічні виклики, які знижують продуктивність праці. Пріоритет регуляторної політики держави В. Геєць вбачає у прогнозуванні ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками, що дозволить розробити прозору систему державного замовлення на підготовку кадрів. Також В. Геєць обґрунтовує необхідність удосконалення системи профорієнтації



відповідно до вимог ринкової економіки, розширення масштабів навчання населення упродовж життя [94, с. 42].

*Л. Ємельяненко* у дослідженнях щодо регулювання ринку праці підкреслює роль інноваційної складової у розвитку економіки, вказуючи на необхідність правового регулювання найбільш затребуваних інноваційних форм зайнятості. Дотримання оптимального балансу між гнучкістю та захищеністю на ринку праці, в першу чергу, забезпечить гарантії особам, охопленим новими формами зайнятості [132, с. 86].

В той же час, через складність трансформаційних процесів в соціально-економічній сфері, які негативно впливають на стан національної економіки в цілому й на ринок праці зокрема, не було сформовано єдиної думки щодо інструментів регулювання ринку праці.

Науковці єдині у тому, що регулювання ринку праці передбачає забезпечення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили та має бути спрямовано на подолання соціально-економічної нестабільності в країні з використанням сучасних засобів регулювання, що відповідають вимогам часу.

Отже, *регулювання ринку праці* необхідно розглядати як сукупність методів та інструментів, за допомогою яких держава виконує взаємопов'язані функції щодо забезпечення безперервного впливу на підвищення ефективності функціонування економіки.

Методи державного регулювання ринку праці є певною сукупністю заходів та важелів, спрямованих на координацію соціально-трудоових процесів на ринку праці та його розвиток. Реалізація того чи іншого методу регулювання ринку праці здійснюється за допомогою сукупності інструментів ринку праці.

Методи регулювання поділяються за напрямками на відповідні групи, які знаходять безпосереднє застосування на ринку праці. Так, за способом дії визначено *методи прямого та непрямого впливу*, відмінність яких виражена у ступені та характері впливу цих форм на його учасників.

*Методи прямого впливу* позначаються на всіх сегментах ринку праці та виражені у субсидуванні зайнятості, створенні нових робочих місць, соціальному страхуванні на випадок безробіття. *Методами непрямого впливу* виступає державна політика у галузі демографії, освіти, зайнятості, міграції, інвестицій, податків тощо. При використанні даних методів здійснюється опосередкований вплив через створення певних стимулів, спрямованих на формування

певної поведінкової моделі на ринку праці. Методи непрямого впливу реалізуються через податкову, кредитно-фінансову, зовнішньо-економічну політику. Інструментарієм виступають спеціальні податкові пільги, наприклад, пільги, спрямовані на розвиток малого та середнього бізнесу.

Невід'ємною частиною діяльності держави на ринку праці стають *адміністративні методи* як інструмент прямого впливу на зайнятість населення, які складаються із заходів дозволу, заборони або примусу та ґрунтуються на спроможності держави до їх здійснення. Адміністративні методи базуються на дієвості відповідного інструментарію: ліцензування певних видів діяльності в рамках пріоритетів економічного розвитку; встановлення мінімального розміру заробітної плати та допомоги по безробіттю; порядок організації та ведення бізнесу тощо.

*Економічні методи* регулювання є досить різноманітними та впливають на ринок праці опосередковано, створюючи економічні стимули його учасникам, корегуючи їх поведінку для досягнення ефективної зайнятості. Економічні методи, в першу чергу, спрямовані на врахування багатогранних потреб та мотивів суб'єктів на ринку праці, тим самим створюючи умови, які забезпечать вибір економічної поведінки на ринку праці, дозволяючи збалансувати попит та пропозицію робочої сили.

Невизначеність перспектив розвитку ринку праці, зумовлена як об'єктивними, так і суб'єктивними причинами, зокрема наявністю трудоресурсної волатильності, обумовлює необхідність регулювання вказаного ринку з використанням *статистичного методу*. Як дієвий метод, він стає важливим інструментом для розбудови політики регулювання ринку праці, а його вчасне запровадження та застосування в поєднанні з іншими методами забезпечить мінімізацію ймовірних негативних наслідків.

*Організаційні методи* застосовуються державою з метою створення належних соціально-економічних умов, в розробці та реалізації яких кожен суб'єкт ринку праці приймає участь. Збалансованість та пропорційність між попитом та пропозицією на ринку праці досягається за рахунок прогнозування, планування, визначення стратегії розвитку певної території.

Окрім того, інноваційно-технологічний розвиток економіки створює об'єктивні передумови розвитку гнучких організаційних форм регулювання ринку праці, які мають тісний зв'язок з економічними методами.

Значну роль в регулюванні ринку праці відіграють *правові методи*, представлені законодавчими та нормативними актами, які регулюють процеси у сфері зайнятості населення.

Постійний динамічний розвиток правового простору ринку праці передбачає можливість змін та доповнень до законодавства, з метою забезпечення гарантій реалізації права громадян на працю та зайнятість. Регулювання ринку праці отримує свій розвиток не тільки у законодавчих та нормативних актах певної країни, а й у міжнародному правовому полі через ратифікацію у встановленому порядку.

*Інформаційний метод* спрямований на забезпечення суб'єктів ринку праці інформацією, яка дозволяє обирати оптимальні шляхи реалізації поточних та перспективних завдань. Інформаційний метод регулювання ринку праці, в першу чергу, здійснює вплив на поведінку суб'єктів ринку праці шляхом забезпечення інформацією про співвідношення попиту і пропозиції, ціну робочої сили, наявність вакансій, кон'юнктуру ринку праці. Таким чином, якість та достовірність інформації на ринку праці забезпечує правильну побудову поведінкової моделі суб'єктів ринку праці.

*Соціологічно-психологічний метод* пов'язаний з відносинами суб'єктів ринку праці. За допомогою вказаного методу регулюються ціннісні орієнтації особистості через мотивацію, норми поведінки, створення морально-психологічного клімату, визначення орієнтирів соціальної політики на ринку праці тощо. Соціологічно-психологічний метод ґрунтується на моральних стимулах до праці та здійсненні відповідного впливу на особу за допомогою психологічних прийомів з метою перетворення адміністративного завдання на внутрішню потребу особистості. Специфіка цього методу регулювання ринку праці визначається використанням неформальних інститутів – інтересів особистості, впливу суспільства. Дієвість застосування соціологічно-психологічного методу доведена на практиці, але потребує індивідуального підходу до кожного суб'єкта ринку праці.

Необхідно відзначити, що різноманіття методів державного регулювання пов'язана з наявністю великої кількості проблем, що виникають в процесі функціонування ринку праці.

До *стратегічних методів регулювання* ринку праці, які спрямовані на забезпечення зростання продуктивної праці, належать *активні методи* регулювання ринку праці, які виражені у

стимулюванні створення нових робочих місць, самозайнятості тощо. В свою чергу, *пасивні методи* спрямовані на соціальний захист та пом'якшення наслідків безробіття для населення.

На нашу думку, в умовах *трудоресурсної волатильності*, яку можна визначити як нестабільний стан трудоресурсного забезпечення економіки, який є наслідком тривалого порушення функціонального зв'язку між структурно-галузевими потребами економіки у робочій силі і системою професійно-кваліфікаційної підготовки працівників, ринок праці потребує принципу пропорційного, або відповідного просторово-орієнтовного регулювання, що ставить регуляторні методи в залежність від рівня ризику, характерного для тієї чи іншої території, групи підприємств, підприємства, індивідуального підприємця.

У даному контексті слід відзначити дослідження *В. Міненка*, який розглядає удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці і зайнятості на основі логістичного підходу, пропонуючи запровадження у практику регулювання ринку праці логістико-орієнтованого методу управління, який передбачає формування поточно-тактичних та стратегічних завдань і дій щодо управління ринку праці з урахуванням особливостей регіональної економіки [202, с. 176].

В умовах трудоресурсної волатильності необхідність просторово-орієнтованого регулювання визначається наступними чинниками: обмеженість ресурсів, у тому числі трудових, відсутність їх ефективного використання; ослаблення конкурентного середовища ринку праці в силу неефективності регуляторної політики протягом тривалого часу; зменшення якості та кількості трудових ресурсів, зростання дисбалансу робочої сили за професійно-кваліфікаційними вимогами відповідно до потреб ринку праці; ускладнення регулювання ринку праці внаслідок дії факторів, що активізують трудоресурсну волатильність та гальмують процеси територіального розвитку ринку праці.

Враховуючи вищевикладене, запропоновано *схему диференціації методів державного регулювання ринку праці* (рис. 1.5).

Треба підкреслити, що дієвість державного регулювання ринку праці значною мірою залежить від багатоваріантного сполучення методів та рівнів регулювання ринку праці.

| <b>МЕТОДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ</b> |                        |  |
|--|------------------------|--|
| За напрямком впливу                              | прямого впливу         | пільгове оподаткування підприємств, що створюють нові робочі місця, дотації підприємствам, що підтримують конкурентоспроможність кадрів тощо   |
|  | непрямого впливу       | створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу, стимулювання наукових досліджень, активізація зовнішньо-торгівельної діяльності тощо   |
| За засобом реалізації                            | активні                | профорієнтаційні заходи, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації населення, сприяння у працевлаштуванні тощо   |
|  | пасивні                | виплата матеріального забезпечення   |
| За формою впливу                                 | кількісні              | спрямовані на збільшення кількості трудових ресурсів, нових робочих місць, підприємств   |
|  | якісні                 | спрямовані на збільшення якості трудових ресурсів, нових робочих місць, оплати праці   |
| За об'єктом впливу                               | загальні               | спрямовані на загальних суб'єктів ринку праці (робочу силу, роботодавців)  |
|  | спеціальні             | спрямовані на певну категорію суб'єктів ринку праці (молодь, особи з інвалідністю, містоутворюючі підприємства, представників малого бізнесу)  |
| За тривалістю впливу                             | довгострокові          | понад 5 років  |
|  | середньострокові       | від 1 до 5 років   |
|  | короткострокові        | до 1 року  |
| За рівнем впливу                                 | загальнодержавні       | заходи загальнодержавного регулювання – вплив на всі регіони або підприємства  |
|  | регіональні            | заходи регіонального регулювання ринку праці – застосовуються залежно від специфіки регіонального розвитку, його територіального розташування тощо                                       |
|  | внутрішньофірмові      | заходи, які застосовуються локально в межах певного підприємства, та мають індивідуальний специфічний характер   |
| За засобом впливу                                | адміністративні        | створення нових робочих місць; ліцензування діяльності підприємств; регулювання демографічних, міграційних процесів; стимулювання зайнятості   |
|  | економічні             | державне інвестування; валютна політика; банківське кредитування; податкова політика; економічна політика (підтримка МСП)  |
|  | статистичні            | прогнозування; планування; проектування  |
|  | організаційні          | державне замовлення; санкції/дозволи; встановлення квот та стандартів; цільові програми тощо   |
|  | правові                | Конституція України; Закони України; укази, постанови, розпорядження Президента, Верховної ради, КМУ; накази, акти місцевих органів влади тощо   |
|  | інформаційні           | затверджена звітність показників функціонування ринку праці; вільний/ он-лайн доступ щодо банку вакансій, актуальних та перспективних показників ринку                                   |
|  | соціально-психологічні | інформування; переконання; наслідування; модифікація поведінки; формування прихильності  |
|  | просторово-орієнтовані | моніторинг ринку праці; оцінка характеру ризику, масштабу регулювання; складність системи управління; побудова стратегії; контроль за виконанням стратегічних та поточно-тактичних цілей |

**Рис. 1.5. Схема диференціації методів державного регулювання ринку праці**

Побудовано на основі узагальнення джерел [64; 79; 124; 201; 202; 301; 318]

Формування цілісного методологічного підходу до регулювання ринку праці передбачає враховувати дієвості інституційного середовища ринку праці як складової факторів впливу на ринок праці. Інститути створюються для виконання функцій координації діяльності суб'єктів ринку праці, а їх дія має прояв на всіх рівнях його регулювання. При цьому на функціонування та розвиток ринку праці як системи впливають як формальні, так і неформальні інститути, що, в першу чергу, обумовлено тим, що окрема людина як суб'єкт ринку праці не може існувати поза соціумом.

Так, *Г. Клейнер* зазначає, що інституційне середовище виражено сукупністю сучасних, наявних та передбачуваних інститутів, певного інституційного простору, який включає пов'язані між собою простори: інтересів, агентів, підприємств, інститутів [162, с. 125–130].

З урахуванням вищезазначеного, розроблено *структурну схему інституційних факторів впливу на ринок праці* (рис. 1.6).

Цільовим орієнтиром державного регулювання ринку праці стає *по-перше* забезпечення повної зайнятості за умови збереження природного рівня безробіття, що визначається розмірами його фрикційних та структурних форм; *по-друге*, створення гнучкого ринку праці, здатного швидко пристосовуватись до внутрішніх і зовнішніх змін, умов розвитку економіки, зберігаючи керованість та стабільність; *по-третє*, продуктивне використання виробничого і людського потенціалу, зростання продуктивності праці та життєвого рівня населення [145, с. 50].

Досягнення цільових орієнтирів державного регулювання ринку праці здійснюється у просторі ініціювання загальної мети на певний рівень. Загальна мета державного регулювання має ієрархічну побудову (глобальна, стратегічна та тактична мета), яку в рамках дослідження можна визначити як *піраміду цілей регулювання ринку праці*.

Піраміда цілей державного регулювання ринку праці складається з рівнів, які знаходяться між собою у певній підпорядкованості, змінюються в результаті еволюції певних умов, забезпечуючи одновекторність регуляторного впливу.

Вершиною піраміди цілей регулювання ринку праці стає *глобальна мета*, яка формується на мета- та макрорівні державного регулювання. Глобальна мета через систему державного регулювання ринку праці покликана створити та підтримувати умови, що забезпечують стійкі позиції ринку праці на світовому ринку та в національній економіці.



**Рис. 1.6. Структурна схема інституційних факторів впливу на ринок праці**

Побудовано на основі узагальнення джерел [92; 142; 143; 233; 279; 315]

У сучасному світі найбільш значним фактором впливу на розвиток національного ринку праці, побудову соціально-трудова відносин стає глобалізація економіки, яка виражена

сукупністю транскордонних взаємодій між індивідами, підприємствами та інститутами ринку праці.

Оскільки глобалізація стає невідворотним процесом, що вимагає системних змін, зростає взаємозалежність національного ринку праці і глобалізації виробництва, що формує нові виклики для державної регуляторної політики.

Поступово формуючись, *світовий ринок праці (метарівень)* як ринок експорту та імпорту робочої сили, визначає спрямованість відносин між покупцями робочої сили, продавцями робочої сили та ринковою інфраструктурою. В умовах міжнародного поділу праці рушійною силою міграційних процесів стає вартість праці, якість та кількість робочої сили.

*Макрорівень (національний)* відображає загальноекономічні, соціальні, демографічні та політичні умови розподілу і перерозподілу людських ресурсів за сферами національної економіки, видами діяльності, формами власності та іншим параметрами. Формуючи систему законодавства в трудовій та соціальній сфері, держава визначає загальні межі ринку праці, права та обов'язки його суб'єктів, соціально допустимі норми поведінки.

Водночас, ефективність використання трудового ресурсу визначається на регіональному ринку праці. Отже, барометром трансформації національного ринку праці стає відповідність попиту та пропозиції робочої сили на *мезорівні*, саме тому наступною ланкою державного регулювання стає *стратегічна мета*.

Нестабільність розвитку регіонів і трудоворесурсна волатильність на регіональному рівні обумовлені, в першу чергу, впливом комплексу глобальних та національних політичних, економічних, соціальних та інших факторів, які обумовлюють важливість стратегічного планування та управління на мезорівні.

Стратегічна мета державного регулювання ринку праці на мезорівні спрямована на забезпечення зайнятості населення шляхом реалізації активних заходів подолання безробіття.

Завданнями в рамках стратегічної мети регулювання ринку праці стає аналіз тенденцій розвитку ринку праці, оцінка стабільності загального трудового потенціалу та окремих соціально-демографічних груп, розробка та впровадження заходів вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури зайнятості, активізація факторів розвитку ринку праці.

Враховуючи, що основним економічним агентом ринкової економіки є підприємство, досягнення загальної мети державного



регулювання ринку праці неможливо без урахування тенденцій розвитку на *локальному рівні* (як на рівні окремого територіального утворення, так і на рівні його суб'єктів).

Від сукупної діяльності суб'єктів ринку праці (мікро-, нанорівня) залежать масштаби та структура як регіонального, так і національного ринку праці. Саме локальний рівень передбачає створення сприятливих умов на ринку праці для всіх суб'єктів з метою реалізації власних можливостей та задоволення життєвих потреб населення.

Аналізуючи загальні аспекти регулювання ринку праці на локальному рівні, можна зазначити, що на мікрорівні формується *тактична мета*, яка передбачає використання інструментів регулювання, які сприяли б максимальному збалансуванню попиту та пропозиції на ринку праці.

В теоретичному плані *мікрорівень* на ринку праці означає сукупність окремих підприємств, важливою складовою діяльності яких стає забезпечення конкурентоспроможності через використання якісних характеристик трудових ресурсів.

В свою чергу, слід виокремлювати індивідуальне підприємництво, власником якого є одна особа з невеликим капіталом [163, с. 14]. У світовій практиці такий вид зайнятості та організаційно-правової форми діяльності має важливе соціально-економічне значення, тому доречним є виокремлення його в окремий рівень в системі регулювання ринку праці – *нанорівень*, який також характеризується тактичними цілями. Отже, враховуючи вищевикладене, можна зазначити що нанорівень є найнижчою ланкою регулювання ринку праці, оскільки передбачає процеси регулювання діяльності основних суб'єктів ринкової економіки – фізичних осіб.

Залежно від умов конкуренції, підприємство (фізична особа) визначає власну мету регулювання, окреслюючи основні завдання та ресурси, необхідні для забезпечення економічного зростання. На цьому рівні функціонування ринку праці, в першу чергу, пов'язано з:

– циклічністю господарської діяльності, яка передбачає оптимізацію або збільшення потоків ресурсу праці;

– ефективністю використання трудового ресурсу, що дозволяє збільшувати віддачу від специфічного людського капіталу;

– організацією господарської діяльності, яка має на меті зміну форм і умов зайнятості [69; 73; 80].

Таким чином, розроблена *структурна схема піраміди цілей регулювання ринку праці* (рис. 1.7) відображає внутрішню побудову системи регулювання ринку праці відповідно до цільових орієнтирів зазначеного регулювання.



**Рис. 1.7. Структурна схема піраміди цілей регулювання ринку праці**

Треба зазначити, що відсутність дієвого регулювання ринку праці на одному з рівнів призведе до порушення балансу на інших, що, в свою чергу, спричинить гальмування економічних процесів та збільшення прояву негативних явищ. Саме ефективне регулювання ринку праці на всіх рівнях забезпечить цілісність механізму регулювання даного ринку.

При цьому слід відзначити, що оскільки ринок праці є складним багатогранним явищем з недосконалою системою регулювання, у світі застосовуються різні моделі регулювання ринку праці, результати узагальнення яких наведено в *Додатку Б*.

Так, у західних моделях пріоритетного застосування набувають активні заходи впливу на ринок праці та використовуються різноманітні інструменти регулювання, що надає можливість створення умов для залучення максимальної кількості економічно активного населення до ринку праці і зменшення чисельності безробітних (див. *Додаток В*). Специфіка регулювання ринку праці кожної окремої країни обумовлена особливостями її історичного розвитку, ступенем включення країни у світове господарство та розвитком інститутів, які забезпечують функціонування всіх складових ринку праці.

В свою чергу, регулювання ринку праці України потребує комплексного застосування засобів впливу на ринок праці на всіх рівнях з метою досягнення загальної мети, спрямованої на збалансування попиту та пропозиції робочої сили, формування організаційно-економічного забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності.

### **1.3 Організаційно-інфраструктурне забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності**

Трудоворесурсна волатильність ринку праці – це явище, що характеризує несталість розвитку трудового ресурсу, підкреслюючи його дисфункціональність для економіки держави. Проте економічний розвиток кожної держави є безпосередньо пов'язаним зі станом та ефективністю використання трудового ресурсу як фактором, що забезпечує належні темпи національного розвитку.

Неналежне збереження й відтворення трудового ресурсу у необхідній для економічного розвитку держави кількості й якості виступає перешкодою збалансування попиту та пропозиції робочої сили, що зумовлює необхідність державного втручання у функціонування ринку праці. Відповідно виникає необхідність визначення ролі держави та її інститутів у процесі регулювання ринку праці та окреслення засобів даного регуляторного впливу.

Оскільки вагому роль роль у регулюванні ринку праці відіграє його інфраструктура, подолання трудоресурсної волатильності ринку праці відбувається за умов розвинутого стану даної інфраструктури.

Термін «*інфраструктура ринку праці*» активно використовується у науковому обігу. Так, *С. Мочерний* інфраструктуру ринку праці визначає як сукупність підприємств, установ, організацій, які забезпечують стабільний розвиток і функціонування ринкового механізму регулювання економіки, безперервний рух товарів і послуг у різних сферах суспільного відтворення [128, с. 12].

*Д. Хлебович* окреслив інфраструктуру ринку праці як сукупність установ і інститутів сприяння зайнятості в єдності з нормативно-правовим середовищем їх діяльності, покликану забезпечити найбільш ефективний шлях до збалансування попиту та пропозиції робочої сили, реалізації права людини на працю й соціальний захист [190, с. 14].

Проблеми формування і функціонування інфраструктури ринку праці досліджував *П. Мазурок*, на думку якого дана інфраструктура є сукупністю соціальних інститутів, які здійснюють функції між працівниками і роботодавцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють професійній підготовці кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення та їх соціального захисту [183, с. 20].

Як зазначає *Л. Руднєва*, інфраструктура ринку праці є адаптованою до умов зовнішнього і внутрішнього середовища системою установ, організацій і інститутів, що у сукупності із правовими, організаційно-економічними й інформаційними умовами забезпечує ефективну взаємодію між суб'єктами ринку праці та сприяє реалізації головних його функцій [190, с. 15].

Загалом, аналіз наукових поглядів дозволяє зробити висновок, що в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці

визначення терміну «інфраструктура ринку праці», потребує доповнення.

На нашу думку, *інфраструктуру ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності* необхідно розглядати як систему інститутів, установ і організацій, які адаптовані до умов трудоресурсної волатильності (мають якісне інформаційно-комунікаційне забезпечення) та об'єднані єдиною метою регулювання, спрямованою на забезпечення збереження та відтворення трудоресурсного потенціалу у відповідності до потреб економіки.

Відсутність єдиного підходу до тлумачення сутності інфраструктури ринку праці та багатогранність явища трудоресурсної волатильності унеможливорює окреслення цілісної системи елементів інфраструктури ринку праці, проте, дозволяє згрупувати та ідентифікувати коло відповідних елементів за їх функціональним призначенням.

Можна запропонувати такий умовний внутрішній поділ елементів інфраструктури та їх функціоналу в умовах трудоресурсної волатильності:

1) *ресурсне забезпечення* – задоволення індивідуальних потреб суб'єктів ринку праці (трудові, фінансові, матеріальні, технічні, інноваційні, інформаційні, організаційні та ін.);

2) *сервісне обслуговування* – надання нематеріальних та матеріальних послуг суб'єктам ринку праці, що пов'язані із забезпеченням національного зростання, підвищення якості та рівня життя (нормативно-правове забезпечення, посередництво, інформаційні, технічні, інструментальні, освітні послуги та ін.);

3) *балансово-підтримуючі гарантії* – соціальна підтримка (матеріальна допомога, компенсаційні виплати та ін.).

Представлений поділ елементів стає свідченням того, що інститут (установа, організація) в межах інфраструктури ринку праці може виконувати як окрему функцію, так і поєднувати функції у своїй діяльності.

Водночас, елементи інфраструктури ринку праці діють не лише автономно, а завдяки інформаційно-комунікаційній взаємодії приймають спільні управлінські рішення, що забезпечує ефективність процесу регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності.

Враховуючи вищевикладене, можна констатувати, що діяльність інститутів (установ, організацій) в умовах

трудоресурсної волатильності має розглядатись як діяльність взаємопов'язаних загальною метою регулювання елементів інфраструктури ринку праці, які створюють єдину систему управління з якісним інформаційно-комунікаційним простором, що визначає дієвість вищевказаних управлінських рішень.

Зазначена інфраструктура є відображенням історії розвитку ринку праці, водночас, трудоресурсні виклики стають поштовхом до її модернізації. Враховуючи те, що конфігурація інфраструктури ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності вимагає змін, розгляд даного питання ми пропонуємо проводити з позиції багаторівневого управління.

В економічній літературі управління характеризується як функція організованих систем, що забезпечує реалізацію мети, сталість і розвиток певних структурних елементів [130, с. 722].

Визначаючи зміст управління інфраструктурою ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності, доцільно звернутись до дослідження *А. Тихонова*, який підкреслює, що управління є способом регуляції людських дій і взаємодій, утримуючи їх у межах керованості [190, с. 18]. Таке трактування призводить до розуміння того, що управління інфраструктурою ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності виступає як єдиний механізм регуляторного впливу держави на суб'єктів ринку праці, який скеровано на збереження й накопичення трудового ресурсу з метою збалансування попиту та пропозиції робочої сили у довгостроковій перспективі.

На думку *Г. Одінцова*, механізм регуляторного впливу держави є засобом вирішення суперечностей явища чи процесу через послідовну реалізацію дій, які базуються на визначених принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних методів управління, і спрямованих на досягнення мети [315, с. 19].

Найбільш ґрунтовне визначення механізму регуляторного впливу держави надає *О. Федорчак*, який визначає даний механізм як систему, призначену для практичного здійснення державного регулювання та досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, методи, важелі, інструменти впливу на об'єкт управління з відповідним правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням [261, с. 121].

Враховуючи негативний вплив трудоресурсної волатильності на розвиток ринку праці держави, можна стверджувати, що

*регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності* неможливо без розуміння сутності мотивації до зайнятості в контексті включення наявного трудового ресурсу до національної економіки.

Так, *М. Семикіна* зазначає, що мотивація до зайнятості є складним, багаторівневим та багатовекторним процесом взаємодії об'єктивно-суб'єктивних чинників, пов'язаних як з особливостями свідомості економічно активного населення, так і з важелями зовнішнього впливу, що регулюють процеси працевлаштування, трудову поведінку і продуктивну трудову діяльність [286, с. 59].

Зауважимо, що у дослідженні *М. Семикіної* наводиться багаторівнева система зовнішніх чинників формування мотивації до праці:

– *макрорівень* – рівень життя населення; відносини власності; стан ринку праці; державні норми і гарантії стосовно зайнятості, мінімальної заробітної плати, регулювання оплати праці і доходів; соціальний захист тощо;

– *мезорівень* – стан регулювання умов праці, її оплати; підвищення кваліфікації, рівня освіти; соціальні пільги тощо;

*мікрорівень* – матеріальне стимулювання; техніко-технологічне та інформаційне забезпечення організації праці; кадрова політика тощо [286, с. 61].

Спираючись на дослідження *М. Семикіної*, можна відзначити, що в умовах трудоворесурсної волатильності державний регуляторний вплив необхідно спрямовувати на запровадження дієвих заходів стимулювання суб'єктів ринку праці на всіх рівнях регулювання з метою підвищення економічної активності й забезпечення зайнятості населення.

Підсумовуючи, зазначимо, що *регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності* має розглядатись як механізм організації зав'язків на ринку праці, де завдання державної політики стимулювання зайнятості виконують усі інститути (установи, організації) незалежно від форм власності і напрямків їх діяльності.

При цьому регуляторні впливи на ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності характеризуються як «горизонтальним», так і «вертикальним» типом впливу, що підкреслює необхідність координації функціонування складових

інфраструктури ринку праці з метою досягнення загальної мети регулювання.

На нашу думку, в умовах трудоресурсної волатильності найбільші переваги має *вертикально-інтегрована структура регулювання* ринку праці, зміст якої виражено у зосередженні найбільш важливих питань на вищому рівні управління та делегування реалізації дій стратегічної спрямованості на нижчий рівень у концепті єдиної державної політики зайнятості. Виходячи з цього, найбільш доцільною є вертикально-інтегрована структура управління в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці, що складається з чотирьох рівнів:

– *світовий рівень* – інституції міжнародного рівня, які створюють міжнародні норми і стандарти у сфері соціальної політики та зайнятості населення (допоміжна функція);

– *національний рівень* – інституції державного рівня (органи законодавчої та виконавчої влади), які визначають загальнонаціональну політику зайнятості (законодавчо-нормативна, стабілізуюча, розподільча функція);

– *регіональний рівень* – інституції (органи та організації), які координують діяльність у сфері економіки та соціальної політики, зайнятості населення певної території (координуюча та контролююча роль);

– *локально-базовий рівень* – державні, комунальні, недержавні підприємства, установи, організації, які безпосередньо надають послуги на ринку праці (виконавча функція).

Така побудова передбачає не лише раціональність регуляторних функцій, а і виключення їх дублювання. Одночасно слід враховувати, що вертикально-інтегрована структура характеризується рядом властивих їй недоліків, серед яких можна назвати слабе делегування повноважень на нижчий рівень.

Зауважимо також, що нижчому рівню може бути властива обмежена дієздатність, зумовлена негнучкістю або недієздатністю вищого рівня. Отже, за умов неефективності дій елементів інфраструктури ринку праці на національному рівні й звуженні діапазону управління на наступних рівнях, буде зменшена можливість вирішення проблем трудоресурсної волатильності.

Відповідно в рамках вертикально-інтегрованої структури регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності постає питання щодо правильного визначення і розподілу рівневих



функцій, від яких залежить ефективність регуляторної системи загалом.

Так, допоміжна функція, притаманна *світовому рівню*, є спільною для всіх рівнів регулювання, оскільки окреслює сукупність заходів регулювання, визначених у міжнародних стандартах використання праці.

Одночасно, як зазначає *Л. Ходос*, міжнародні стандарти праці є мінімальними вимогами, які цивілізована держава зобов'язана забезпечити своїм громадянам у трудовій сфері в процесі імплементації міжнародних норм і принципів взаємодії праці й бізнесу у національне законодавство [353, с. 126].

*Р. Яковенко* наголошує, що міжнародні та європейські стандарти регулювання сприяння зайнятості відображають кристалізовані уявлення міжнародної спільноти про основоположні принципи, за якими має будуватись система національного регулювання зайнятості [354, с. 129].

Слід підкреслити, що глобальні виклики, перед якими опиняється національний ринок праці, змінюються, перебуваючи під постійним впливом потужних демографічних, економічних й міграційних факторів.

Втрата замкнутості національного ринку праці, його включення до світового ринку праці поступово нарощують трансконтинентальні потоки робочої сили, що в умовах трудоресурсної волатильності стає вкрай негативним явищем.

Враховуючи вищевикладене, можна стверджувати, що найвищим рівнем вирішення проблем трудоресурсної волатильності є *національний рівень*, на якому реалізуються законодавчо-нормативна, стабілізуюча та розподільча функції регулювання ринку праці.

Зокрема, в рамках *законодавчо-нормативної функції* формується система економічних, соціальних та господарських норм, що визначають межі нормативно-правового регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності, визначаючи необхідну взаємодію елементів інфраструктури, які сприяють задоволенню інтересів суб'єктів ринку праці.

Отже, прагнення держави до вирішення проблем трудоресурсної волатильності, в першу чергу, знаходить відображення у дієвості національних норм права, які стають істотним адаптаційним інструментом узгодження з міжнародними стандартами у сфері праці.

Враховуючи багатоаспектність явища трудоресурсної волатильності, слід підкреслити, що удосконалення державної регуляторної політики на ринку праці повинно бути спрямовано на збереження й відтворення трудового ресурсу, зміцнення трудового потенціалу та зменшення соціального розшарування за рахунок реалізації програм гідної праці.

Виходячи з вищевикладеного, імплементація міжнародних трудових норм у національне законодавство стає ключовим елементом регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності з метою забезпечення зайнятості населення та захисту від безробіття.

При визначенні інших функцій регуляторного впливу на ринок праці на національному рівні, звернемось до дослідження *А. Стельмащука*, який зазначив, що сутність *стабілізуючої функції* полягає у підтриманні високого рівня зайнятості та цінової рівноваги. В свою чергу, *розподільча функція* пов'язана з ефективним розміщенням ресурсу праці у ринковій економіці [301, с. 3].

Виходячи з розуміння стабілізуючої функції за *А. Стельмащуком*, можна зазначити, що дієвим інструментом державної регуляторної політики в умовах трудоресурсної волатильності стають економічні регуляторні заходи, що ґрунтуються на стимулюванні діяльності суб'єктів ринку праці з урахуванням їх потреб та інтересів.

*С. Літвінов* зазначає, що стимули в економіці є заходом або дією того, хто здійснює стимулювання, з метою спонукання того, на кого спрямовано стимулювання, до дій, поведінки, які приводили б до одержання стимулятором та стимульованим додаткової економічної вигоди [63, с. 324]. Під суб'єктом стимулювання у даному випадку слід розуміти державу й недержавні інститути, у тому числі й міжнародні, а під об'єктом – суб'єкти ринку праці (роботодавців, робочу силу).

Усвідомлення того, що економічне стимулювання є інструментом реалізації загальної мети регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності, здатне не лише зберегти національний трудовий ресурс, а й примножити його.

За визначенням *С. Мочерного*, економічне стимулювання є системою організаційно-економічних заходів, спрямованих на розвиток господарської діяльності та підвищення її ефективності через забезпечення матеріальної зацікавленості [234, с. 473].

При цьому слід зазначити, що державне економічне стимулювання суб'єктів ринку праці не може бути ефективним без взаємного узгодження інтересів усіх учасників даного ринку.

Попри велику кількість поглядів науковців на систему економічних стимулів, на нашу думку, на особливу увагу заслуговує праця *В. Рогова*, який здійснив класифікацію економічних стимулів, виходячи з їх багаторівневої побудови [272, с. 32], спираючись на думку якого ми пропонуємо систему державних економічних стимулів в умовах трудоресурсної волатильності розглядати за трьома рівнями:

– *макростимулювання* – стимули соціально-економічного територіального розвитку (регіону, міста, територіальної громади тощо);

– *мезостимулювання* – стимули економічного розвитку домогосподарств, суб'єктів господарювання (підприємства, фірми, компанії, індивідуальні підприємці);

– *мікростимулювання* – стимули підвищення економічної активності робочої сили як матеріальної й нематеріальної основи розвитку людського капіталу.

Логіка розподілу державних економічних стимулів будувалась, виходячи зі змісту проблем трудоресурсної волатильності й ролі держави у багаторівневому регулюванні ринку праці, визначеному як *піраміда цілей регулювання*.

Більша частина економічних стимулів, які перебувають у розпорядженні держави, сконцентрована у бюджетно-податковій, фінансовій, грошово-кредитній, інвестиційній, інноваційній та митній політиці. Отже, формування багаторівневої системи державних економічних стимулів, на нашу думку, стане засобом протидії трудоресурсній волатильності, що забезпечить розвиток територій, технологічну модернізацію виробництва, продуктивну зайнятість і на їх основі – стабілізацію демографічних й міграційних процесів в країні.

Спираючись на тлумачення *А. Стельмащука* щодо змісту розподільчої функції на національному рівні, можна підкреслити, що порушення балансу попиту та пропозиції робочої сили на національному ринку праці є ознакою значних втрат трудового ресурсу як наслідок обмеження національного фінансового ресурсу, оскільки розподільча функція, в першу чергу, пов'язана з розподілом доходів.

Таким чином, з одного боку, відсутність збалансування попиту та пропозиції робочої сили протягом тривалого часу сприятиме нарощенню економічних збитків держави; з іншого – похибки державного регуляторного впливу на ринку праці й брак стратегічного бачення необхідних інституціональних трансформацій можуть призвести до нарощення трудоресурсної волатильності й надмірних витрат держави на соціальний захист.

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що подолання трудоресурсної волатильності має передбачати виваженість макроекономічних заходів регуляторного впливу на ринок праці. На національному рівні постає завдання формування нормативно-правового забезпечення регулювання ринку праці з метою збалансування попиту та пропозиції робочої сили шляхом стимулювання економічного зростання суб'єктів ринку праці та їх ефективного розподілу в межах національної економіки.

Регіон як певна територіальна одиниця характеризується наявністю специфічних рис трудового ресурсу та економічних можливостей для його відтворення. Отже, регіональному рівню відведено *координуючу та контролюючу функцію*: на регіональному рівні відбувається ідентифікація проблем трудоресурсної волатильності; формування цілей і стратегії для вирішення визначених проблем; збір необхідної інформації; генерування альтернатив; вибір рішення; реалізація рішення.

За таких умов на регіональному рівні проблема подолання трудоресурсної волатильності вимагає адекватного інструментарію регуляторного впливу, зміст якого залежить від стратегічних пріоритетів розвитку економіки регіону. Таким чином, для забезпечення дієвого регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності надзвичайно актуальним стає удосконалення управлінської діяльності держави у стратегічному вимірі.

Важливість регіонального рівня регулювання ринку праці полягає у взаємодії суб'єктів та об'єктів управління за вертикаллю (співвідношення національного та регіонального рівнів управління), водночас, координуюча функція (врахування ресурсних можливостей – як економічних, так і трудових) актуалізує переосмислення змісту комунікації інститутів на всіх рівнях регулювання.

На регіональному рівні використовуються такі засоби захисту групових інтересів суб'єктів ринку праці:

– *інформаційно-прогнозні засоби* – забезпечення інформацією суб'єктів ринку праці в межах регіону, розвиток інформаційного

простору регіонального ринку праці з метою вільного доступу до якісної інформації щодо попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням перспектив економічного розвитку регіону;

– *ціноутворюючі засоби* – інформаційно-комунікаційна взаємодія держави й суб'єктів ринку праці на взаємовигідних умовах, як результат встановлення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили на регіональному ринку праці;

– *стимулюючі засоби* – формування стійкого механізму державного стимулювання реального сектору економіки, спрямованого на активізацію інвестиційного процесу, розвиток пріоритетних галузей в рамках стратегії регіонального розвитку;

– *оздоровчі засоби* – звільнення регіональної економіки від збиткових, економічно нежиттєздатних підприємств, розвиток якісних характеристик робочої сили;

– *операційні засоби* – спрямовані на вдосконалення форм, методів, інструментарію регуляторного впливу держави на регіональний ринок праці.

За нашим баченням, таке функціональне призначення регіонального рівня управління є найбільш дієвим в умовах трудоресурсної волатильності. Зокрема, кожна функція регулювання ринку праці на регіональному рівні є сукупністю специфічних дій та операцій на ринку праці, проте з точки зору спільності мети розглядається як послідовний механізм регулювання.

Важливе значення для регулювання ринку праці має *локально-базовий рівень управління*. На відміну від багатьох авторів, ми вважаємо, що формування регуляторного впливу на суб'єкти ринку праці, визначення економічних стимулів та інституційних важелів не повинно обмежуватись регіональним рівнем, а генеруватись в межах окремого територіального простору, визначаючи перспективу стратегічного розвитку ринку праці в рамках загальної мети регулювання.

Слід зазначити, що основним критерієм дієвості регулювання на даному рівні стає однорідність і цільова спрямованість змісту діяльності інститутів ринку праці та розмежування їх функцій: в умовах трудоресурсної волатильності на локально-базовому рівні інститутами (установами, організаціями) реалізуються основні напрями діяльності і засоби регулювання, за допомогою яких досягається збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, продуктивна зайнятість.

Локально-базовий рівень є складовою єдиної регуляторної системи, водночас його функції мають відмінні ознаки, що окреслюють здатність і можливості реалізації загальної мети регулювання.

Під функціями елементів інфраструктури локально-базового рівня регулювання ринку праці слід розуміти певний напрям діяльності, що характеризується однорідністю рішень, а саме:

– *господарські засоби* – спрямовані на ефективне використання ресурсного потенціалу окремого територіального-простору;

– *засоби суспільного поділу праці* – забезпечують розподіл суб'єктів ринку праці за галузевою спеціалізацією з метою створення нових галузей і виробництв;

– *стимулюючі (мотиваційні) засоби* – спрямовані на формування стимулюючого (мотиваційного) механізму з метою підвищення конкурентоспроможності суб'єктів ринку праці;

– *посередницькі засоби* – встановлення взаємозв'язку між суб'єктами ринку праці з метою задоволення взаємних потреб в процесі укладання угод щодо використання робочої сили;

– *особистісні засоби* – спрямовані на забезпечення сприятливих умов самореалізації суб'єктів ринку праці в межах певного територіального простору з метою задоволення власних потреб;

– *соціальні засоби* – явні та латентні функції регулювання ринку праці, спрямовані на соціальний захист працюючих.

На основі аналізу складу регуляторних функцій на *локально-базовому* рівні можна стверджувати, що цей рівень управління є найбільш специфічним, оскільки в межах багаторівневого організаційного-економічного забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності здійснює притаманну йому виконавчу функцію.

Системне бачення політики регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності дозволяє зробити висновок, що на цьому рівні відбувається ідентифікація економічної спроможності суб'єктів ринку праці в межах певного територіального простору.

Слід підкреслити, що локально-базовий рівень у вертикально-інтегрованій системі управління інфраструктурою ринку праці зумовлює цілі регулювання на регіональному рівні,

формуючи вимоги відповідного інструментарію на національному рівні.

З метою досягнення загальної мети регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності система організаційно-інфраструктурного забезпечення регулювання ринку праці зумовлює координацію окремих регуляторних впливів як за вертикаллю, так і за горизонталлю.

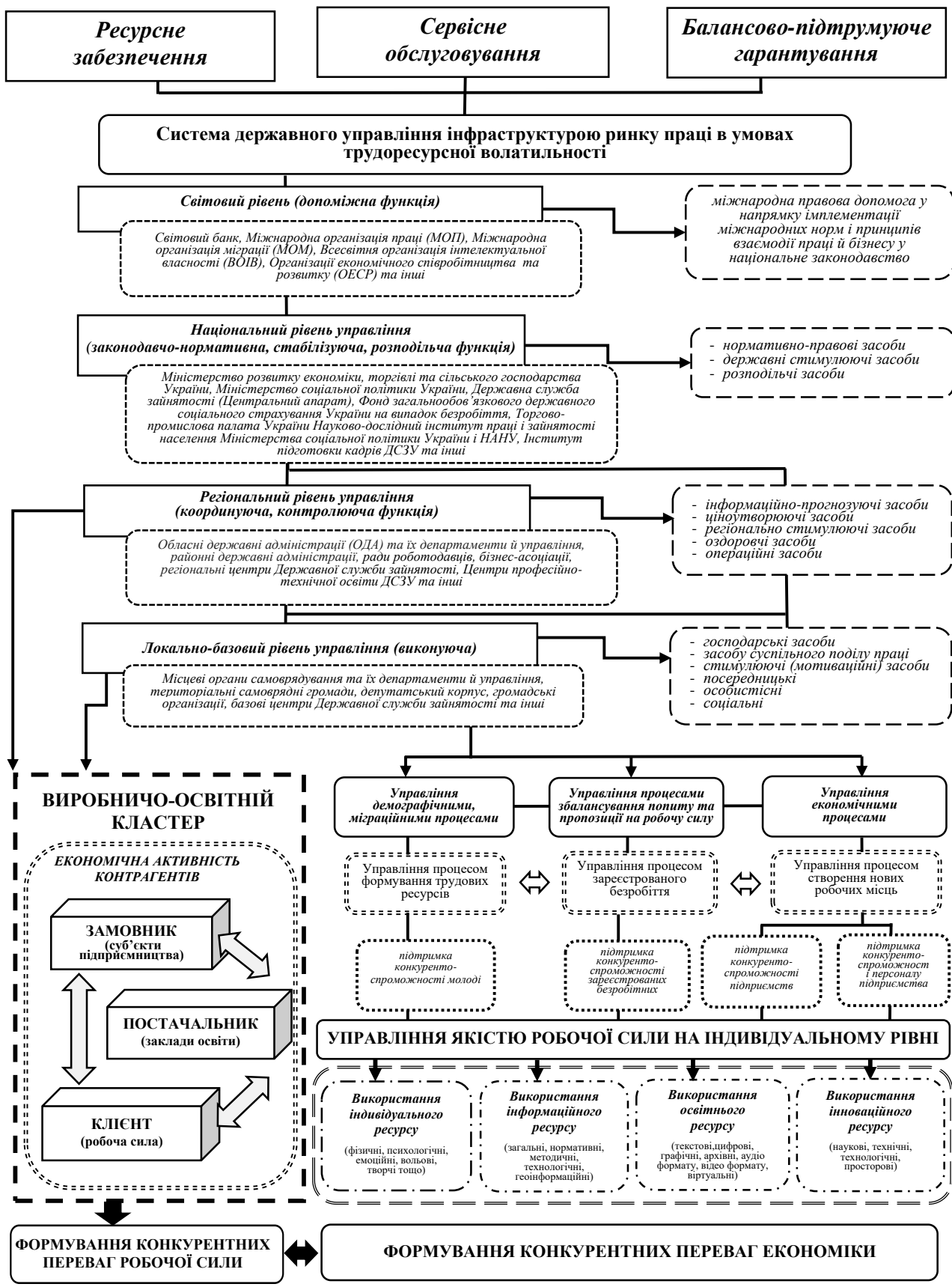
Прагнення держави до подолання трудоворесурсної волатильності ринку праці зумовлює потребу своєчасного й адекватного оновлення відповідної регуляторної інфраструктури, що зумовлює необхідність поглибленого опрацювання організаційно-інфраструктурного забезпечення регулювання ринку праці з урахуванням трудоворесурсної волатильності окремого територіального простору.

Таким чином, організаційно-економічне забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності може бути представлено у вигляді *компонентної моделі організаційно-інфраструктурного забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності* (рис. 1.8).

На основі проведеного дослідження можна висунути *гіпотезу*, що трудоворесурсна волатильність впливає на трансформацію механізмів регулювання ринку праці у напрямі домінування просторово-трудооресурсного аспекту регуляторного впливу держави на стан ринку праці, що обумовлює визначальну роль випереджального формування збалансованості ринку праці у територіальному розрізі за професійно-освітньою складовою.

Таким чином, трансформація організаційно-економічного забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності потребує удосконалення відповідного інструментарію забезпечення розвитку регіонів України, враховуючи відмінності у кількості та якості наявних трудових ресурсів.

Отже, визначення шляхів дієвого регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності зумовлено не лише необхідністю удосконалення відповідного організаційно-інфраструктурного забезпечення, а й підвищенням ролі окремих територій у відтворенні й збереженні національних трудових ресурсів.



**Рис. 1.8. Компонентна модель організаційно-інфраструктурного забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності**



## РОЗДІЛ 2

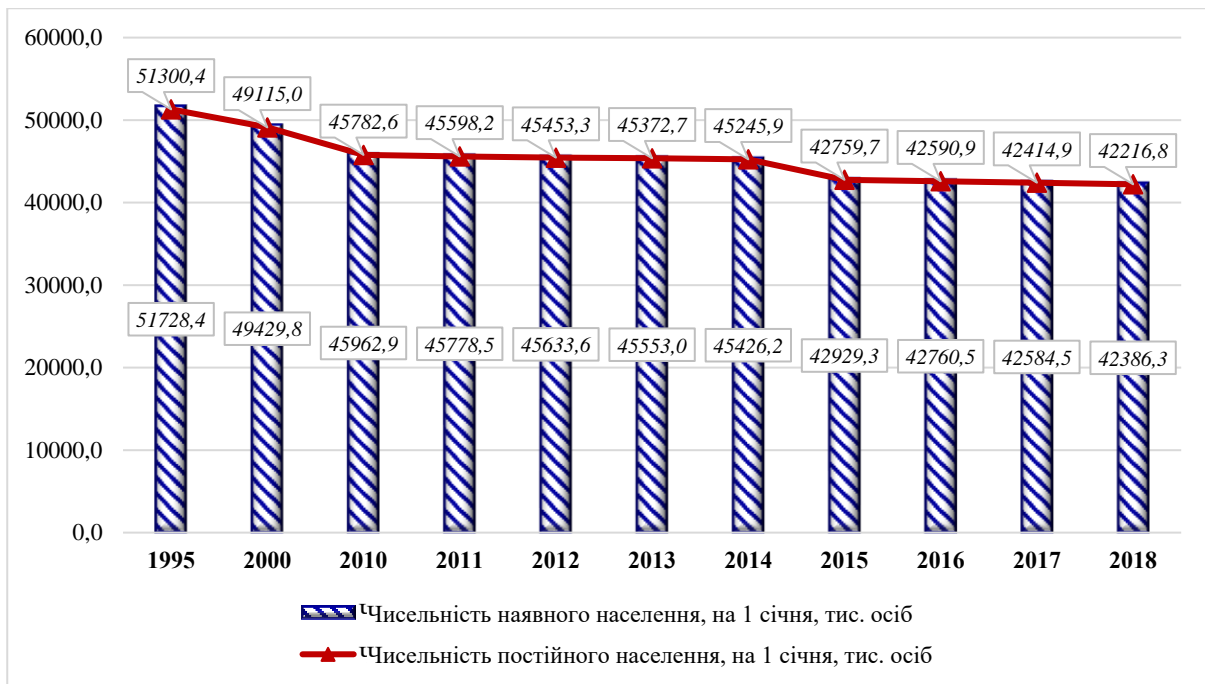
# СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ

### 2.1 Аналіз стану і динаміки розвитку ринку праці України в контексті трудоресурсної волатильності

Процеси, що відбуваються на ринку праці, здійснюють безпосередній вплив на соціально-економічну стабільність в державі, а ключовими детермінантами економічного розвитку країни стають чисельність населення, ступінь його економічної активності та інтереси суб'єктів ринку праці, що обумовлює необхідність аналізу демовідтворювального процесу в державі як вихідної складової формування та накопичення національного трудового ресурсу.

Вищезазначене обумовлює доцільність і об'єктивність розгляду демографічного чинника як самостійної складової розвитку ринку праці (за його кількісними та якісними характеристиками).

Обраний часовий період аналізу (1995–2018 рр.) розкриває передумови формування національного трудового ресурсу у макроекономічному контексті. Аналіз демографічних тенденцій в Україні свідчить, що упродовж 1995–2018 рр. в країні відбувається стале скорочення чисельності наявного та постійного населення (рис. 2.1): упродовж 1995–2018 рр., чисельність наявного населення в Україні скоротилась на 18,1 % (9342,1 тис. осіб), постійного населення – 17,7 % (9083,6 тис. осіб). Слід зазначити, що особливо несприятливою тенденція до скорочення чисельності населення України була упродовж 1995–2010 рр., коли чисельність наявного населення скоротилась на 11,1 % (або 5765,5 тис. осіб.), водночас, постійного – на 11,8 % (або 5517,8 тис. осіб.).



**Рис. 2.1. Динаміка чисельності наявного та постійного населення України у 1995–2018 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано за [115]

Сучасна демографічна ситуація вкрай негативно впливає на процес трансформації національного ринку праці, що відображається у низькому рівні відтворення національного трудового ресурсу. Зокрема, істотно посилюється вплив демографічних показників на ринок праці, починаючи з 2014 р. – початок сучасних кризових явищ в Україні (анексія Автономної Республіки Крим та окупація частини територій на Сході України), – безпосереднім наслідком яких стала втрата частини населення упродовж 2014–2018 рр. у середньому на 5,9 % (див. рис. 2.1) (відповідно, аналіз стану і динаміки розвитку національного ринку праці, починаючи з 2014 р., проводиться без урахування вищезазначених територій через відсутність офіційної статистичної інформації).

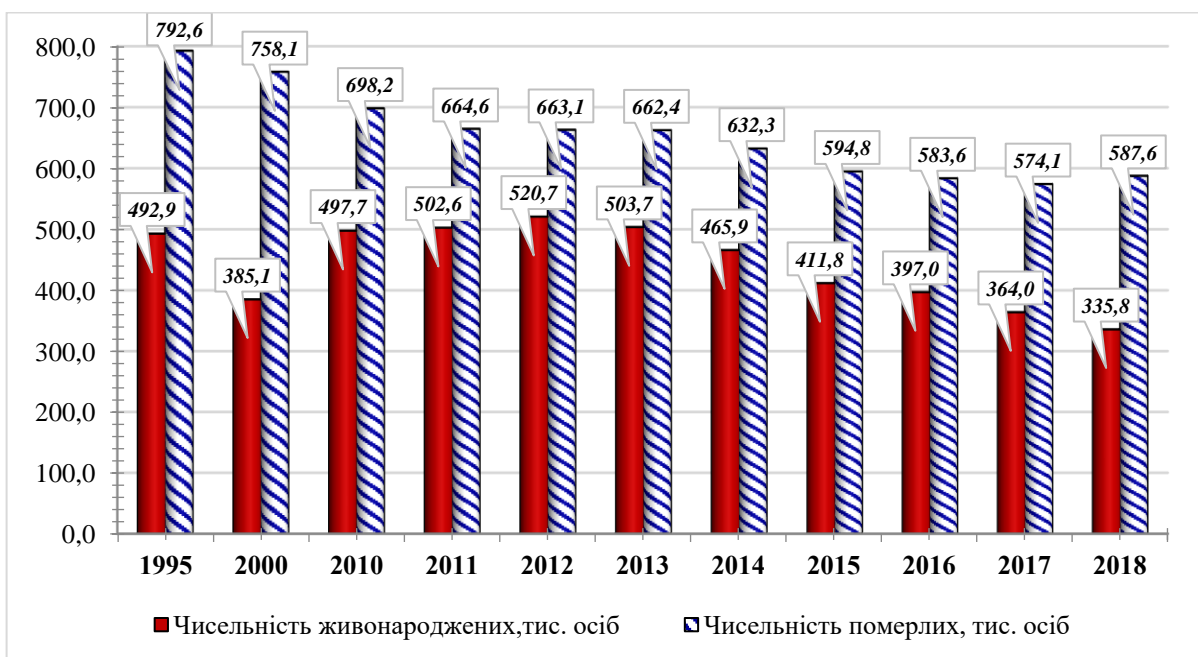
Динаміка чисельності наявного та постійного населення України свідчить про наявність чітких трудових загроз: процес скорочення населення держави є не епізодичним явищем для України, а сталим процесом скорочення національного трудового ресурсу у довгостроковій перспективі.

Ключовими причинами зниження чисельності населення в державі є такі: економічна криза 1994–1996 рр.; посткризові явища світової фінансової кризи 2008–2009 рр.; соціально-економічна

нестабільність з початку 2014 р. по теперішній час, пов'язана з подіями в Автономній Республіці Крим та на Сході України.

Необхідно зазначити, що невирішеність демографічних проблем в Україні несе в собі небезпеку нарощення негативних тенденцій на національному ринку праці з його руйнівними наслідками для процесу природного відтворення населення країни в подальшому (відтворення населення як показник безперервного оновлення людських поколінь виступає фундаментом становлення національного трудового ресурсу).

Особливо загрозовою тенденцією упродовж 1995–2018 рр. стає депопуляція. Як свідчать дані рис. 2.2, в Україні спостерігається порушення балансу простого відтворення поколінь – чисельність померлих осіб перевищує чисельність народжених в середньому на 32,2 %.



**Рис. 2.2. Динаміка чисельності живонароджених та померлих осіб в Україні у 1995–2018 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано за [115]

В свою чергу, специфіка смертності в Україні упродовж 1995–2018 рр. відзначається неоднорідними динамічними коливаннями (з максимальним значенням у 1995 р. – 792,6 тис. осіб та мінімальним у 2017 р. – 574,1 тис. осіб), при загальному скороченні показника смертності населення на 25,9 % (або 205,0 тис. осіб). При цьому хоча зменшення смертності відображає загальні тенденції скорочення чисельності населення в державі, слід вказати на той

факт, що представлена динаміка не враховує демографічні тенденції на частині вищезазначених територій України, а отже зазначений показник в Україні може мати дещо іншу динаміку.

Загалом аналіз динаміки чисельності населення України дозволяє визначити проблему депопуляції як інституціональний ризик для ринку праці країни через інтенсивність скорочення національного трудового ресурсу.

Необхідно підкреслити, що депопуляція тісно пов'язана з таким поняттям, як «старіюча робоча сила», яка на українському ринку праці стає викликом для держави, оскільки щорічне зниження природного відтворення населення призвело до того, що упродовж 1995–2018 рр. чисельність живонароджених осіб в Україні скоротилась на 31,8 % (157,1 тис. осіб), демонструючи подальше ускладнення процесу відтворення трудового ресурсу в країні.

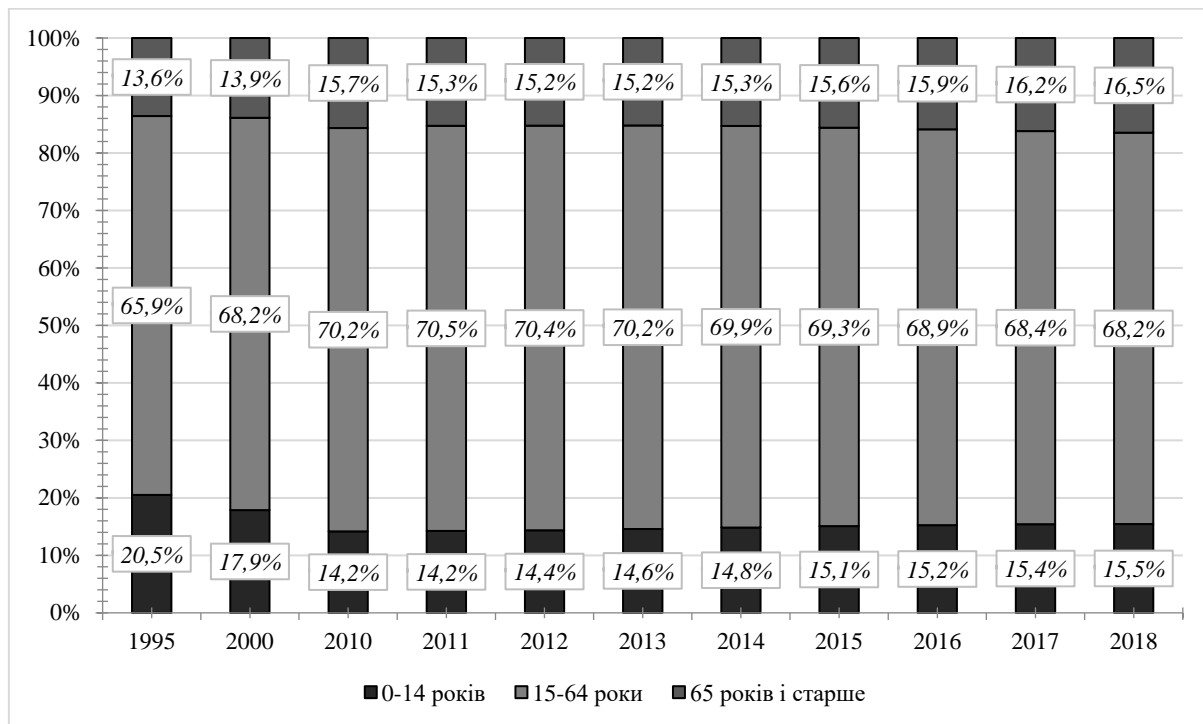
Звуження демографічної бази відтворення трудового ресурсу в Україні має чітку етапізацію. Так, упродовж 1995–2000 рр. чисельність живонароджених осіб в державі скоротилась на 21,9 % (107,8 тис. осіб), у 2010–2014 рр. – на 17,3 % (31,8 тис. осіб.), у 2015–2018 – на 18,5 % (76,0 тис. осіб).

Найбільші негативні демографічні зміни щодо чисельності живонародженого населення відбулись у 2000 р., і починаючи з 2016 р., ринок праці України відчуває дефіцит робочої сили (частина живонародженого населення за вищезазначений період досягла працездатного віку та вийшла на ринок праці). Цілком логічним є висновок, що кількість живонароджених осіб упродовж 2014–2018 рр. спричинить незворотний дефіцит пропозиції робочої сили на ринку праці, починаючи з 2030 р.

Оскільки за виявленої негативної тенденції звуження демографічної бази відтворення населення в Україні формується відтермінований дефіцит національного трудового ресурсу, країна потребує державної регуляторної політики, спрямованої на збереження та відтворення національного трудового ресурсу.

У даному контексті доцільно приділити увагу проблемі старіння національного трудового ресурсу. Так, дослідження чисельності постійного населення за віковою структурою показало, що в Україні формування та накопичення трудового ресурсу має від'ємний характер (рис. 2.3): упродовж 1995–2018 рр. чисельність населення у віці 15–64 роки скоротилась на 16,1 % (на 5091,6 тис. осіб); найбільше скорочення населення відбулось у віковій групі 0–14 років – на 38,0 %

(на 3998,2 тис. осіб) (обсяги чисельності постійного населення вікової групи 0–14 років стають маркером відтворення трудового ресурсу України). Одночасно впродовж зазначеного періоду спостерігається позитивний приріст кількості осіб непрацездатного віку – на 1,9 % (на 6,2 тис. осіб).



**Рис. 2.3. Структура чисельності постійного населення України за віковими групами у 1995–2018 рр., %**

Джерело: розраховано та побудовано за [115]

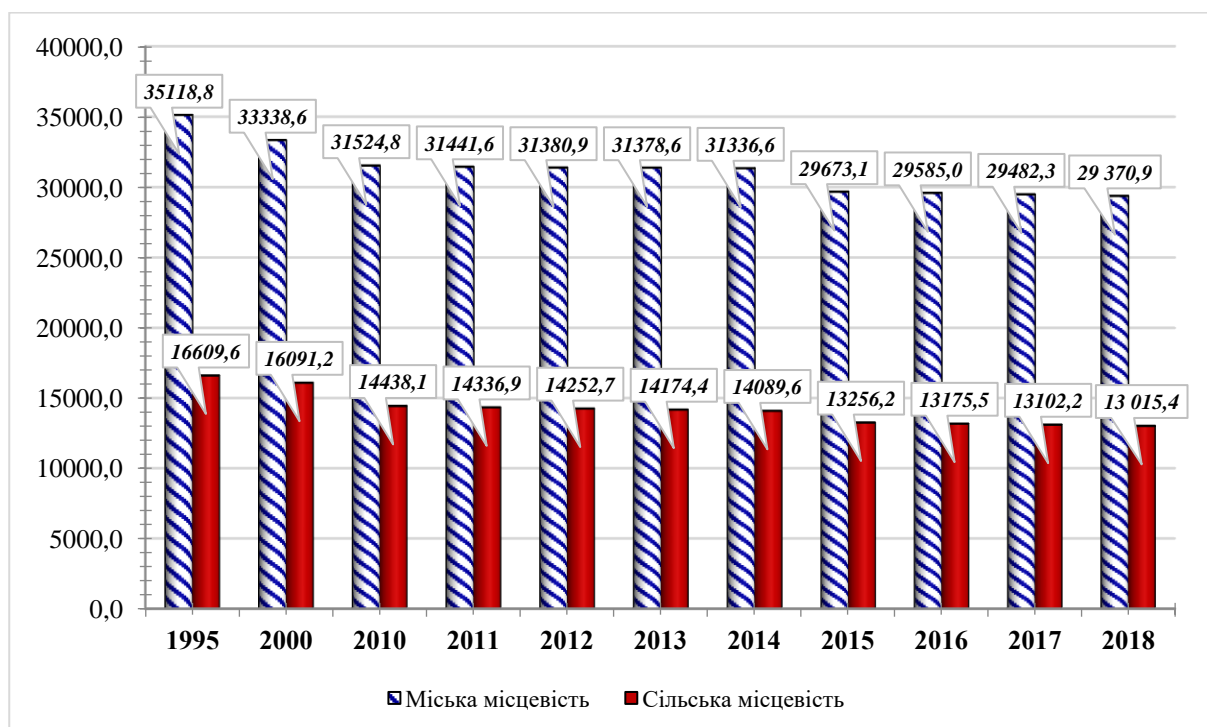
На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що 2000 р. є початком періоду волатильності трудоворесурсного забезпечення в Україні як результат несталого відтворення трудових ресурсів за кількісною складовою впродовж 2000–2018 рр.

Негативні демографічні зміни в Україні стали наслідком багатьох причин, основними з яких є такі: низький рівень та якість життя населення країни як результат тривалих економічних криз; забруднення навколишнього середовища, у тому числі з причин техногенно-екологічної катастрофи 1986 р.; погіршення здоров'я населення.

Для забезпечення позитивної динаміки розвитку демовідтворювальних процесів в державі необхідно вирішити завдання попередження волатильного стану ринку праці як на національному, так і на регіональному рівні (з урахуванням наявних територіальних відмінностей).

Підтвердження гіпотези щодо домінування просторово-трудоресурсного аспекту регуляторного впливу держави на стан ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності, висунутої в теоретичному розділі, потребує аналізу демографічної складової за територіальною ознакою, оскільки вирішення проблем ринку праці України потребує багатофункціонального впливу на розвиток окремих територій держави.

Хоча тенденція до скорочення чисельності населення є характерною для країни в цілому, негативні демографічні зміни в Україні посилюються наявністю значних територіальних відмінностей. Так, як свідчать дані рис. 2.4, існує значна диференціація відповідних показників за типом місцевості: у сільській місцевості упродовж 1995–2018 рр. відбулось скорочення чисельності наявного населення на 22,6 % (на 3594,2 тис. осіб), у міській – на 16,4 % (на 5747,9 тис. осіб).



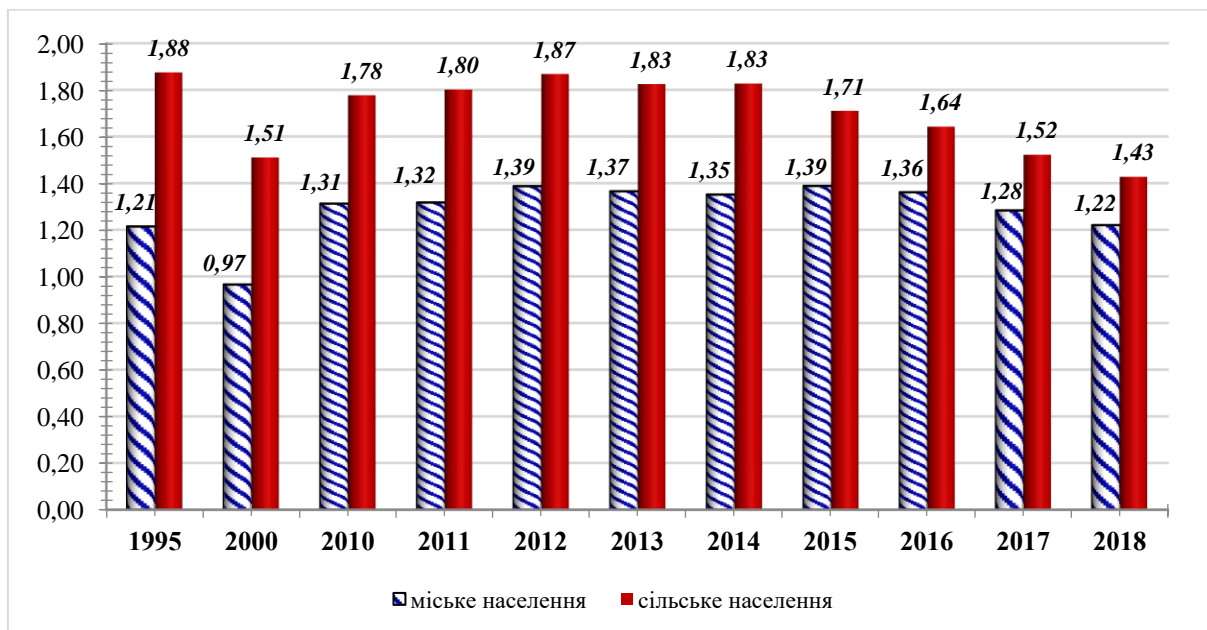
**Рис. 2.4. Динаміка чисельності наявного населення України за типом місцевості у 1995–2018 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано за [115]

Слід зауважити, що відсутність дієвих регуляторних заходів зумовить подальше збільшення територіальної диференціації в Україні за демографічною складовою з відповідними негативними наслідками для ринку праці, що може спричинити соціально-економічний занепад окремих територій країни.

Постає актуальне завдання покращення показників природного відтворення населення та територіального закріплення останнього в межах України. Слід зазначити, що проблема територіального закріплення є особливо актуальною для сільської місцевості (див. рис. 2.4). Одночасно розвиток ринку праці міських територій, де кількість міського населення значно переважає сільське (у середньому на 55,7 % у 2018 р.), може створити ефект синергії: промисловий агломераційний розвиток здатен надати ключовий імпульс економічному зростанню міської місцевості і прилеглих територій.

На сьогодні ж перспективний стан ринку праці зазначених територій можна визнати незадовільним, оскільки сумарний коефіцієнт народжуваності населення, як у міській, так і сільській місцевості характеризується негативною динамікою загального скорочення (рис. 2.5).



**Рис. 2.5. Динаміка сумарного коефіцієнта народжуваності населення України за типом місцевості у 1995–2018 рр., на 1 жінку**  
Джерело: побудовано за [115]

Здійснюючи оцінку сумарного коефіцієнта народжуваності населення в Україні (див. рис. 2.5), потрібно зауважити, що цей показник є вищим у сільській місцевості (максимальне значення показника фертильності у сільській місцевості становило 1,88 % у 1995 р., у міській – 1,39 % у 2012 р. та 2015 р.), а соціально-економічні зміни, які відбувались в Україні протягом тривалого

часу, серйозно деформували показники відтворення населення (найнижчий показник сумарного коефіцієнта народжуваності населення у міській місцевості спостерігався у 2000 р. – 0,97 дитини на одну родину, у сільській місцевості – 1,43 у 2018 р.), що свідчить також про деформацію репродуктивних мотивів українських сімей (народження в середньому однієї дитини в одній родині). Важливо зазначити, що репродуктивні спрямування українського населення не забезпечують повноцінного національного відтворювального процесу, і підтверджують наявність незворотних тенденцій скорочення обсягів трудового ресурсу, як у міській, так і сільській місцевості.

Процес покращення природного відтворення населення тісно пов'язаний з рівнем економічного розвитку країни як результат зростання економічної активності населення, стабілізації рівня добробуту, активізації репродуктивної функції соціуму. Отже, накопичення трудового ресурсу як у містах, так і сільській місцевості можна очікувати лише за умови соціально-економічного розвитку як окремих територій, так і Україні в цілому, що актуалізує завдання формування в державі концепту ендogenous економічного зростання територій.

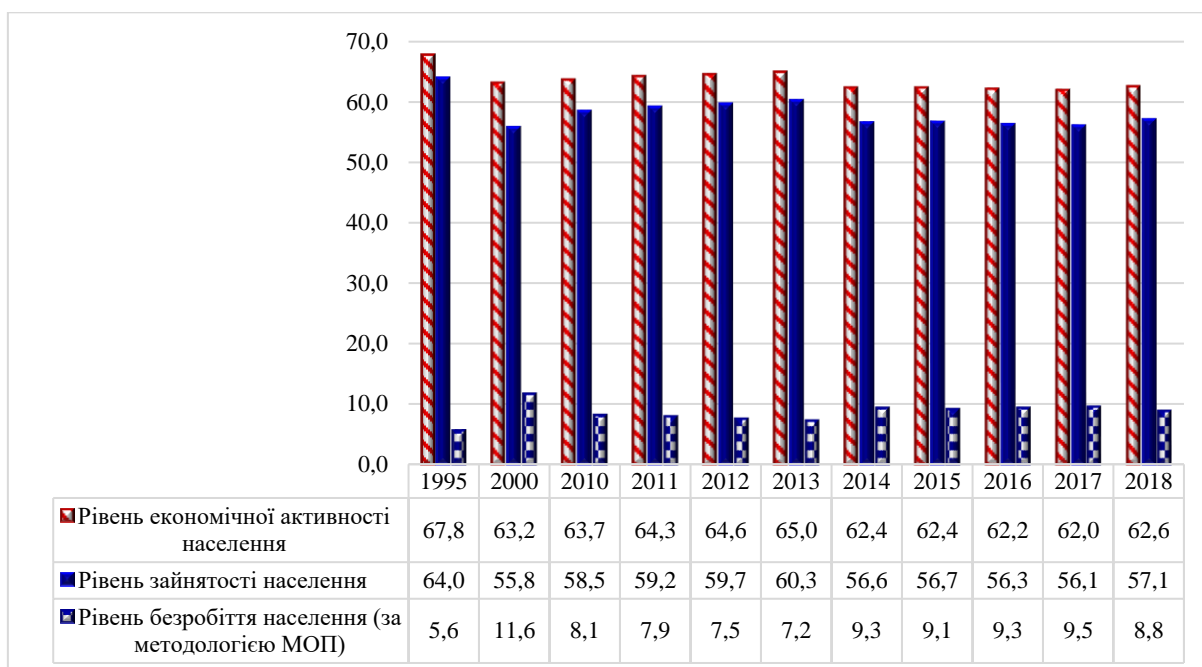
Виходячи з вищезазначеного, можна констатувати наявність в Україні чіткої тенденції *вихідної (демографічної) трудоресурсної волатильності, характерними ознаками якої є такі:*

- скорочення чисельності населення України (і як наслідок – неминуче зменшення обсягів національного трудового ресурсу);
- депопуляція як процес природних втрат трудового ресурсу в Україні (за рахунок зростання смертності населення працездатного віку);
- звуження процесу природного відтворення населення України з відмінностями протікання у міській та сільській місцевості (що свідчить про скорочення темпів і обсягів оновлення національного трудового ресурсу, яке зумовлює стале формування його дефіциту у перспективі).

За таких умов важливим завданням соціально-економічного розвитку держави стає розробка регуляторної політики, спрямованої на розвиток територій і максимальне залучення наявного трудового ресурсу в економіку, з метою формування соціально-економічної системи, рівень розвитку якої здатен знизити рівень демографічної небезпеки в Україні.



Виходячи з розуміння процесів трудоворесурсної волатильності за вихідним (демографічним) індикатором, очевидно, що в Україні головним проблемним питанням політики регулювання ринку праці стає збереження наявної робочої сили та підвищення рівня зайнятості в умовах трудоворесурсної волатильності. Так, для ринку праці України загрозливою є динаміка рівня економічної активності населення (рис. 2.6): упродовж 1995–2018 рр. загальне скорочення даного показника становило в країні 5,2 % (найбільше скорочення рівня економічної активності населення відбулось у 1995–2000 рр. – на 4,6 %, незначне зростання показника у 2010 р. – на 0,5 % у порівнянні з 2000 р. – обумовлено попереднім значним падінням).



**Рис. 2.6. Динаміка основних показників ринку праці України у 1995–2018 рр., % до всього населення у віці 15–70 років**  
Джерело: побудовано за [115]

Проблема скорочення рівня економічної активності населення в Україні набуває особливої актуальності на сучасному етапі, оскільки приріст показника на 0,6 % у 2018 р. є свідченням стагнації національного ринку праці на фоні трудоворесурсної волатильності за вихідним (демографічним) індикатором.

Слід зазначити, що між темпами формування чисельності економічно активного населення та ступенем його використання у національній економіці існує прямий зв'язок, відображений рівнем зайнятості населення: так, упродовж 1995–2018 рр. рівень

зайнятості населення в Україні скоротився на 6,9 % (див. рис. 2.6); найвищий рівень зайнятості спостерігався у 1995 р. – 64,0 %, що відповідає періоду найбільш інтенсивного розвитку національної економіки.

Загалом динаміка темпів скорочення рівня зайнятості населення в Україні впродовж 2000–2018 рр. свідчить про відсутність дієвої державної регуляторної політики щодо ринку праці: рівень зайнятості населення у 2018 р. становив 57,1 % – на 6,9% нижче у порівнянні з 1995 р., – що потребує визначення дієвих напрямків державного регулювання та пошуку нових інструментів і методів ієрархічного регулювання ринку праці (з урахуванням територіальної складової).

Можна зробити висновок, що державна політика України у сфері регулювання ринку праці не відповідає викликам трудоресурсної волатильності ринку праці за вихідним (демографічним) індикатором (не передбачає максимальне залучення економічно активного населення у національну економіку), підтвердженням чого є динаміка рівня безробіття в країні (за методологією МОП) упродовж 1995–2018 рр. (див. рис. 2.6).

Безробіття виступає однією з основних проблем соціально-економічного розвитку України, оскільки спричиняє не лише недовикористання трудового ресурсу, а і посилення соціальної напруженості, поглиблення процесів зростання бідності українського населення. Так, упродовж 1995–2018 рр. в Україні рівень безробіття за методологією МОП збільшився на 3,2 %, при цьому впродовж 1995–2000 рр. збільшення показника становило 6,0 % (до 11,6 %). Основною причиною негативного зростання рівня безробіття в країні визнано падіння промисловості, що спричинило подальші негативні економічні трансформації [322, с. 28]. Незначна стабілізація економіки України упродовж 2000–2013 рр. забезпечила скорочення безробіття до 7,2 % у 2013 р.

Загалом динаміку рівня безробіття в Україні не можна охарактеризувати як задовільну з точки зору розвитку національної економіки. Це є свідченням того, що ринок праці України потребує регуляторних заходів, спрямованих на протидію безробіттю та залучення економічно активного населення в національну економіку.

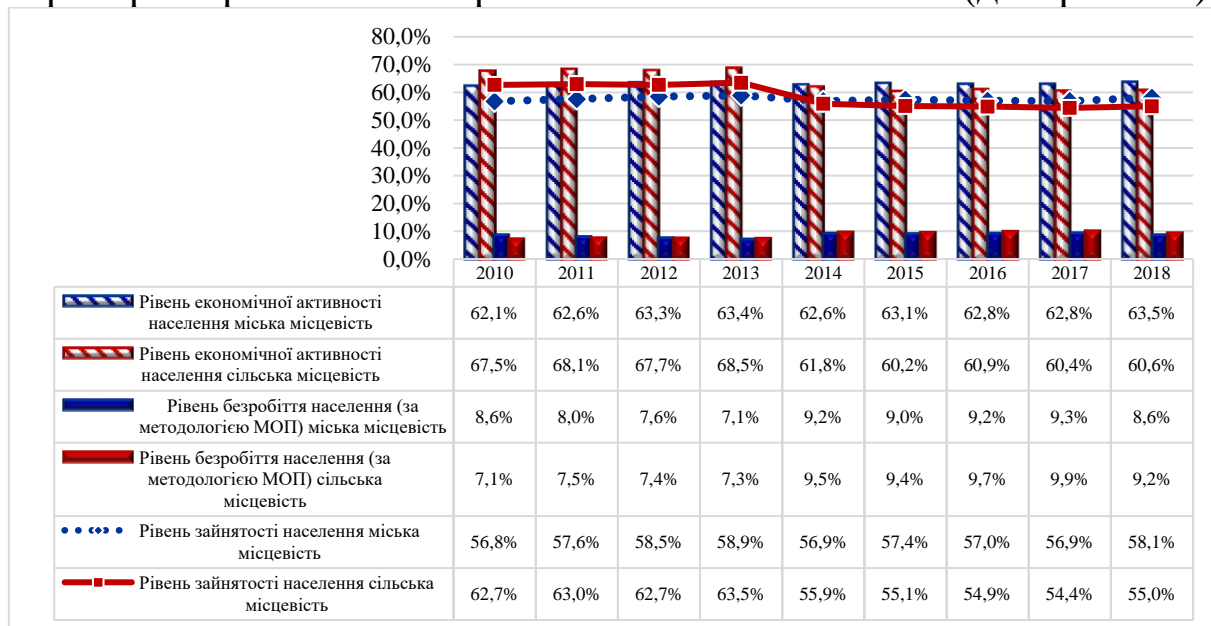
Загострення ситуації на ринку праці України спричинили події 2014 р., внаслідок яких рівень безробіття збільшився на 2,1 % відносно попереднього періоду, становивши у 2014 р. 9,3 %.

Особливо слід зауважити, що неочікувано на фоні проблем, спричинених подіями на Сході України, у 2018 р. показник рівня безробіття населення скоротився на 0,7 % (до 8,8 %) (див. рис. 2.6), що свідчить про задіяння можливостей ендogenous економічного зростання, і є особливо важливим з урахуванням того, що в державі спостерігається неповне використання наявного трудового ресурсу та зростання трудоресурсної волатильності за вихідним (демографічним) індикатором.

Оцінка специфіки розвитку ринку праці України впродовж 2010–2018 рр. демонструє суттєву диференціацію показників у територіальному розрізі (рис. 2.7). Так, рівень економічної активності у міській місцевості збільшився на 1,4% (до 63,5 %), у сільській місцевості – скоротився на 6,9 % (до 60,6 %). Як можна бачити, найбільше скорочення рівня економічної активності відбулось у 2014 р.: серед сільських мешканців – на 6,7 %, серед міських – на 0,8 %.

Крім того, через скорочення попиту на ринку праці у сільській місцевості внаслідок скорочення виробництва, відбувається нарощення обсягів внутрішньої міграції сільських мешканців до міста, визначаючи кон'юнктуру ринку праці останнього.

Рівень економічної активності населення у міській і сільській місцевості не є сталим показником та знаходиться у постійній динаміці, як у часовому, так і у територіальному вимірі. Ідентифікації викликів державної регуляторної політики окремої території сприятиме аналіз рівня зайнятості населення (див. рис. 2.7).



**Рис. 2.7. Динаміка основних показників ринку праці України за місцем проживання у 2010-2018 рр., % у середньому за період**

Джерело: побудовано за [115]

Так, у сільській місцевості упродовж 2010–2018 рр. рівень зайнятості скоротився на 7,7 % (до 55 %), одночасно у міській місцевості зріс на 1,3 % (до 58,1 %) (рис. 2.7), що дає можливість констатувати, що ринку праці України притаманні деструктивні тенденції у сфері зайнятості.

Крім того, ключовою причиною деформації ринку праці впродовж 2014–2018 рр. стали події на Сході України, які загострили проблему зайнятості як у сільській, так і у міській місцевості.

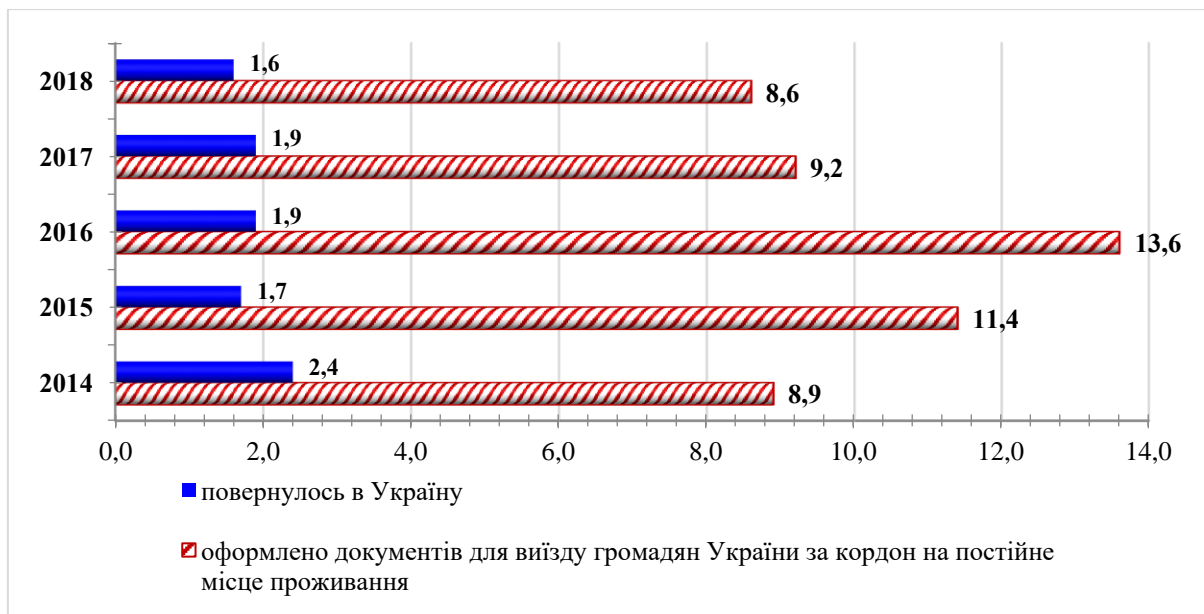
Цілком логічно, що найбільш проблемним питанням, як у сільській, так і міській місцевості залишається безробіття. Так, аналіз динаміки рівня безробіття населення представлений на рис. 2.7, свідчить, що 2014 р. став переламним у напрямку збільшення рівня безробіття: найвищий рівень безробіття населення за обома типами місцевості становив – 9,5 % у 2017 р., проте у сільській місцевості від був більшим – 9,9 %. У міській місцевості найнижчий рівень безробіття склав 7,1 % у 2013 р., збільшившись у 2018 р. на 1,5 % – до 8,6 %. Загалом тенденції зміни обсягів безробіття як у міській, так і сільській місцевості можна охарактеризувати як кризові, з причини низького попиту на працю.

Слід врахувати, що такі негативні прояви розвитку ринку праці можуть стати імпульсом до зовнішньої трудової міграції як міського, так і сільського населення, на додаток до нарощення трудоресурсної волатильності за вихідним (демографічним) індикатором, для підтвердження чого слід проаналізувати стан міграційних процесів в державі упродовж 2014–2018 рр.

Оцінюючи масштаби зовнішньої трудової міграції населення (рис. 2.8), можна констатувати, що впродовж 2014–2018 рр. 51,7 тис. громадян України оформили документи для виїзду за кордон на постійне місце проживання, в той час як повернулось в країну лише 9,5 тис. осіб, перш за все, через відсутність можливості для професійної самореалізації на національному ринку праці.

З огляду на масштаби міграційних рухів, можна сказати, що наявні тенденції суттєво позначаються на процесах розвитку ринку праці як держави в цілому, так і окремих територій, у тому числі

внаслідок неврахованої (нелегальної) трудової міграції українського населення, яка має різну природу, причини і чинники, та підкреслює масштабність трудових загроз для національного ринку праці.

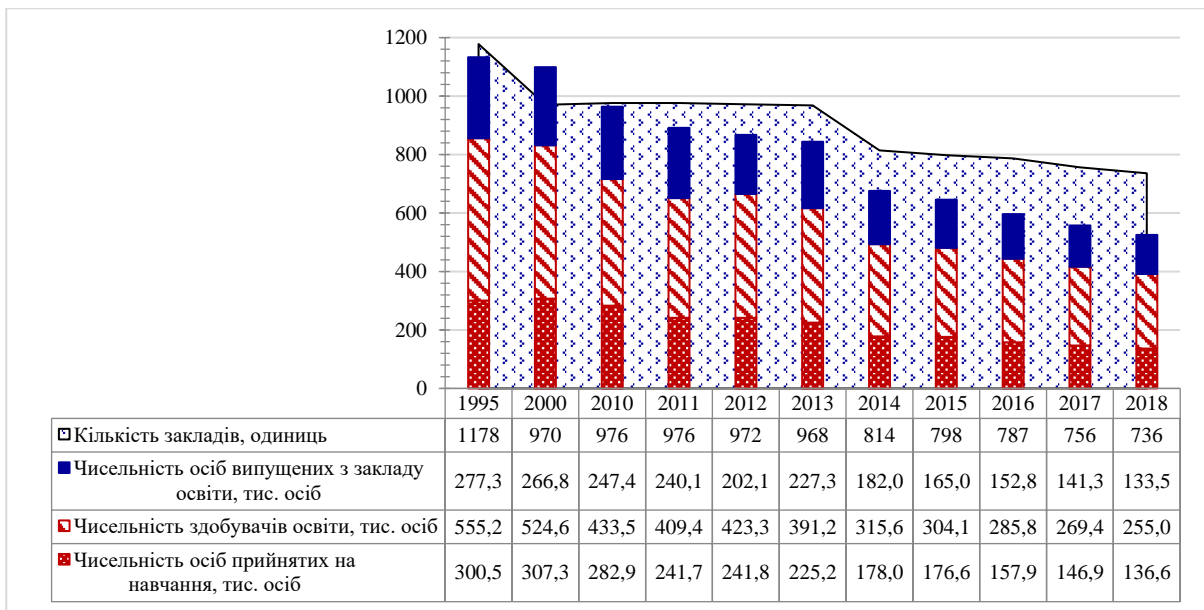


**Рис. 2.8. Динаміка чисельності населення, яке оформило документи для виїзду за кордон на постійне місце проживання у 2014–2018 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано за [115].

Обсяги безробіття та його територіальні ознаки підкреслюють, що національна економіка характеризується слабким рівнем накопичення трудового потенціалу, продовжуючи демонструвати стрімкі втрати наявного трудового ресурсу, сприяючи нарощенню економічної кризи, занепаду виробництва, активізації міграційних процесів.

За даних умов зростає важливість освіти як складової, що зміцнює позиції робочої сили на ринку праці. Освітня складова стає також базисним імперативом сталого соціально-економічного розвитку. Одночасно аналіз освітньої структури населення України (рис. 2.9) свідчить, що впродовж 1995–2018 рр. ситуацію на ринку освіти не можна сприятливою. Так, за період 1995–2018 рр. скоротилась кількість як закладів професійної (професійно-технічної) освіти (на 442 од.), так і чисельність прийнятих на навчання за відповідним освітнім рівнем здобувачів освіти – на 30,3 % ( або на 163,9 тис. осіб).



**Рис. 2.9. Динаміка чисельності закладів професійної (професійно-технічної) освіти України та здобувачів освіти у 1995–2018 рр.**

Джерело: побудовано за [115]

Спостерігається загальне скорочення чисельності здобувачів освіти – на 27,2 % (300,2 тис. осіб). Також проблемою національного ринку праці можна назвати скорочення чисельності осіб, випущених з закладів професійної (професійно-технічної) освіти протягом періоду дослідження на 51,7 % (143,8 тис. осіб). Так, у 2018 р. в Україні випущено здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти менше на 5,5 % (на 7,8 тис. осіб), ніж у 2017 р.

Стає очевидним той факт, що ситуація на ринку праці України у напрямку відтворення професійно-кваліфікаційного складу робочої сили стає критичною, що висвітлює спектр важливих проблем ринку праці, таких як структурні диспропорції у попиті та пропозиції робочої сили, нарощення дефіциту кваліфікованих кадрів робітничих спеціальностей на ринку праці.

Результати проведеного аналізу свідчать, що на національному ринку праці пропозиція робочої сили має низький рівень відтворення робочої сили за професійно-кваліфікаційним складом. За таких умов, з урахуванням трудоресурсної волатильності за вихідним (демографічним) індикатором, вектор державного регулювання має бути спрямованим на підтримку конкурентоспроможності наявної робочої сили протягом життєвого циклу робочої сили.

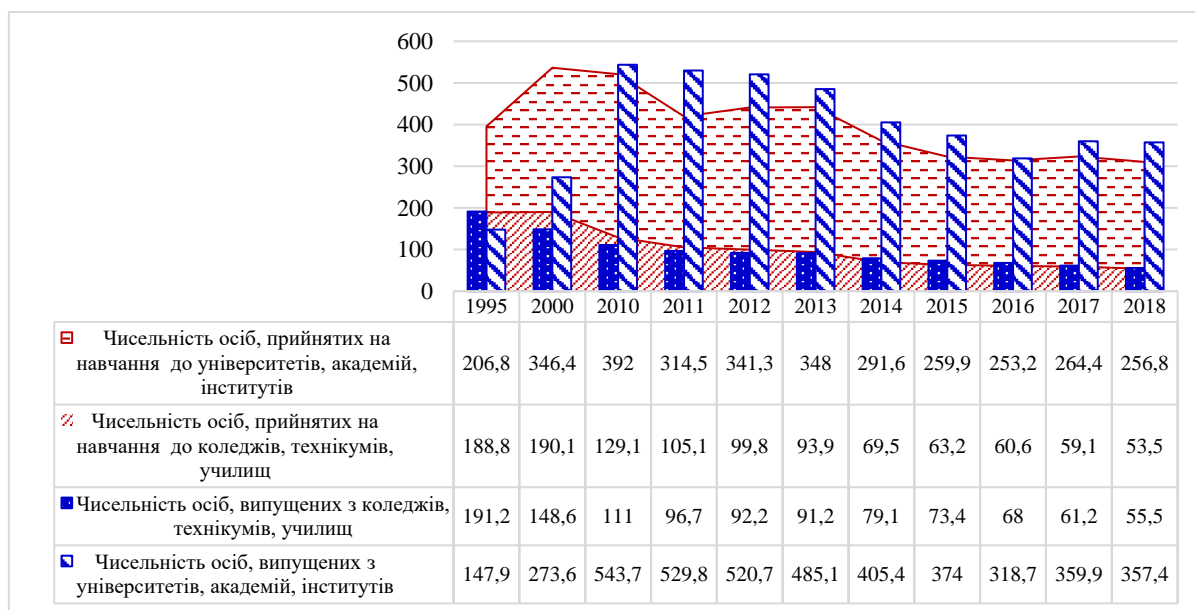
З метою нівелювання небезпеки на ринку праці України в умовах трудоресурсної волатильності за вихідним (демографічним)

індикатором, має бути забезпечена злагоджена робота держави та суб'єктів ринку праці, оскільки професійно-кваліфікаційні загрози на ринку праці перешкоджають інтенсивному розвитку промисловості як драйвера економічного розвитку країни загалом.

Крім того, джерелом загроз стає робоча сила, кваліфікація якої не відповідає вимогам сучасного розвитку економіки держави. Такі загрози підкреслюють необхідність спрямування державної політики регулювання зайнятості у напрямку підтримки та збереження конкурентоспроможності робочої сили у відповідності до потреб національної економіки.

Структурні освітньо-кваліфікаційні перекося на ринку праці України за кількісно-якісними характеристиками здатні спричинити формування гострого дефіциту робочої сили за певними кваліфікаційними рівнями. Отже, наявна проблема зумовлює необхідність пошуку принципово нових підходів щодо управління процесом формування якості робочої сили, яка відповідає потребам ринку праці.

Звичайно, розвинутий національний ринок праці потребує збереження і розвитку системи наукових знань, яку забезпечує вища освіта як засіб генерації висококваліфікованої робочої сили. Виступаючи основою розвитку знань та національного інтелектуального потенціалу, вища освіта в Україні має тенденцію до зниження обсягів відтворення висококваліфікованих фахівців (рис. 2.10).



**Рис. 2.10. Динаміка чисельності здобувачів освіти у закладах вищої освіти України у 1995–2018 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано за [115]

Виходячи з динаміки чисельності здобувачів освіти у закладах вищої освіти, представленої на рис. 2.10, можна зазначити, що упродовж 1995–2018 рр. відбувається відчутне скорочення чисельності осіб, прийнятих на навчання – загалом на 21,6 % (85,3 тис. осіб). Істотна зміна чисельного складу здобувачів вищої освіти обумовлена, перш за все, скороченням загальної чисельності населення України (рис. 2.2).

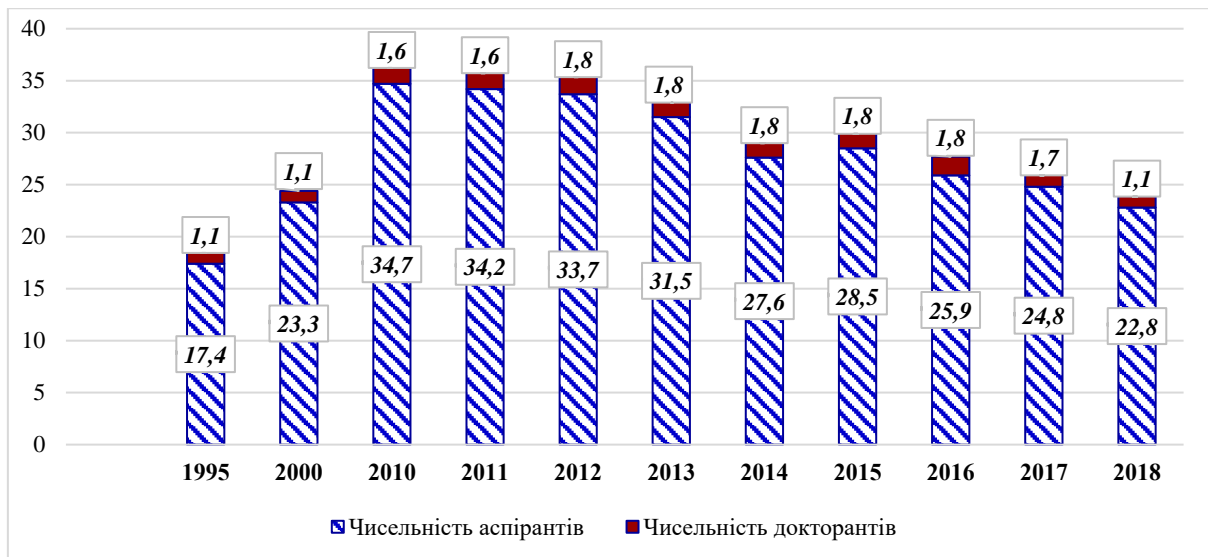
Дані рис. 2.10 які свідчать, що упродовж 2010–2018 рр. чисельність випущених осіб із закладів вищої освіти скоротилась на 36,9 % (на 241,8 тис. осіб), у тому числі: коледжі, технікуми, училища – на 50 % (на 55,5 тис. осіб); університети, академії, інститути – на 65,7 % (на 186,3 тис. осіб). Отже, можна стверджувати, що в Україні сфера формування висококваліфікованих фахівців упродовж 2010–2018 рр. поступово звужується.

Це стає свідченням не лише низхідних демографічних тенденцій, а і низької можливості реалізації високої кваліфікації на національному ринку праці. Як наслідок, реалізація освітнього потенціалу робочої сили відбувається поза межами України, що у подальшому призводить до зовнішнього територіального закріплення працівників (див. рис. 2.8)

Отже, на сучасному етапі розвитку ринку праці в Україні наявно. Є проблема ефективної взаємодії між закладами освіти та суб'єктами ринку праці, з метою забезпечення відповідного обсягу та якості підготовки робочої сили відповідно до потреб реального сектору економіки.

Також в Україні має місце суттєве скорочення наукового потенціалу, що підтверджується скороченням чисельності молодих науковців упродовж 1995–2018 рр. (рис. 2.11). Можна констатувати, що упродовж 1995–2018 рр. збільшення чисельності дослідників відбувалось до 2012 р., коли чисельність аспірантів в Україні становила 33,7 тис. осіб, докторантів 1,8 тис. осіб. Починаючи з 2013 р., в державі відбувається динамічне скорочення наукового потенціалу. Так, за даними рис. 2.11, у 2018 р. чисельність аспірантів скоротилась на 32,3 % (на 10,9 тис. осіб) у порівнянні з 2012 р., що становило 22,8 тис. осіб у 2018 р., чисельність докторантів у 2018 р. складала 1,1 тис. осіб., що менше на 38,9 % (на 0,7 тис. осіб) у порівнянні з 2012 р.





**Рис. 2.11. Динаміка чисельності аспірантів та докторантів в Україні у 1995–2018 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано за [115].

Ефективність використання трудового ресурсу на ринку праці залежить від його можливості та вміння організувати трудову діяльність на основі здобутих освітніх знань. В свою чергу, в Україні скорочення наукового потенціалу закріплює продовження екстенсивного типу розвитку економіки, що несе загрози науково-технологічної стагнації з причин низького рівня науково-технічного генерування та об'єктивізації нових знань.

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що освітні тенденції в Україні стають свідченням низького рівня накопичення людського капіталу, що стримує науково-технічний прогресу у національному виробництві за умов ендогенного зростання економіки.

Таким чином, Україні притаманна трудоресурсна волатильність також за освітнім індикатором, оскільки освіта, як найважливіший фактор науково-технологічного зростання національної економіки, забезпечує найбільш повне використання трудового ресурсу, зростання продуктивності праці.

Враховуючі освітні тенденції в Україні, можна констатувати, що неефективність державної регуляторної політики є наслідком наявності таких проблем:

- відсутність комплексної й цілеспрямованої професійної орієнтації, спрямованої на свідоме прийняття рішення щодо освітнього самовизначення та реалізації на національному ринку праці;

– обмеженість державної підтримки щодо формування освітніх навичок у відповідності до реальних потреб економіки;

– обмежені можливості реалізації здатності до праці на національному ринку праці після опанування певного освітнього напрямку.

З урахуванням вищевикладеного, можна зробити висновок, що визначені дослідження проблеми сучасного ринку праці України є такими, що становлять загрозу соціально-економічному розвитку країни.

Трудові ресурси, які відповідають соціально-економічним потребам і технологічним критеріям промислово розвинутої України, мають обмежені можливості ефективно реалізації здатності до праці у національній економіці.

Відсутність системного розуміння державою проблем ринку праці, з урахуванням тенденцій трудоресурсної волатильності, спричиняє загострення дефіциту трудових ресурсів й стагнації національного розвитку України.

За таких умов, метою державного регулювання ринку праці України має стати максимальне залучення економічно активного населення до процесу економічної діяльності в державі. Реалізація даної мети повинна бути спрямована на зростання рівня зайнятості та скорочення рівня безробіття в Україні, і вимагає як часу, так і вдосконалення заходів регуляторної політики на ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності за ключовими індикаторами.

## **2.2 Вплив трудоресурсної волатильності на розвиток ринку праці промислового регіону**

Стан ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності стає чітким індикатором дієвості регуляторної політики держави, що обумовлено тим, що ринок праці виступає складною соціально-економічною системою, яка активно впливає, по перше, на вибір рішень суб'єктами ринку праці щодо економічних намірів, по друге – на інтенсивність трудової діяльності.

Аналіз стану та динаміки розвитку національного ринку праці продемонстрував відсутність сталості та наявність кризи, породженої системними причинами, які закладені у регуляторній

політиці держави. Даний факт підтверджується наявністю тенденцій до скорочення трудового ресурсу на національному рівні як за кількісними, так і за якісними ознаками. Крім того, негативна динаміка формування національного трудового ресурсу в Україні поглиблюється стійким міграційним відтоком працівників.

Соціально-економічний розвиток сучасної України відбувається на фоні наявної трудоресурсної волатильності ринку праці. Аналіз розвитку демографічних та освітніх процесів в країні дозволив зробити висновок, що базовими індикаторами трудоресурсної волатильності ринку праці виступають демографічний та освітній. Вплив демографічних і освітніх детермінант на ринок праці є багатоаспектним, що значною мірою обумовлюється територіальними особливостями економіки держави.

Як відомо, особливості збалансування попиту та пропозиції на ринку праці країни обумовлені територіальними, ресурсними та адміністративними відмінностями на регіональному рівні. Тому, хоча забезпечення сталого розвитку ринку праці України вимагає ефективного використання трудового ресурсу на всіх рівнях регулювання (що підкреслено у теоретичному розділі), регіональний рівень виступає основним та найбільш дієвим, оскільки орієнтований на конкретні регіональні потреби. Розуміння проблем трудоресурсної волатильності ринку праці регіону надає можливість формування механізму управління локальним рівнем з властивими йому інститутами та механізмами попередження регіональних трудоресурсних викликів.

Очевидно, що дисбаланс на регіональному ринку праці відчутно впливає на загальний економічний розвиток держави, саме тому аналіз регіонального ринку праці сприятиме визначенню характерних відмінностей трудоресурсної волатильності, ознак її прояву на рівні територій.

Виходячи з особливостей структури економіки України, фундаментом забезпечення економічного розвитку держави виступає промисловість (як ядро, навколо якого функціонують інші галузі з їх трудовими ресурсами), відповідно дослідження ринку праці промислових регіонів сприятиме визначенню драйверів економічного зростання на національному рівні та дозволить, з урахуванням елементів загальнодержавних, регіональних та місцевих інтересів, окреслити комплекс заходів щодо збалансування попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності.

Промислове виробництво по всій території України розподілене нерівномірно, з найбільшою концентрацією підприємств *важкої промисловості* у Донецькому, Дніпропетровському, Запорізькому та Луганському регіонах. Слід зазначити, що у дослідженні не враховано Харківський регіон, як один з промислових регіонів України у якому за основними видами діяльності суттєво домінує переробна промисловість – 71,4 % [54, с. 60].

Отже, дослідження ринку праці промислового регіону доцільно проводити на прикладі вищезазначених регіонів, оскільки створення одного робочого місця у промисловості цих регіонів генерує створення десятків робочих місць в інших галузях. Водночас, з урахуванням подій на Сході України, забезпечення збалансованості між попитом та пропозицією робочих місць стає складною проблемою, вирішення якої може стати дієвим орієнтиром для регулювання ринку праці інших регіонів країни.

Необхідно зазначити, що історичні умови і особливості економічного розвитку кожного з окреслених регіонів формували свою, притаманну лише йому, ринкову спеціалізацію економіки, а отже й внутрішні відмінності становлення та накопичення трудового ресурсу. Відповідно, процес розвитку ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) України передбачає різні регіональні ознаки прояву трудоворесурсної волатильності.

Слід зауважити, що визначення властивостей динамічних змін ринку праці передбачає окреслення загальної площі промислових регіонів (важкої промисловості), яка складає 18,6 % (112,3 км<sup>2</sup>) від загальної території України, де на Дніпропетровський регіон припадає 5,3 % (31,9 км<sup>2</sup>), на Запорізький – 4,5 % (27,2 км<sup>2</sup>), на Донецький – 4,4 % (26,5 км<sup>2</sup>), на Луганський – 4,4 % (26,7 км<sup>2</sup>) [115].

Структура адміністративно-територіальних утворень регіонів, представлена в табл. 2.1, свідчить, що в них сконцентрована найбільша в Україні чисельність великих міст обласного значення, що визначає характерні відмінності у динаміці формування та відтворення трудового ресурсу у міській та сільській місцевостях. Таким чином, функціонування локальних ринків праці всередині промислових регіонів може передбачати неоднорідність накопичення трудового ресурсу, а отже й різний ступінь трудоворесурсної волатильності.

Таблиця 2.1

### Адміністративно-територіальний розподіл промислових регіонів України на 1 січня 2018 року, одиниць

|   | Дніпропетровський регіон | Донецький регіон | Запорізький регіон | Луганський регіон |
|---|--------------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| Райони  | 22                       | 18               | 20                 | 18                |
| Об'єднані територіальні громади                       | 56                       | 10               | 36                 | 9                 |
| Міста   | 20                       | 52               | 14                 | 37                |
| у тому числі спеціального статусу, обласного значення | 13                       | 28               | 5                  | 14                |
| Селища міського типу                                  | 46                       | 131              | 22                 | 109               |
| Сільські населенні пункти                             | 1435                     | 1115             | 914                | 780               |

Джерело: узагальнено за [98; 99; 100; 101].

У такому випадку необхідним стає визначення ступеня трудоресурсної волатильності ринку праці за вихідним (демографічним) індикатором, як сукупність проблем ринку праці, що стосуються інтересів регіонального економічного розвитку.

Вибір часового періоду 2010–2018 рр. пояснюється не лише наявністю офіційних статистичних даних, а й процесами міжрегіональної міграції населення промислових регіонів, у тому числі внаслідок подій на Сході України (починаючи з 2014 р.).

Найважливішою демографічною проблемою, яка загрожує вкрай негативними наслідками щодо ринку праці, за даними рис. 2.12, стає скорочення чисельності наявного населення у промислових регіонах (важкої промисловості) України.

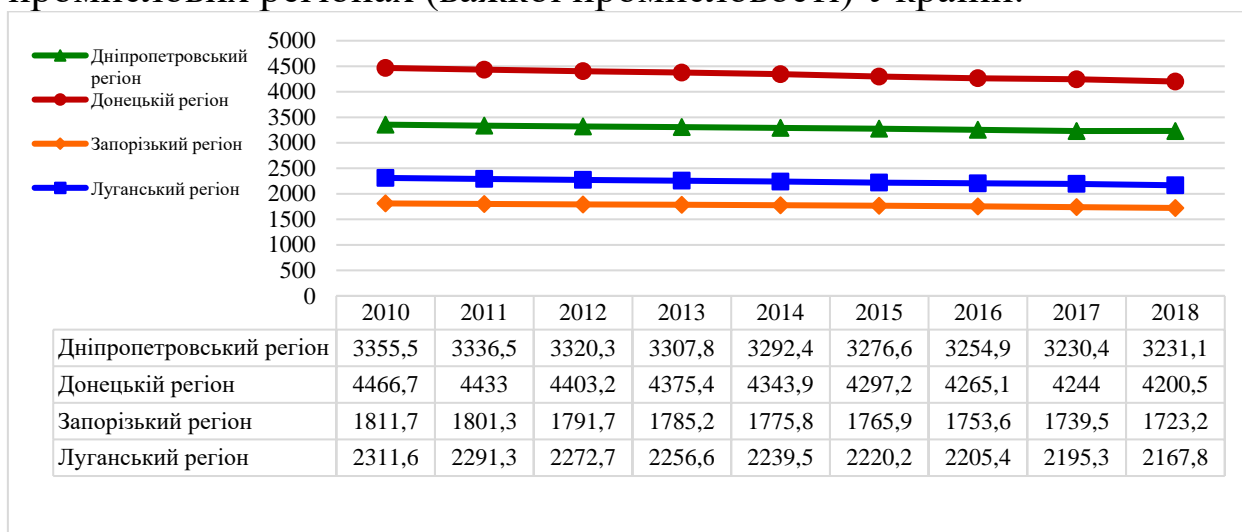


Рис. 2.12. Динаміка чисельності наявного населення промислових регіонів України у 2010–2018 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано за [115]

Аналіз даних, наведених на рис. 2.12, свідчить, що чисельність наявного населення промислових регіонів упродовж 2010–2018 рр. демонструє тенденцію до скорочення, а саме: у Дніпропетровському регіоні – на 124,4 тис. осіб (на 3,7 %), Донецькому – на 226,2 тис. осіб (на 6,0 %), Запорізькому – на 88,5 тис. осіб (на 4,9 %), Луганському – на 143, 8 тис. осіб (на 6,2 %). Така тенденція, в першу чергу, пояснюється загальнодержавними трендами скорочення чисельності населення.

Найбільша чисельність населення впродовж 2010–2018 рр. спостерігалась у Донецькому регіоні, найменша – у Запорізькому. Тобто, незважаючи на вплив подій 2014 р., Донецький регіон належить до регіонів з найбільшою чисельністю населення, а отже, має найбільшу частку трудового ресурсу.

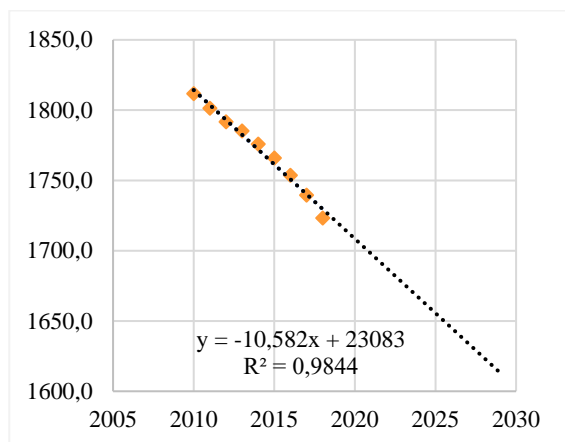
Такий базис формування трудового ресурсу, як обсяг населення, можна визнати сильною стороною Донецького регіону, проте до слабкої сторони відноситься окреслена у межах регіону зона проведення операції об'єднаних сил в Україні, яка значно скорочує реальні обсяги населення, як у Донецькому, так і Луганському регіонах. За таких умов нарощення обсягів населення у вищезазначених регіонах можливо за умов виходу територій з конфліктної ситуації, що усуне ключову проблему щодо накопичення трудового ресурсу.

За прогнозними оцінками, всі промислові регіони (важкої промисловості) України демонструють негативні демографічні тенденції (скорочення чисельності наявного населення) (рис. 2.13 – рис. 2.16).

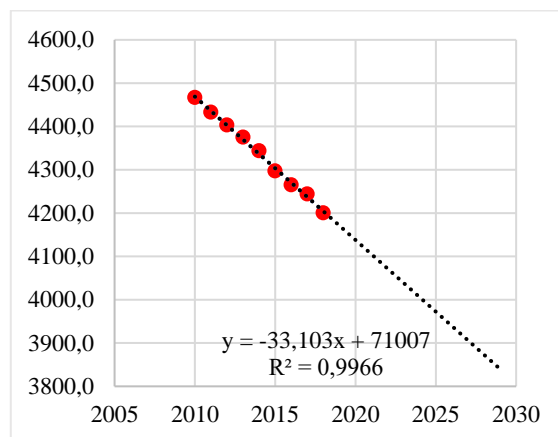
Оскільки від'ємні прогнозні демографічні тренди матимуть негативні наслідки для розвитку ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) України, це вимагає більш детального демографічного аналізу з метою визначення обсягу трудового ресурсу регіонів та темпів його відтворення. Так, аналіз динаміки абсолютного природного приросту (скорочення) населення упродовж 2010–2018 рр. (рис. 2.17), свідчить про наявність загрозливих тенденцій для ринку праці промислових регіонів.

Стан відтворення населення промислових регіонів (важкої промисловості) України демонструє, що у 2018 р. (у порівнянні з 2010 р.), за рахунок природного скорочення, чисельність населення скоротилась у Дніпропетровському регіоні на 43,9 % (на 8,3 тис. осіб), Запорізькому – на 41,8 % (на 4,6 тис. осіб). Приріст населення

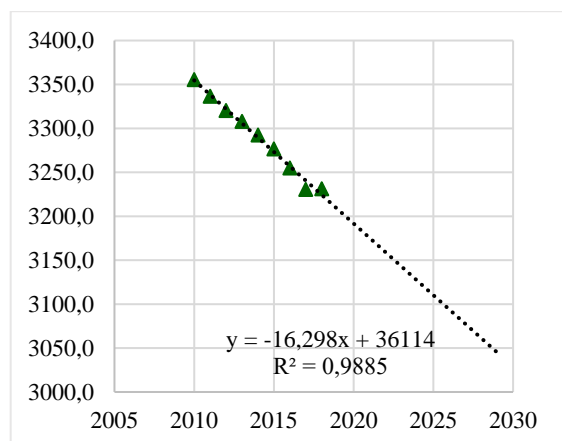
спостерігається у Донецькому регіоні – на 26,8% (на 8,4 тис. осіб) та Луганському – на 45,5 % (на 7,6 тис. осіб.)



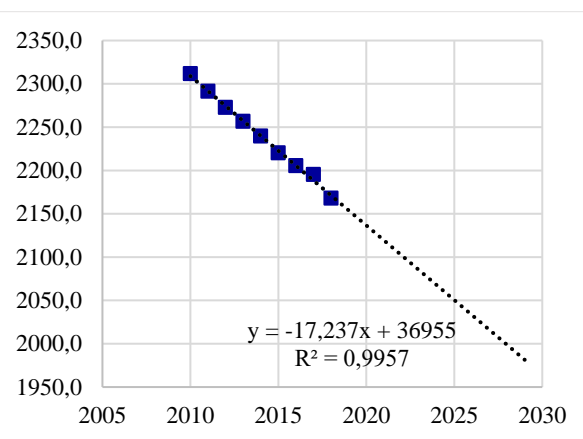
*Рис. 2.13. Динаміка чисельності наявного населення у Запорізькому регіоні у 2010–2030 рр., тис. осіб*



*Рис.2.14. Динаміка чисельності наявного населення у Донецькому регіоні у 2010–2030 рр., тис. осіб*



*Рис. 2.15. Динаміка чисельності наявного населення у Дніпропетровському регіоні у 2010–2030 рр., тис. осіб*

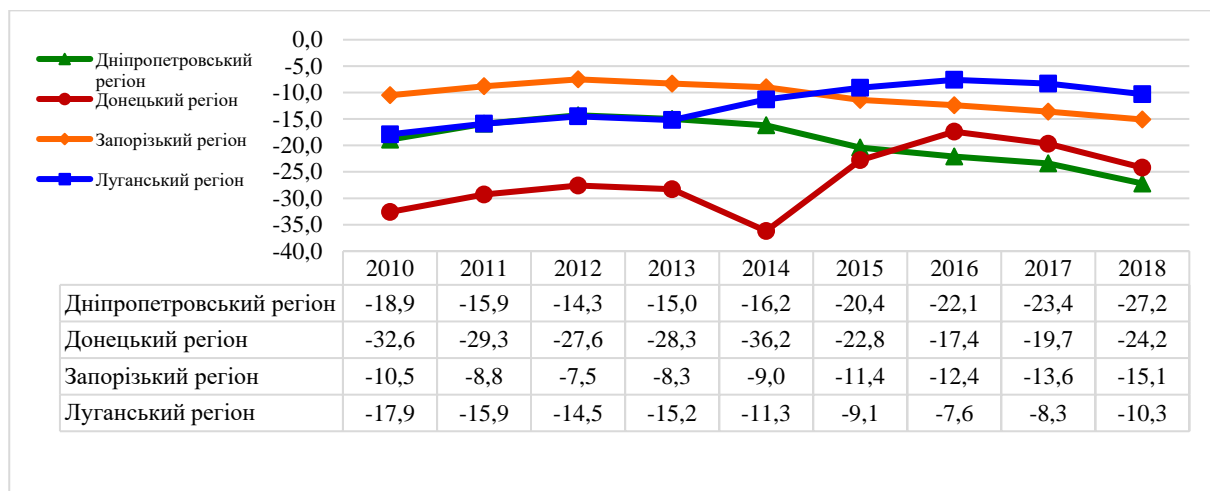


*Рис. 2.16 Динаміка чисельності наявного населення у Луганському регіоні у 2010–2030 рр., тис. осіб*

Щодо природного приросту населення промислових регіонів (важкої промисловості) України, у Донецькому та Луганському регіонах після надмірного скорочення чисельності населення у 2014 р. спостерігалась позитивна динаміка щодо різниці між кількістю живонароджених та померлих осіб у регіоні (див. рис. 2.17), що навіть із подальшим зменшенням показника, починаючи з 2016 р., утворює загальний позитивний тренд.

Загалом у промислових регіонах (важкої промисловості) України відбувається скорочення чисельності населення, що виступає негативним маркером територіального розвитку та є свідченням низького рівня відтворення населення промислових

регіонів, що негативно впливає на обсяги відтворення регіонального трудового ресурсу.



**Рис. 2.17. Динаміка природного приросту (скорочення) населення промислових регіонів України у 2010–2018 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано за [115]

У розрізі наявної чисельності населення за типом місцевості можна констатувати, що накопичення трудового ресурсу у промислових регіонах (важкої промисловості) України відбувається неоднорідно (табл. 2.2), зокрема, за обсягами скорочення чисельності населення у розрізі міської та сільської місцевості.

Таблиця 2.2

**Динаміка чисельності наявного населення промислових регіонів України за типом місцевості у 2010–2018 рр., тис. осіб**

| Рік  | Дніпропетровський регіон |                     | Донецький регіон  |                     | Запорізький регіон |                     | Луганський регіон |                     |
|------|--------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
|      | міська місцевість        | сільська місцевість | міська місцевість | сільська місцевість | міська місцевість  | сільська місцевість | міська місцевість | сільська місцевість |
| 2010 | 2 801,2                  | 554,1               | 4 042,8           | 423,8               | 1 391,5            | 420,0               | 2 003,1           | 308,4               |
| 2011 | 2 785,3                  | 551,1               | 4 013,0           | 419,9               | 1 385,2            | 416,0               | 1 986,4           | 304,8               |
| 2012 | 2 772,1                  | 548,1               | 3 987,3           | 415,8               | 1 379,3            | 412,3               | 1 971,6           | 301,0               |
| 2013 | 2 763,2                  | 544,5               | 3 964,1           | 411,2               | 1 375,6            | 409,5               | 1 959,0           | 297,5               |
| 2014 | 2 751,7                  | 540,6               | 3 937,7           | 406,1               | 1 369,0            | 406,7               | 1 945,3           | 294,1               |
| 2015 | 2 739,9                  | 536,6               | 3 895,6           | 401,6               | 1 362,3            | 403,5               | 1 928,2           | 291,8               |
| 2016 | 2 722,1                  | 532,7               | 3 870,1           | 395,0               | 1 353,7            | 399,8               | 1 916,1           | 289,2               |
| 2017 | 2 701,0                  | 529,3               | 3 852,2           | 391,7               | 1 342,9            | 396,5               | 1 908,5           | 286,7               |
| 2018 | 2 706,9                  | 524,1               | 3 813,2           | 387,1               | 1 331,4            | 391,6               | 1 884,7           | 283,0               |

Джерело: узагальнено та побудовано за [98; 99; 100; 101]

Так, за даними табл. 2.2, найбільше скорочення відбулось у сільській місцевості промислових регіонів: Луганський регіон –



8,2 % (25,4 тис. осіб), Донецький – 8,7 % (36,7 тис. осіб), Запорізький – 6,8 % (28,4 тис. осіб), Дніпропетровський – 5,4 % (30,0 тис. осіб). З меншою інтенсивністю відбувається скорочення чисельності населення у міській місцевості: Луганський регіон – 5,9 % (118,4 тис. осіб), Донецький – 5,7 % (229,6 тис. осіб), Запорізький – 4,3 % (60,1 тис. осіб), Дніпропетровський – 3,4 % (94,3 тис. осіб).

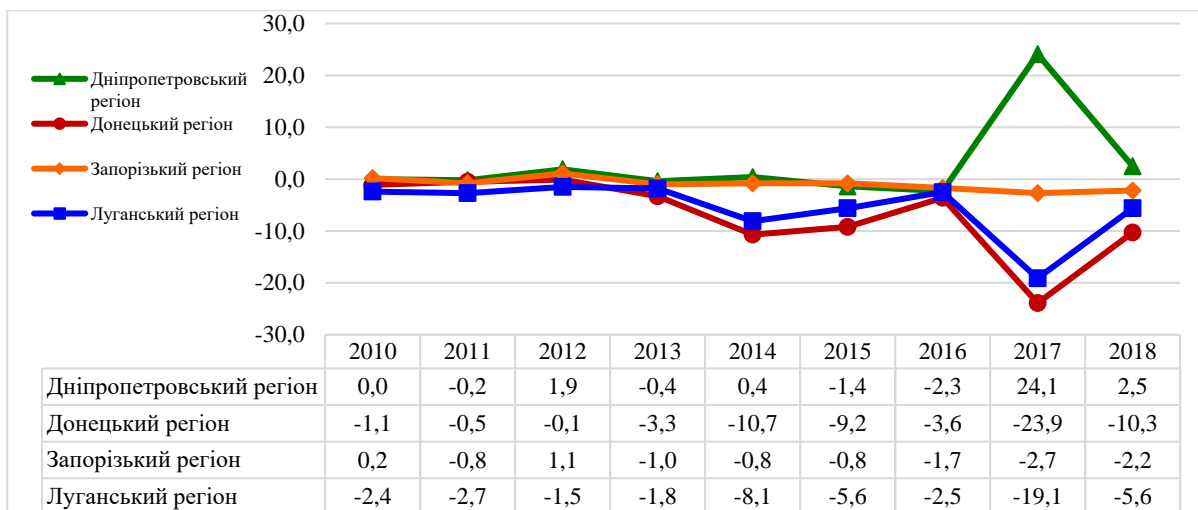
Аналіз демографічної ситуації у промислових регіонах (важкої промисловості) України свідчить, що переважна чисельність населення сконцентрована у міській місцевості, що стає підтвердженням того, що дані регіони є урбанізованими територіями. Отже, базисом розвитку промислових регіонів України є концентрація населення у містах як передумова забезпечення економічного розвитку даних територій.

При цьому однією з проблем ринку праці промислових регіонів є відчутне загострення демографічної ситуації, підтвердженням чого є, насамперед, тенденція до зменшення чисельності населення зазначених регіонів (смертність переважає над народжуваністю, і як наслідок – депопуляція на території промислових регіонів (важкої промисловості) України) та неоднорідні прояви формування й відтворення трудового ресурсу у міській та сільській місцевості всередині промислових регіонів.

Таким чином, демографічну ситуацію промислових регіонів (важкої промисловості) України можна визнати кризовою, на основі чого можна зробити висновок, що промислові регіони мають характерно виражену трудоресурсну волатильність ринку праці за вихідним (демографічним) індикатором.

Оскільки на національному рівні визнано, що формуванню трудового ресурсу перешкоджають не лише демографічні процеси, а й міграційні рухи, це зумовлює необхідність аналізу показника міграційного руху населення промислових регіонів (важкої промисловості) України як чинника трудоресурсної волатильності, який посилює дію вихідного (демографічного) індикатора стану ринку праці (рис. 2.18).

Дані, представлені на рис. 2.18, свідчать про активізацію міграційних рухів населення у Донецькому та Луганському регіонах, починаючи з 2014 р., перш за все, через факт вимушеної міграції з причин подій на Сході України.



**Рис. 2.18. Динаміка міграційного приросту (скорочення) населення промислових регіонів України у 2010–2018 рр., тис. осіб**  
*Джерело: побудовано за [115]*

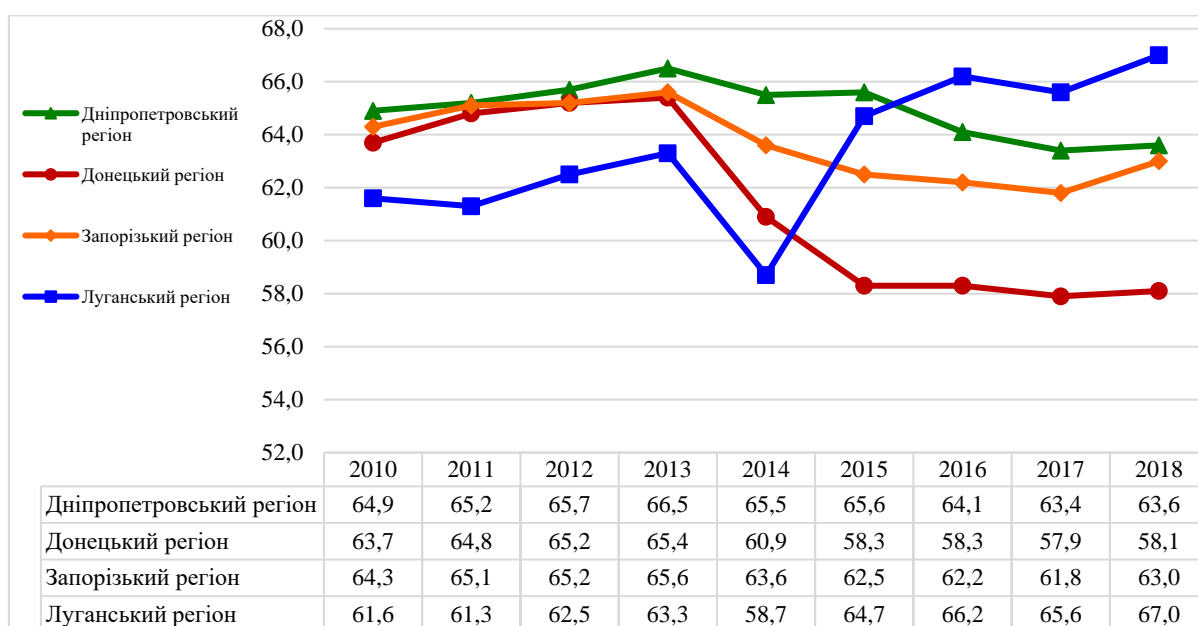
В результаті, у 2017 р. чисельність населення у Донецькому регіоні скоротилась на 20,3 тис. осіб, Луганському – на 16,6 тис. осіб, в той час як Запорізькому – на 1,0 тис. осіб. Дніпропетровський регіон у 2017 р., навпаки, показав позитивний приріст населення у порівнянні з попереднім періодом – на 21,8 тис. осіб.

Інтенсифікація міграції населення промислових регіонів (важкої промисловості) України спричиняє подальше скорочення чисельності населення, у тому числі й населення працездатного віку. Ймовірною прогностичною тенденцією регіонального розвитку ринку праці стає незворотне скорочення трудового ресурсу, зокрема через введення безвізового режиму між Україною та Європейським Союзом у 2017 р.

Отже, міграція населення промислових регіонів, що стрімко зросла у Східних регіонах України (Донецький, Луганський), ймовірно збільшилась за рахунок перетину західного кордону, створюючи реальні загрози для розвитку регіонального ринку праці. Слід підкреслити, що в умовах трудоворесурсної волатильності за вихідним (демографічним) індикатором, поступова трансформація тимчасової (внутрішньої) міграції у постійну (зовнішню) стає найбільш серйозною загрозою для регіональної економіки промислових регіонів (важкої промисловості) України.

Аналіз розвитку ринку праці промислових регіонів розпочнемо з аналізу рівня економічної активності населення. Як свідчать дані рис. 2.19, упродовж 2010–2017 рр. рівень економічної активності населення промислових регіонів (важкої промисловості)

України має характерно виражений негативний тренд (окрім Луганського регіону), з різним ступенем коливань.



**Рис. 2.19. Динаміка рівня економічної активності населення промислових регіонів України у віці 15–70 років у 2010–2018 рр., %**  
Джерело: побудовано за [115]

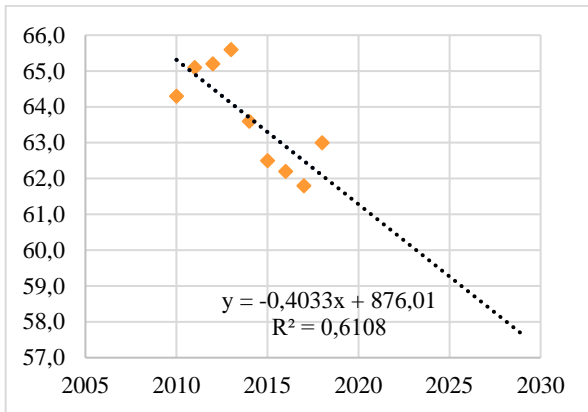
Характерною ознакою динамічних змін показників ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) є скорочення рівня економічної активності населення упродовж 2013–2014 рр.: у Дніпропетровському регіоні рівень економічної активності населення скоротився на 1,0 %, Запорізькому – на 2,0 %, Донецькому – на 4,5 %, Луганському – на 4,6 %.

Таким чином, події на Сході України вплинули на зміну рівня економічної активності населення всіх без винятку промислових регіонів (важкої промисловості) України, що негативно впливає на розвиток країни загалом, враховуючи мультиплікативний ефект діяльності галузей промисловості.

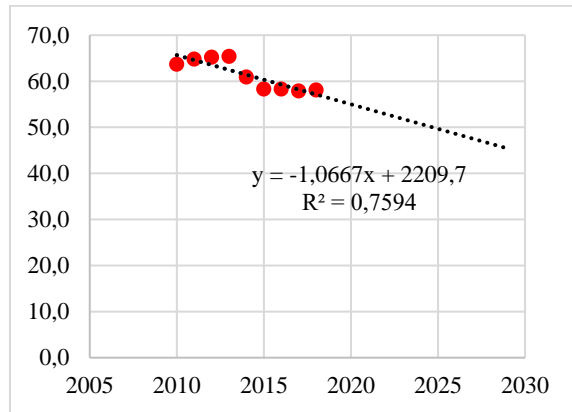
У 2018 р. відбувається поступовий приріст рівня економічної активності населення у Дніпропетровському регіоні на 0,2 %, Донецькому – на 0,2 %, Запорізькому – на 1,2 %, Луганському – на 1,4 %, що є результатом поступової адаптації наявної робочої сили до економічних змін, сучасних кризових тенденцій (хоча така динаміка і не зменшує напруження на ринку праці промислових регіонів України).

Виходячи з вищезазначеного, можна зробити висновок, що показники рівня економічної активності населення підкреслюють

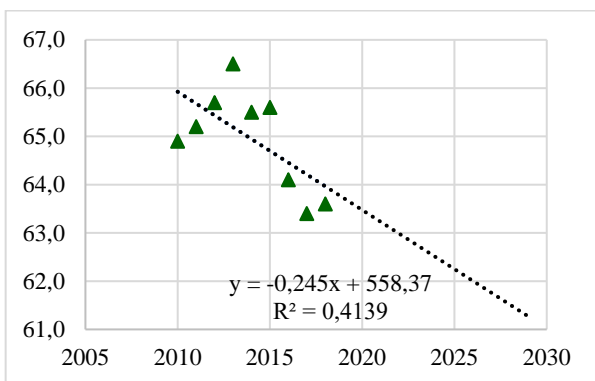
притаманні промисловим регіонам (важкої промисловості) України негативні трудовесурсні тренди, хоча і з певною неоднорідністю (рис. 2.20 – рис. 2.23). Відмінність прогностичних трендів, які свідчать про наявність регіональних відмінностей процесів формування економічно активного населення, може бути пояснена диференційованим розвитком ринків праці регіонів.



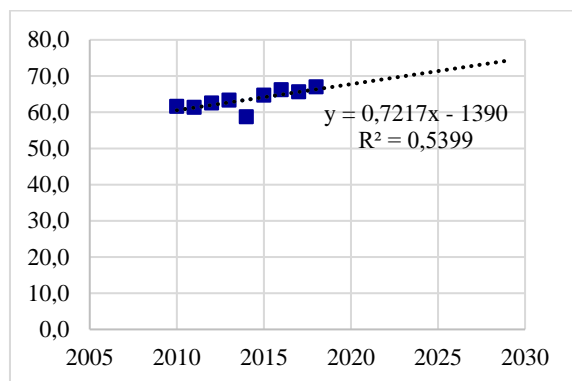
*Рис. 2.20. Динаміка рівня економічної активності населення у віці 15–70 років у Запорізькому регіоні у 2010–2030 рр., %*



*Рис. 2.21. Динаміка рівня економічної активності населення у віці 15–70 років у Донецькому регіоні у 2010–2030 рр., %*



*Рис. 2.22. Динаміка рівня економічної активності населення у віці 15–70 років у Дніпропетровському регіоні у 2010–2030 рр., %*

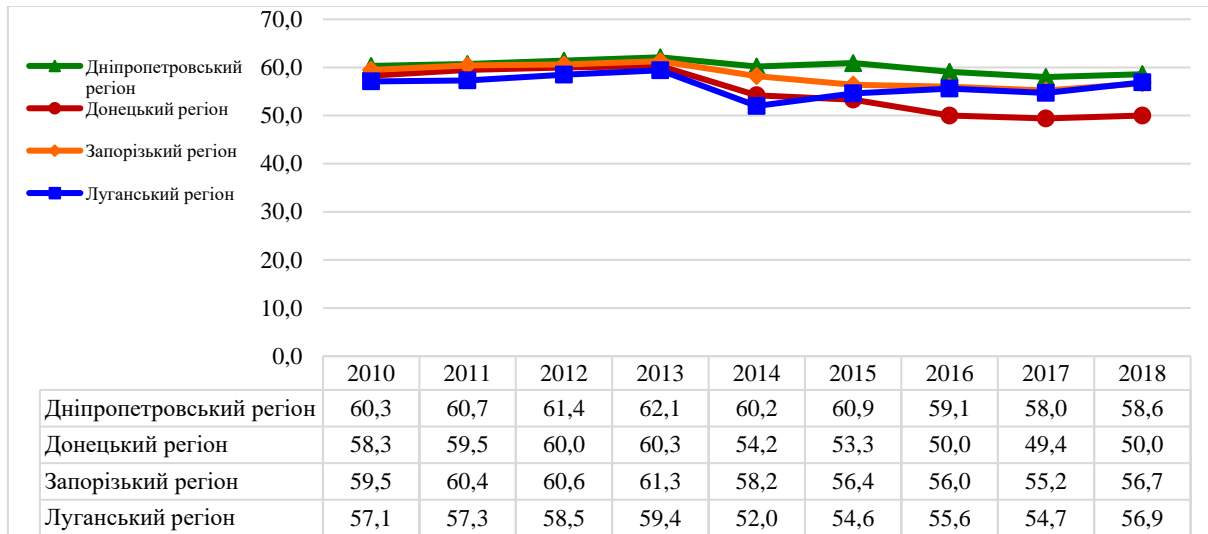


*Рис. 2.23. Динаміка рівня економічної активності населення у віці 15–70 років у Луганському регіоні у 2010–2030 рр., %*

Враховуючи наявність ризиків трудовесурсної волатильності, пов'язаних з рівнем економічної активності, розвиток ринку праці промислових регіонів потребує максимального залучення економічно активної частини населення до регіональної економіки, особливо зважаючи на те, що спільною проблемою промислових регіонів є низький рівень зайнятості населення (рис. 2.24).

Оцінка масштабів залучення економічно активного населення у регіональну економіку (див. рис. 2.24) свідчить про зміну тенденцій рівня зайнятості населення у віці 15–70 років,

починаючи з 2014 р. (скорочення відносно попереднього періоду становило у Дніпропетровському регіоні 1,9 %, Запорізькому – 3,1 %, Донецькому – 6,1 %, Луганському – 7,4 %. (див. рис. 2.24) Загалом упродовж 2013–2018 рр. рівень зайнятості у Дніпропетровському регіоні зменшився на 3,5 % (до 58,6 %), Запорізькому – на 4,6 % (до 56,7 %), Луганському – на 2,5 % (до 59,6 %). Найскладніша ситуація склалась у Донецькому регіоні, де рівень зайнятості скоротився упродовж 2013–2018 рр. на 10,3 % та склав у 2018 р. 50,0 %.



**Рис. 2.24. Динаміка рівня зайнятості населення у віці 15–70 років у промислових регіонах України у 2010–2018 рр., %**

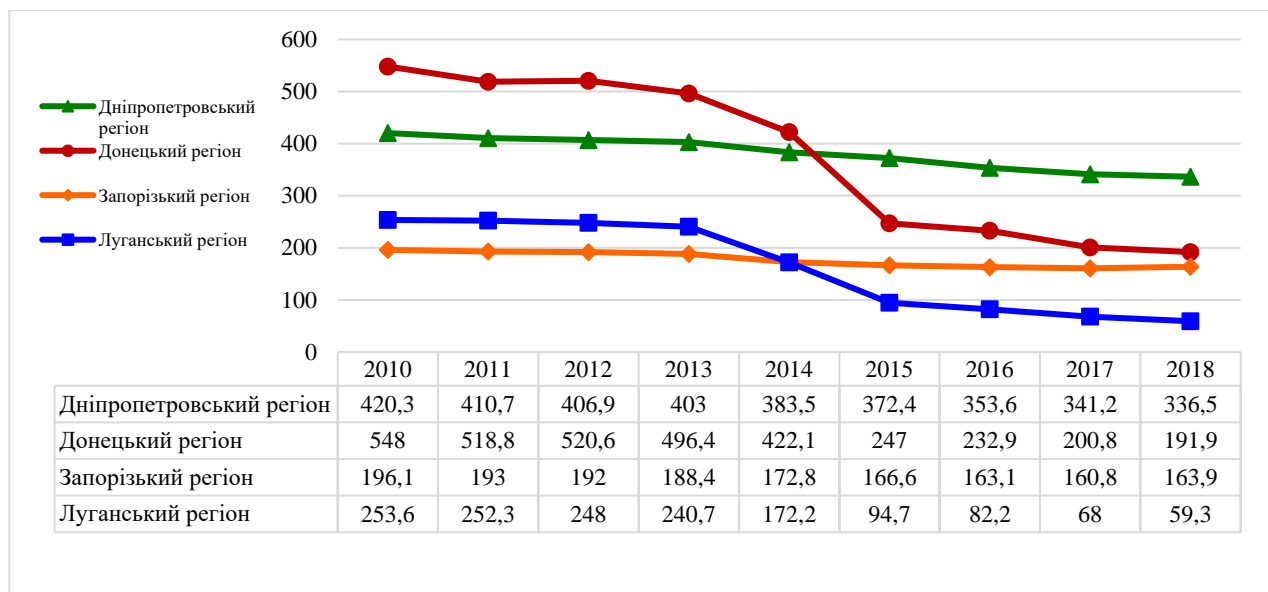
Джерело: побудовано за [115]

Позитивна динаміка рівня зайнятості населення промислових регіонів (важкої промисловості) України спостерігалась лише у 2018 р. у порівнянні з 2017 р.: у Донецькому регіоні на 0,6 %, Запорізькому – на 1,5 %, Дніпропетровському – на 0,6 %, Луганському – на 1,5 % (див. рис. 2.24), що є наслідком підвищення рівня економічної активності у даних регіонах (див. рис. 2.19).

Необхідність пошуку можливостей забезпечення зайнятості, створення умов для реалізації трудового потенціалу економічно активного населення, що має бути враховано в стратегії регіонального розвитку, з метою забезпечення економічного зростання та нейтралізації негативного впливу трудоворесурсної волатильності ринку праці за вихідним (демографічним) індикатором.

Абсолютні показники динаміки зайнятості у промисловості (рис. 2.25) також свідчать про наявність негативних тенденцій. Так, чисельність зайнятих у промисловості у Донецькому регіоні

скоротилась – на 65,0 % (на 356,1 тис. осіб), Луганському – на 76,6 % (на 194,3 тис. осіб), Запорізькому – на 16,4 % (на 32,2 тис. осіб) та Дніпропетровському – на 19,9 % (на 83,8 тис. осіб), хоча причини є різними. Так, у Донецькому та Луганському регіонах масштаби скорочення зайнятості у промисловості, в першу чергу, пояснюються втратою частини підприємств промисловості й скороченням кількості робочих місць, а негативні тренди у Дніпропетровському та Запорізькому регіонах мають інші вихідні, основними з яких є несталість економічного розвитку територій і як наслідок – скорочення сукупного попиту на робочу силу.



**Рис. 2.25. Динаміка зайнятості у промисловості у промислових регіонах України у 2010–2018 рр., тис. осіб**

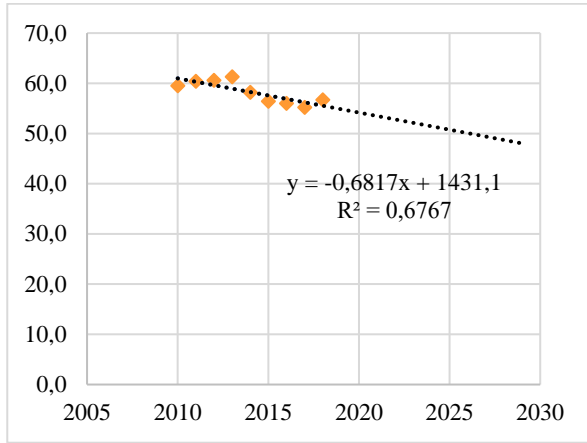
Джерело: побудовано за [115]

Прогнозні тренди рівня зайнятості (рис. 2.26 – рис. 2.29) також свідчать про наявність проблем регіонального економічного розвитку, хоча і за наявності істотних регіональних відмінностей використання трудового ресурсу певного територіального простору.

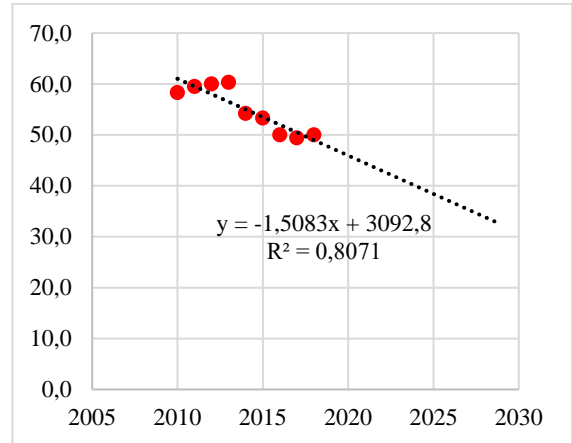
Необхідно також відзначити той факт, що на рівень економічної активності впливає величина заробітної плати як чинник мотивації трудового ресурсу до економічної діяльності. Відсутність гідного рівня оплати праці фактично блокує в державі можливості зрушень у подоланні трудоресурсної волатильності ринку праці з використанням зазначеного чинника.

Хоча упродовж 2010–2018 рр. у промисловості спостерігаються певні позитивні зрушення у бік зростання заробітної плати (табл. 2.3), враховуючи характер міграційних трендів в Україні (див. рис. 2.5),

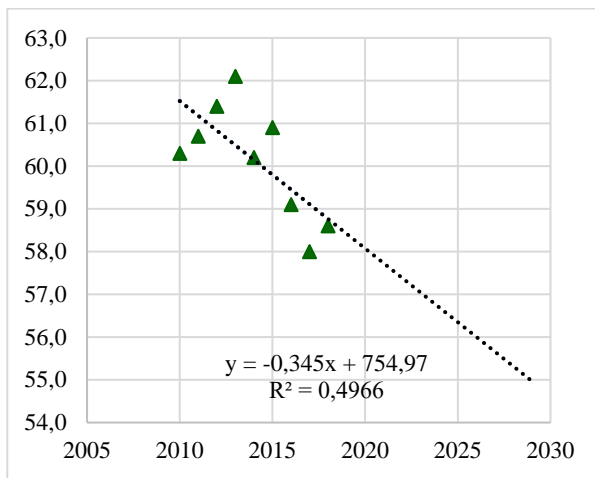
можна зробити висновок, що динаміка змін величини заробітної плати (у порівнянні з рівнем заробітної плати в інших державах) залишається вкрай низькою, хоча і виступає вагомим фактором формування економічної активності населення та конкурентною перевагою промислових регіонів.



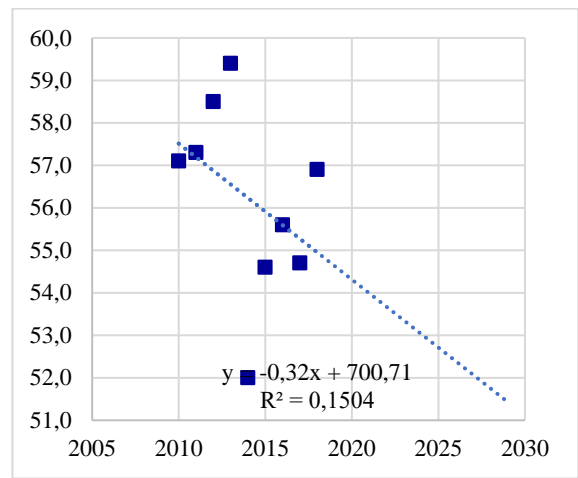
*Рис. 2.26. Динаміка рівня зайнятості населення у віці 15–70 років у Запорізькому регіоні у 2010–2030 рр., %*



*Рис. 2.27. Динаміка рівня зайнятості населення у віці 15–70 років у Донецькому регіоні у 2010–2030 рр., %*



*Рис. 2.28. Динаміка рівня зайнятості населення у віці 15–70 років у Дніпропетровському регіоні у 2010–2030 рр., %*



*Рис. 2.29. Динаміка рівня зайнятості населення у віці 15–70 років у Луганському регіоні у 2010–2030 рр., %*

Неспроможність забезпечити гідну оплату праці у промислових регіонах (важкої промисловості) України у поєднанні з динамікою заборгованості з виплати заробітної плати (рис. 2.30) може обумовити подальше скорочення рівня економічної активності населення у регіонах.

Так, у 2018 р. найбільшу заборгованість із виплати заробітної плати мав Луганський – 557,0 млн грн. та Донецький регіон –

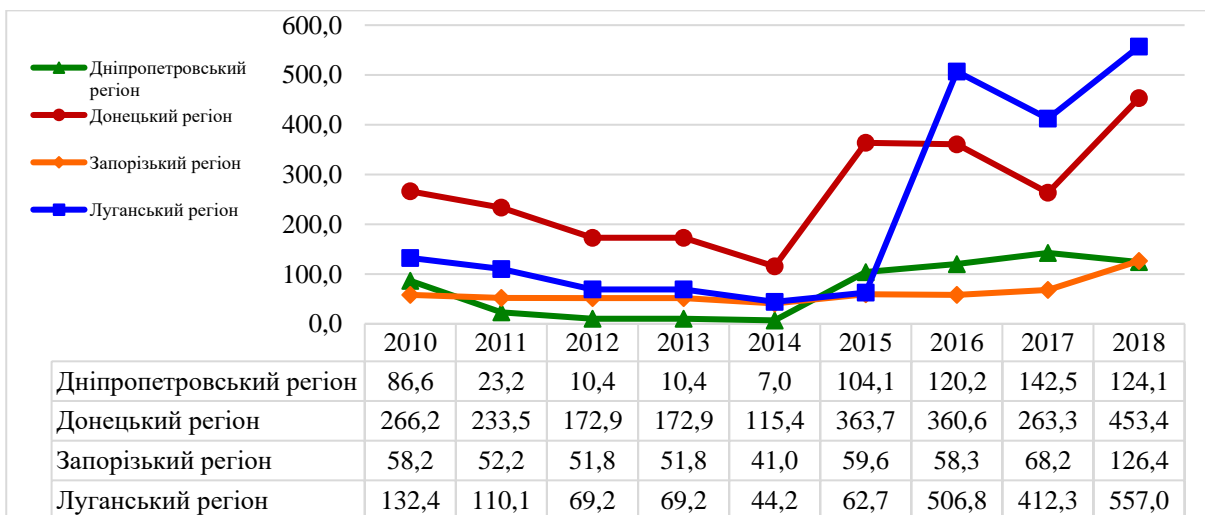
453,4 млн грн; відносно попереднього періоду, у 2018 р. даний показник збільшився у трьох регіонах: Донецькому – на 190,1 млн грн, Луганському – на 144,7 млн грн, Запорізькому – на 58,2 млн грн; у Дніпропетровському – зменшився на 18,4 млн грн.

Таблиця 2.3

**Динаміка середньомісячної заробітної плати у промисловості в Україні у 2010–2018 рр., грн**

| Вид діяльності   | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018   |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Добувна промисловість і розроблення кар'єрів   | 3 570 | 4 417 | 4 923 | 5 289 | 5 445 | 6 164 | 7 426 | 9 704 | 12 452 |
| Переробна промисловість (виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення)   | 3 265 | 3 732 | 4 025 | 4 377 | 4 798 | 6 181 | 6 511 | 8 106 | 10 966 |
| Переробна промисловість (виробництво хімічних речовин і хімічної продукції)  | 2 359 | 2 929 | 3 540 | 3 640 | 3 971 | 4 988 | 5 932 | 7 552 | 8 796  |
| Переробна промисловість (металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування) | 2 889 | 3 530 | 3 871 | 4 150 | 4 682 | 5 645 | 6 717 | 8 423 | 11 022 |
| Переробна промисловість (виробництво машин і устаткування, не віднесені до угруповань)                               | 2 213 | 2 724 | 3 041 | 3 281 | 3 433 | 4 120 | 5 080 | 6 923 | 8 522  |
| Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря   | 3 043 | 3 609 | 4 134 | 4 524 | 4 885 | 5 462 | 6 918 | 8 493 | 10 790 |
| Водопостачання; каналізація, поводження з відходами  | 1 971 | 2 285 | 2 525 | 2 770 | 2 967 | 3 498 | 4 039 | 5 199 | 6 549  |

Джерело: побудовано за [115]



**Рис. 2.30. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати у промислових регіонах України у 2010–2018 рр., на 1 січня, млн грн**

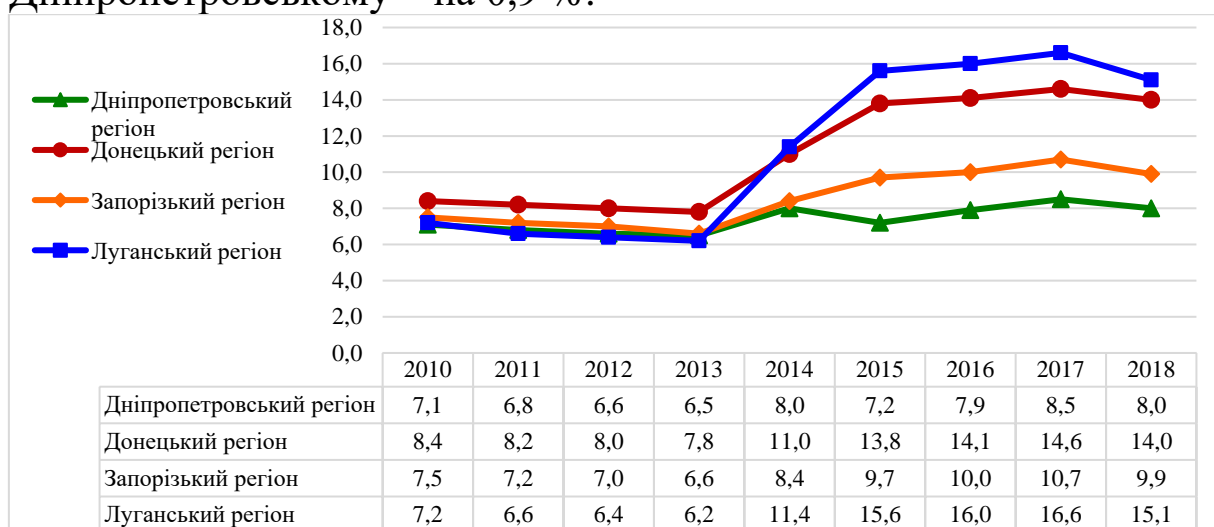
Джерело: побудовано за [115]

Виходячи з вищевикладеного, можна констатувати існування загроз на ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) Україні, про що свідчить наявна стагнація промислового виробництва.



Збереження тенденції нарощення обсягів заборгованості із виплати заробітної плати у промислових регіонах (важкої промисловості) України вплине на подальше скорочення рівня економічної активності населення та стане основним мотивом міграції, у тому числі й зовнішньої, що необхідно враховувати при формуванні регіональної політики зайнятості.

Про необхідність розробки дієвих заходів щодо регулювання зайнятості свідчить динаміка рівня безробіття в промислових регіонах України (рис. 2.31). Так упродовж 2010–2018 рр. даний показник збільшився у всіх промислових регіонах: у Луганському регіоні – на 7,9 %, Донецькому – на 5,6 %, Запорізькому – на 2,4 %, Дніпропетровському – на 0,9 %.



**Рис. 2.31. Динаміка рівня безробіття населення промислових регіонів України у віці 15–70 років у 2010–2018 рр., %**

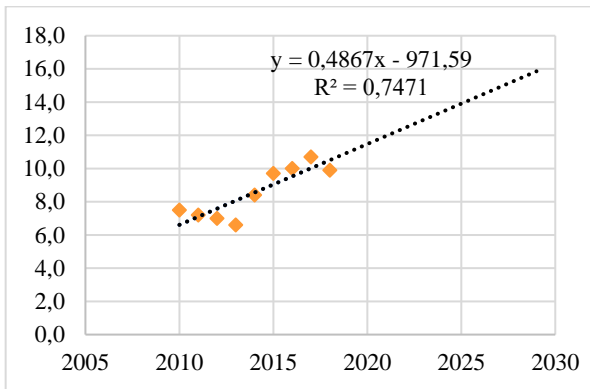
Джерело: побудовано за [115]

Початком негативних змін на ринку праці промислових регіонів України став 2014 р., оскільки рівень безробіття населення промислових регіонів України значно збільшився відносно попереднього періоду: у Луганському регіоні – на 5,2 %, Донецькому – на 3,2 %, Запорізькому – на 1,8 %, Дніпропетровському – на 1,5 %.

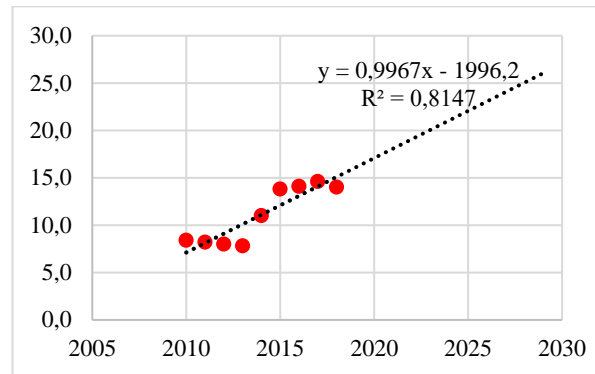
Максимальні значення рівня безробіття спостерігались у всіх регіонах у 2017 р.: у Луганському регіоні – 16,6 %, Донецькому – 14,6 %, Запорізькому – 10,7 %, Дніпропетровському – 8,5 %.

Крім того, прогнозна ситуація на ринках праці промислових регіонів (важкої промисловості) України характеризується нерівномірністю очікуваних трендів рівня безробіття (рис. 2.32 –

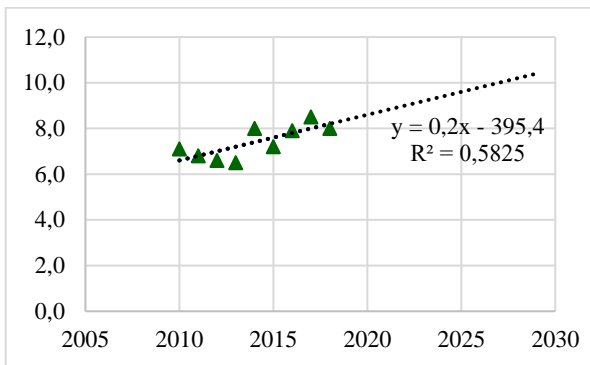
рис. 2.35) з найбільшими загрозами у Луганському та Донецькому регіонах.



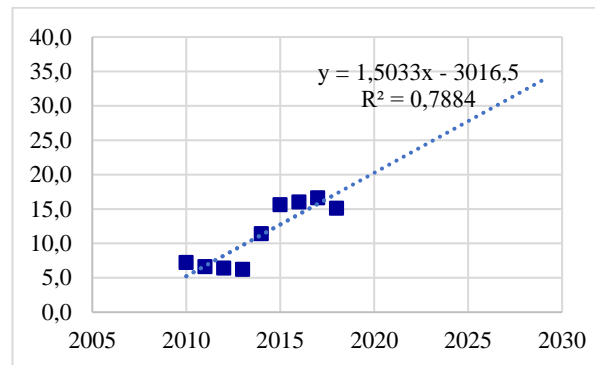
*Рис. 2.32. Динаміка рівня безробіття населення у віці 15–70 років у Запорізькому регіоні у 2010–2030 рр., %*



*Рис. 2.33. Динаміка рівня безробіття населення у віці 15–70 років у Донецькому регіоні у 2010–2030 рр., %*



*Рис. 2.34. Динаміка рівня безробіття населення у віці 15–70 років у Дніпропетровському регіоні у 2010–2030 рр., %*

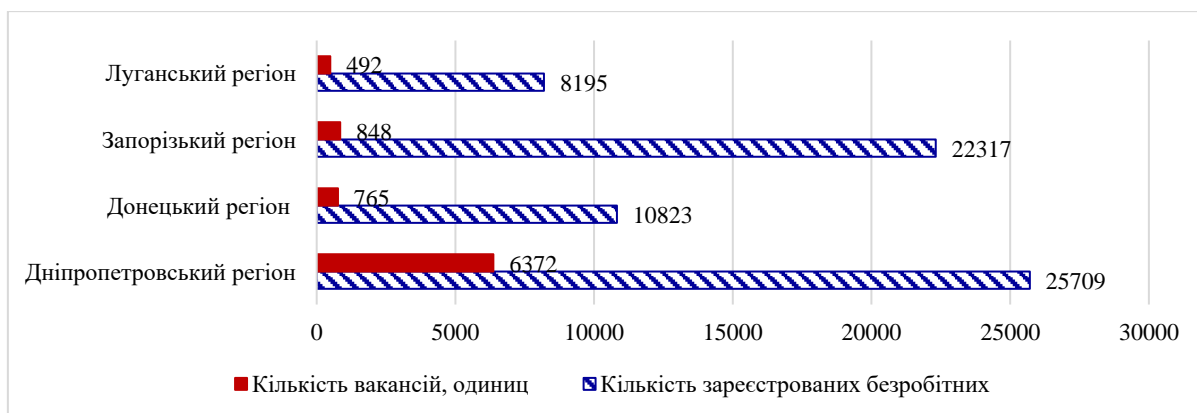


*Рис. 2.35. Динаміка рівня безробіття населення у віці 15–70 років у Луганському регіоні у 2010–2030 рр., %*

Виходячи із зазначеного, можна сказати, що безробіття залишається актуальною проблемою промислових регіонів (важкої промисловості) України, проте не можна вважати безробіття лише наслідком низької мотивації економічно активного населення, – основною причиною безробіття є обмежений попит на ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) України. Підтвердженням цього стають дані державної служби зайнятості України, що демонструють низький попит та надмірну пропозицію робочої сили на ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) (рис. 2.36).

Ситуація на ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) України, що характеризується низьким попитом на ринку праці, є свідченням наявності проблем економічного характеру (які підкреслюють стагнацію регіональної економіки),

що дозволяє зробити висновок про те, що економіка всіх областей, маючи значний потенціал трудового ресурсу, знаходиться у кризовому стані, що посилює трудоворесурсну волатильність регіональних економік.

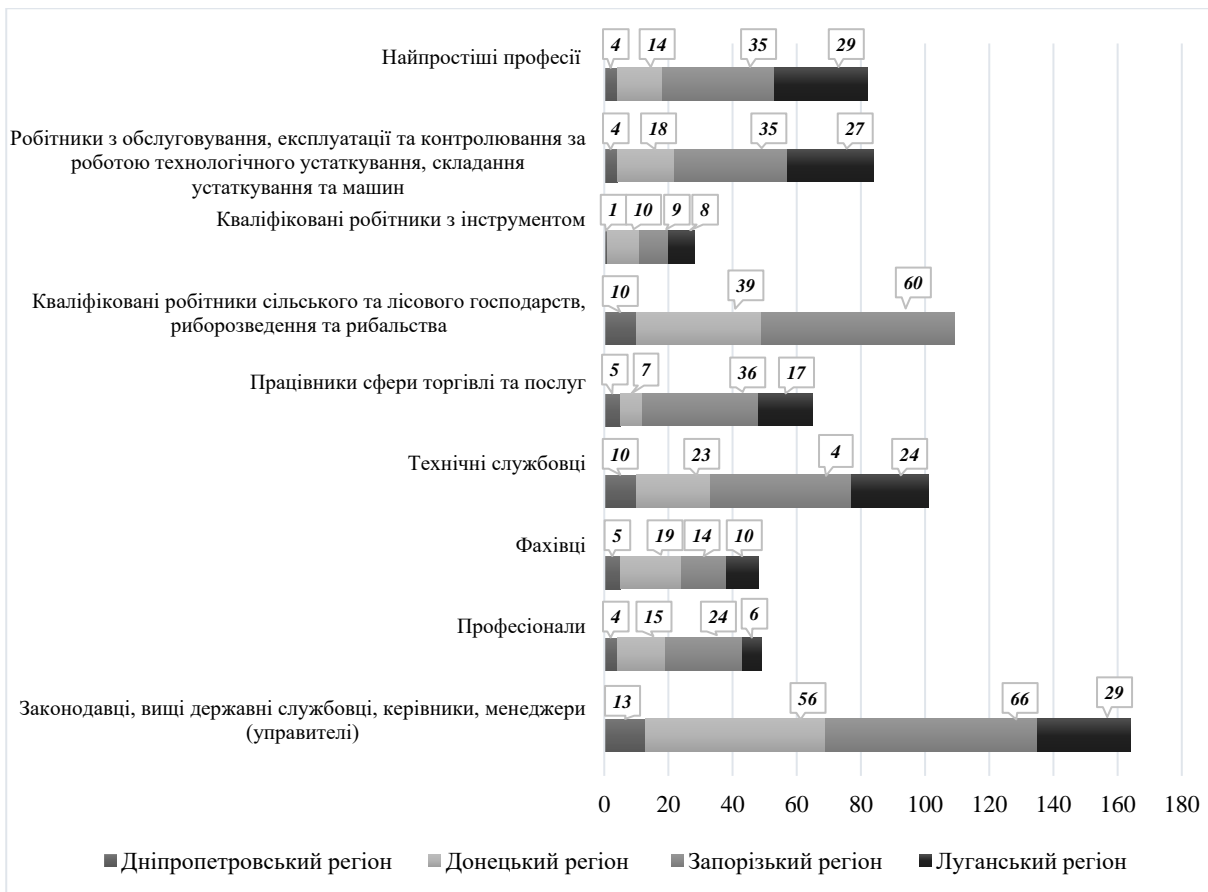


**Рис. 2.36. Структура попиту та пропозиції робочої сили в промислових регіонах (важкої промисловості) України на початок 2019 р.**

Цілком очевидно, що за даних умов промислові регіони (важкої промисловості) України, маючи достатній ресурсний потенціал, неспроможні вийти на рівень сталого економічного зростання, який був би адекватним вимогам підвищення рівня життя. За відсутності результативної політики регулювання ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) нарощення трудоворесурсної волатильності ринку праці стане неминучим.

Крім того, зазначені проблеми ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) України доповнюються проблемами професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції, зокрема, надмірним навантаженням пропозиції робочої сили на 1 вакансію за окремими професійними групами (рис. 2.37), особливо за такими, як законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі): Запорізький регіон – 66 осіб, Донецький – 56 осіб, Луганський – 29 осіб, Дніпропетровський регіон – 13 осіб.

Структура навантаження безробітного населення за професійними групами підкреслює, що ринок праці промислових регіонів (важкої промисловості) України має трудоворесурсну волатильність за освітнім індикатором та вимагає регуляторних заходів щодо збалансування попиту та пропозиції на ринку праці за освітнім індикатором, адаптації ринку освітніх послуг до вимог дорослого споживача, а також перегляду механізмів державного регулювання, спрямованих на забезпечення доступної освіти як фактору, що здатний забезпечити підвищення рівня економічної активності.



**Рис. 2.37. Структура навантаження безробітного населення на 1 вільне місце за професійними групами на 1 січня 2019 р., осіб**  
*Джерело:* побудовано за [115]

Такий концепт сприятиме поступовому формуванню моделі ендогенного зростання економіки промислових регіонів (важкої промисловості) України через виключення втрат трудового ресурсу у регіональній економіці, що сприятиме становленню соціально-орієнтованої економіки, забезпечить відродження промисловості й підвищення рівня зайнятості у промислових регіонах (важкої промисловості) України.

### **2.3 Суб'єктно-функціональний аналіз забезпечення збалансованості регіонального ринку праці як засіб протидії трудоресурсній волатильності**

Трудоресурсна волатильність ринку праці промислових регіонів (важкої промисловості) України є проблемою багатоаспектного характеру, водночас ринок праці зазначених регіонів має характерні ознаки кваліфікаційного дисбалансу, що

призводить до формування надлишку робочої сили в одних сферах економічної діяльності та підкреслює дефіцит в інших.

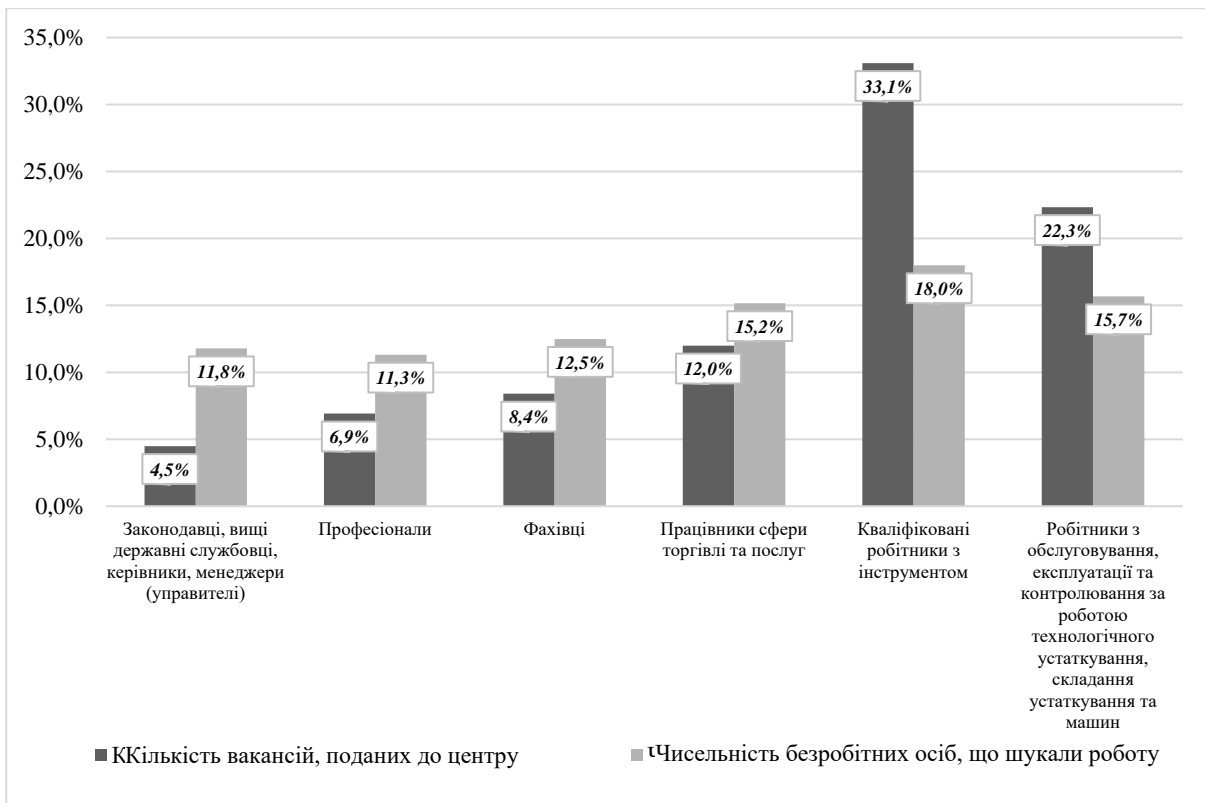
В результаті проведеного дослідження встановлено, що наявність кваліфікаційного дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили безпосередньо пов'язана з недовикористанням трудового ресурсу, а також з низькою мотивацією як фактором стимулювання економічної активності населення, що обумовлює доцільність визначення освітніх мотивів трудового ресурсу щодо вибору майбутньої сфери економічної діяльності.

Аналіз освітньої спрямованості молоді промислового регіону в контексті професійного самовизначення дозволяє встановити чинники запобігання перспективному дисбалансу ринку праці промислового регіону в умовах трудоресурсної волатильності. Відповідно, суб'єктно-функціональний аналіз забезпечення збалансованості ринку праці визначає засоби протидії трудоресурсній волатильності.

Для здійснення вказаного суб'єктно-функціонального аналізу обрано місто Маріуполь (Донецький регіон) як монопрофільне промислове місто, характеристики ринку праці якого залежать від розвитку декількох містоутворюючих підприємств металургійної галузі, які визначають як кількість та якість необхідної робочої сили, так і ціну праці, формуючи загальний попит на робочу силу у місті.

В контексті даної проблематики зазначимо, що ринок праці м. Маріуполь знаходиться у стані трудоресурсної волатильності ринку праці за освітнім індикатором, що визначає наявність асиметрії попиту та пропозиції робочої сили (рис. 2.38).

Так, найвищий попит на робочу силу у м. Маріуполь у 2018 р. визначено за кваліфікаційними рівнями: кваліфіковані робітники з інструментом – 33,1 %, робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 22,3 %, найнижчий попит існує щодо категорій законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управлінців) – 4,5 %, професіоналів – 6,6 %, фахівців – 8,4 %, працівників сфери торгівлі і послуг – 12,0 % (за цими ж категоріями існує надмірна пропозиція робочої сили: законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) – 11,8 %, професіонали – 11,3 %, фахівці – 12,5 %, працівники сфери торгівлі та послуг – 12,5 %).



**Рис. 2.38. Структура попиту та пропозиції на ринку праці м. Маріуполь за професійними групами у 2018 р., %**  
 Джерело: побудовано за [114]

Існування суттєвих кваліфікаційних відмінностей щодо попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці м. Маріуполь підкреслює наявність трудоресурсної волатильності, характерною ознакою якої є нестача кадрів у промисловості. Дана тенденція не лише знижує ефективність зайнятості населення монопрофільного міста, а й стримує зростання продуктивної праці, що може призвести до зниження темпів промислового виробництва.

Оскільки освітньо-кваліфікаційний чинник відіграє важливу роль у вирішенні проблеми збалансування регіонального ринку праці, необхідним є визначення освітніх намірів молоді промислового міста. З цією метою у лютому-березні 2018 р. проводилось опитування здобувачів освіти закладів загальної середньої освіти м. Маріуполя, спрямоване на визначення освітніх намірів випускників, майбутньої сфери професійної діяльності, вимог до заробітної плати, місця подальшого навчання та працевлаштування (див. *Додаток Г*).

У 2017–2018 рр. навчальному році загальна чисельність здобувачів загальної середньої освіти у м. Маріуполь, з числа випускних класів (9 та 11 класи), складала 5 264 особи, які

навчаються у 64 навчальних закладах загальної середньої освіти, з них 3 358 – учні 9 класів, 1 906 – учні 11 класів. В опитуванні взяли участь 618 осіб, з них 390 – учні 9 класів, 228 – учні 11 класів, де 277 – дівчата, 341 – юнаки (табл. 2.4).

За результатами опитування, представленими у *Додатку Г*, переважна більшість молоді після отримання середньої освіти планує продовжити навчання – 58,0 %, 31,0 % респондентів будуть поєднувати роботу з навчанням, понад 10,0 % збираються працювати, служити в армії або ще не визначились. Такі данні підкреслюють, в першу чергу, усвідомлення молоддю важливості отримання освіти та побудови професійного плану, оскільки освіта стає джерелом розвитку здібностей, формування знань, умінь, що у подальшому стають засобом отримання винагороди на ринку праці.

*Таблиця 2.4*

**Обсяги вибірки опитування здобувачів загальної середньої освіти у м. Маріуполь у 2017-2018 навчальному році**

|   | <i>9 клас</i> | <i>11 клас</i> | <i>Загальна чисельність</i> |
|---|---------------|----------------|-----------------------------|
| Усього:<br>навчаються у загальноосвітніх<br>навчальних закладах | 3358 осіб     | 1906 осіб      | 5264 осіб                   |
| <i>з них приймали участь у опитанні</i>                         | 390 осіб      | 228 осіб       | 618 осіб                    |
| <i>% вибірки</i>  | 11,6%         | 12,0%          | 11,7%                       |
| <i>у тому числі:</i>  |               |                |                             |
| Дівчата   | 156 осіб      | 121 осіб       | 277 осіб                    |
| <i>% вибірки</i>  | 40,0%         | 53,1%          | 44,8%                       |
| Юнаки   | 239 осіб      | 102 осіб       | 341 осіб                    |
| <i>% вибірки</i>  | 61,3%         | 44,7%          | 55,2%                       |

*Джерело: побудовано за Додатком Г*

Встановлено, що 2 % респондентів планують працювати після закінчення закладу загальної середньої освіти, незважаючи на те, що особа, яка не має професії (спеціальності), може виконувати лише роботи, які не потребують відповідної кваліфікації, зазвичай з мінімальною оплатою праці, що можна пояснити несталістю фінансового становища у родині.

З вибором майбутньої професії визначились 82,2 % опитаних, проте 17,8 % респондентів на кінець навчального року ще не обрали сферу діяльності (див. *Додаток Г*). Це стає свідченням того, що певна частина молоді має несформоване уявлення щодо побудови професійної кар'єри (визначення професійної мети та шляхів, що ведуть до її досягнення).

Оскільки вдалий вибір професії (спеціальності) молоддю в контексті майбутньої професійної самореалізації є вагомим чинником розвитку (збалансування) ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності, важливо підкреслити значення спеціалізованого профорієнтаційного обстеження, спрямованого на визначення провідної сфери діяльності.

Так, обізнані з цього питання 54,4 % респондентів (із соціально-економічними та психофізіологічними умови правильного вибору професії), які визначились з відповідною професією (спеціальністю). Проте, 45,6 % не проходили обстеження, або проходили його частково (див. *Додаток Г*), на основі чого можна стверджувати, що у м. Маріуполь неформована система профорієнтації як інструмент регулювання ринку праці, що є особливо важливим в умовах трудоресурсної волатильності.

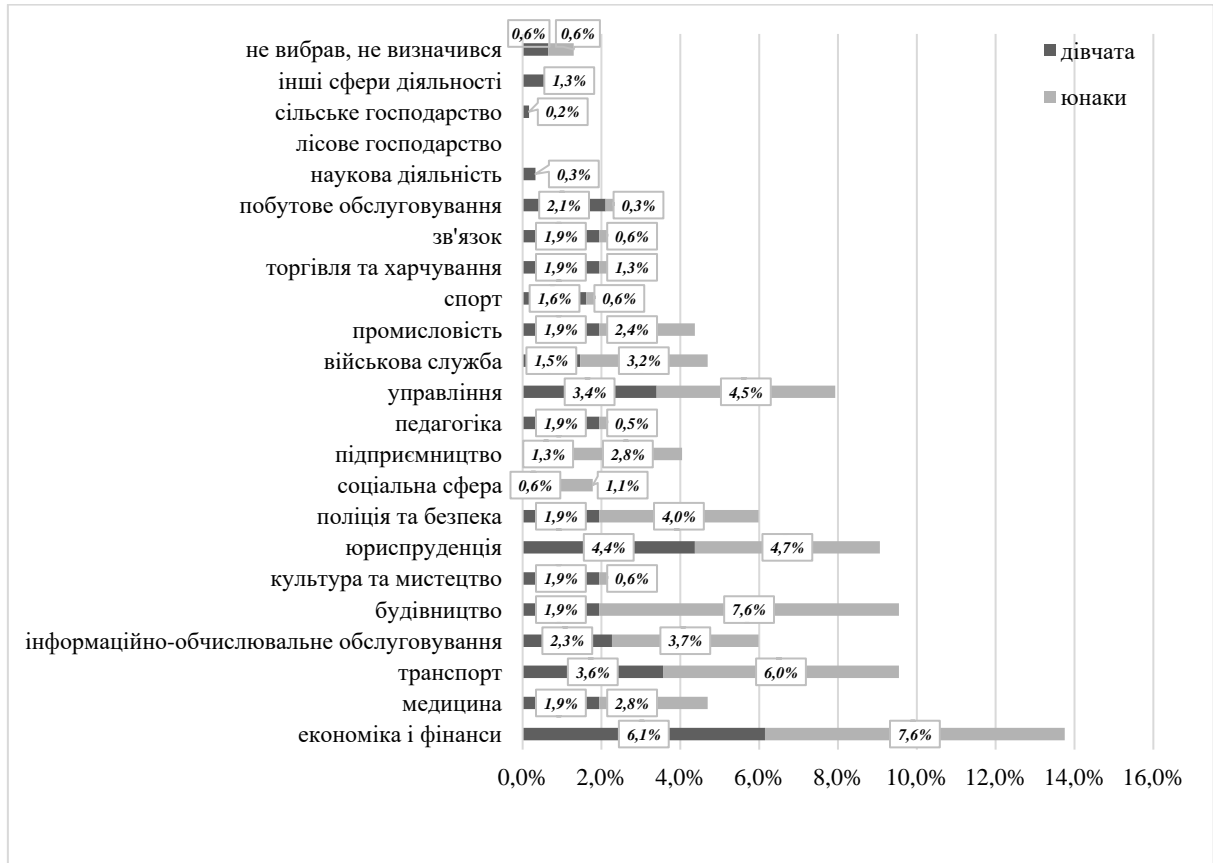
Динамічні зміни ринку праці вимагають вирішення протиріч між суб'єктивними професійними спрямуваннями потенційної робочої сили та об'єктивними потребами регіональної економіки, що вимагає спрямованості державної регуляторної політики на побудову профорієнтаційної системи, здатної у перспективі впливати на раціональний розподіл трудових ресурсів в місті.

Враховуючи те, що у м. Маріуполь освітні перекося на ринку праці фактично виступають передумовою трудоресурсної волатильності, молоді було поставлено питання щодо вибору сфери професійної діяльності, яка сприятиме найбільш ефективній реалізації особистісного потенціалу та визначатиме рівень добробуту (рис. 2.39).

Результати опитування, представлені на рис. 2.39, дозволили з'ясувати, що побудову кар'єри у промисловості планує лише 4,3 % респондентів, що є свідченням нарощення дефіциту кадрів на промислових підприємствах міста, в той час як потреба ринку праці м. Маріуполь (рис. 2.39), вимагає кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин. Більш привабливими для молоді даного монопрофільного міста стають такі сфери, як економіка і фінанси – 13,8 %, транспорт та будівництво – 9,5%, юриспруденція – 9,1%, управління – 7,9 %, – що стає свідченням того, що резерв трудових ресурсів промислового регіону у середньостроковому періоді буде сформовано за рахунок спеціальностей, яких, по-перше,



не потребує ринок праці, по-друге, які наявні у надлишку. Такі професійні спрямування молоді лише посилять кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці міста, на доданок до наявної трудоворесурсної волатильності.



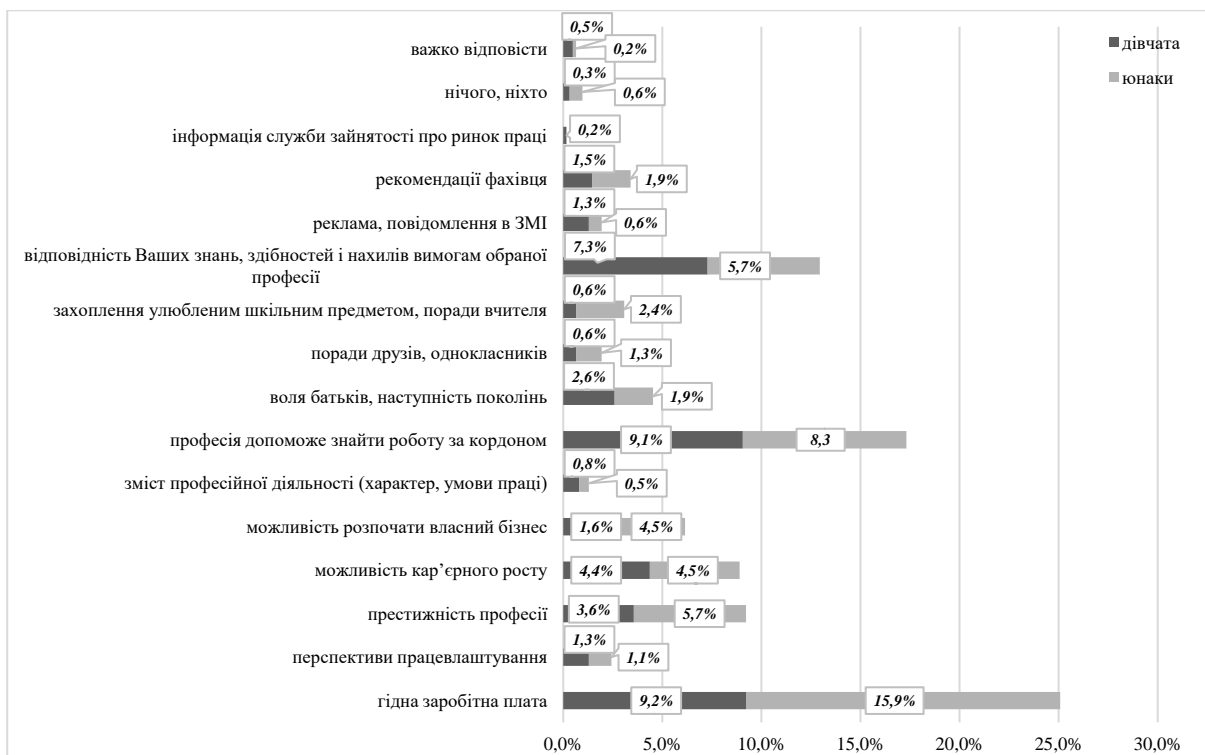
**Рис. 2.39. Сегментування респондентів за сферою професійного самовизначення у 2018 р., %**

Джерело: побудовано за Додатком Г

У зв'язку з цим виникає потреба щодо з'ясування основних чинників, якими керується молодь при виборі майбутньої професії (спеціальності). Як свідчать результати дослідження, переважна більшість опитаних (25,1 %) вважає, що отримана освіта за обраним напрямком забезпечить їм гідну оплату праці (рис. 2.40); крім того, 17,3 % респондентів планують шукати роботу за кордоном.

Враховуючи, що міграція населення, у тому числі зовнішня, посилює трудоворесурсну волатильність ринку праці промислового регіону, такі результати стануть загрозливим сигналом для ринку праці.

Вищенаведене свідчить про порушення інтеграційного принципу ринку освіти та ринку праці: підготовка неконкуренто-спроможної робочої сили у закладах освіти орієнтується не на потреби економіки, що лише підкреслює нарощення трудоворесурсної волатильності ринку праці за освітнім індикатором.



**Рис. 2.40. Сегментування респондентів за головними чинниками професійного самовизначення у 2018 р., %**

Джерело: побудовано за Додатком Г

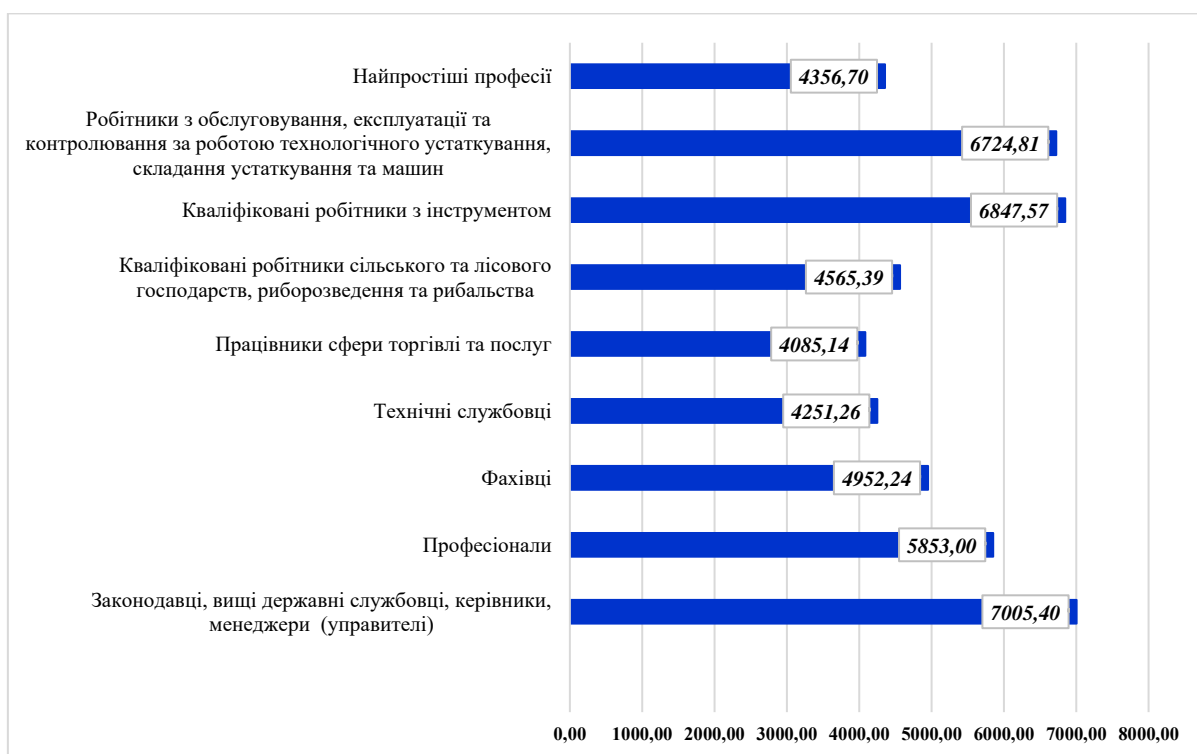
На запитання респондентам щодо вподобань певного виду діяльності, 56,0% надали перевагу розумовій праці, 35,0% – поєднанню фізичної та розумової праці і лише 9% визнали фізичну працю більш прийнятною (див. Додаток Г). Отже, молодь надає переваги інтелектуальній діяльності, в рамках якої виникають нові ідеї, створюються нові засоби праці.

Таким чином, монопрофільний ринок праці має в резерві інтелектуальну складову робочої сили, що в умовах трудоресурсної волатильності може стати засобом прискорення розвитку економіки за умов реалізації інновацій, які залежать від інтелектуальних активів та знань.

Оцінюючи відповіді респондентів на питання «Який спосіб заробітку Ви плануєте обрати?», слід відмітити, що переважна більшість (52,8%) зосереджена на перевагах самозайнятості (підприємництва) (див. Додаток Г); при виборі професійної сфери діяльності 4,0% опитаних також обрали підприємництво (див. рис. 2.39). Серед основних чинників, що приваблюють в роботі на себе, респонденти відзначити такі: високий достаток – 30,9%, саморозвиток – 18,9%, самореалізація – 18,6% (див. Додаток Г). Молодь визначає підприємництво як перспективу на ринку праці монопрофільного промислового міста, здатну забезпечити

фінансову та професійну свободу. Таким чином, в умовах трудоресурсної волатильності молодіжне підприємництво виступає дієвим важелем підвищення рівня зайнятості молоді і відповідно – вагомим фактором соціально-економічного розвитку.

Окреме питання стосувалось рівня оплати праці. Як вище відзначалось (рис. 2.40), для 25,1 % респондентів гідна оплата праці стає головних чинником при виборі професії (спеціальності). Молодь взагалі не розглядає оплату власної праці менше ніж 6 000 грн.; значна частина респондентів (55,3 %) вважає прийнятною величину заробітної плати більше 10 000 грн. (див. Додаток Г), в той час як вакансії, подані роботодавцями до служби зайнятості за професійними групами, мають нижчі показники (рис. 2.41). Так, максимальні значення середнього розміру заробітної плати у м. Маріуполь за кваліфікаційним рівнем законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)» становили 7005,40 грн., «кваліфіковані робітники з інструментом» – 6847,57 грн., «робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» – 6724,81 грн.



**Рис. 2.41. Структура середнього розміру заробітної плати за вакантними посадами в м. Маріуполь у 2018 р, за професійними групами, грн**

Джерело: побудовано за [114]

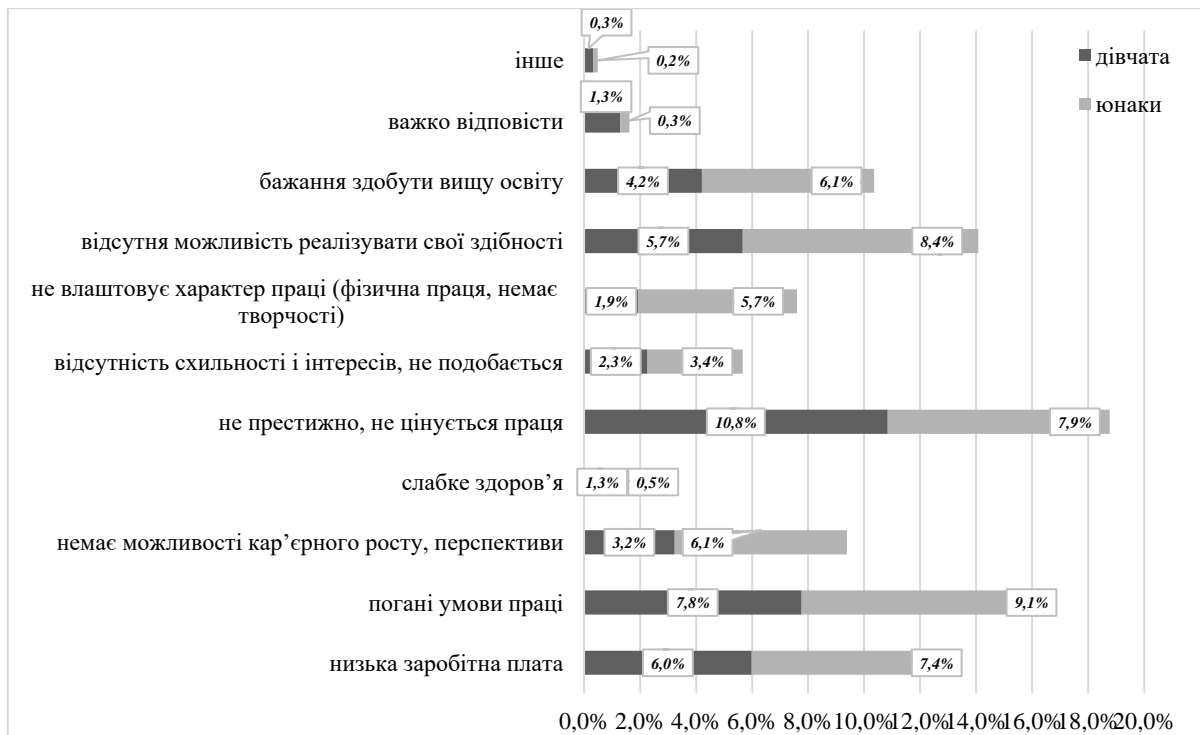
Отже, гідний рівень оплати праці можна назвати одним із засобів протидії трудовресурсній волатильності. На питання «Як Ви думаєте, чи можна стати безробітним, отримавши обрану освіту?», 72,7 % відзначили, що це неможливо (див. *Додаток Г*), що свідчить про роль освіти як основи професійної самореалізації.

Оцінюючи відповіді респондентів на питання «Як, на Вашу думку, отримані знання після закінчення навчального закладу (професійного (професійно-технічного), вищого) визначатимуть Ваш дохід і статус?», переважна більшість (75,4 %) надала відповідь що вони матимуть вирішальне значення або будуть здійснювати вагомий вплив на майбутню професійну діяльність. Одночасно 12,3 % впевнені, що знання отримані у навчальному закладі, не мають вирішального значення 6,5 % зазначають, що вони не здійснюють жодного впливу та 5,8 % не мають чіткої відповіді на це питання (див. *Додаток Г*).

Враховуючи, що в умовах трудовресурсної волатильності вирішальним чинником економічного розвитку промисловості стає кваліфікована робоча сила, розвиток багатoproфільних кластерів у промисловому регіоні не лише здатний забезпечити виробництво нової прогресивної продукції, а й сприятиме зростанню ролі інтелектуальної праці як визначального чинника, що впливає на соціальний та економічний прогрес.

В той же час, незважаючи на промисловий характер економіки міста, значна частина молоді не орієнтована на робітничі професії (спеціальності) (рис. 2.42): 16,8 % респондентів вказали на погані умови праці у промисловому виробництві, низьку оплату праці – 13,4 %, відсутність самореалізації – 14,1 %. Також респонденти зазначили, що робітничі професії обирають ті люди, які не захотіли навчатися далі – 29,9 %, або не змогли знайти себе в інших професіях – 29,4 % (див. *Додаток Г*).

Таким чином, для промислових підприємств міста утворюються реальні загрози нарощення дефіциту кадрів, що потребує розробки та реалізації заходів, спрямованих на підвищення престижу робітничих професій. У цьому контексті зростає важливість модернізації промислових підприємств, впровадження у виробництво досягнень науково-технологічного прогресу та підвищення рівня їх конкурентоспроможності.



**Рис. 2.42. Сегментування респондентів за головними чинниками відмови отримувати робітничі професії у 2018 рр., %**

Джерело: побудовано за Додатком Г

Основними чинниками, які приваблюють молодь при виборі професії (спеціальності), виступають можливість займатись улюбленою справою – 21,8 %, мати постійне робоче місце – 12,6 % та можливість працювати у рідному місті – 11,0 % (див. Додаток Г).

Враховуючи вищезазначене, можна стверджувати, що регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності необхідно будувати на принципі багатопрофільного виробництва й сталого економічного розвитку, що актуалізує питання розвитку багатопрофільних виробничих кластерів.

Враховуючи, що трудоворесурсна волатильність ринку праці промислового регіону посилюється вихідним (демографічним) індикатором, збереження чисельності трудового ресурсу виступає одним із засобів протидії трудоворесурсній волатильності. В контексті цієї проблеми було поставлено декілька питань.

Отримані відповіді показали, що переважна більшість респондентів (63,4 %) планують отримати професійну освіту в інших містах (див. Додаток Г), розширюючи горизонти професійної освіти, обираючи навчальні заклади поза межами м. Маріуполя (найбільш привабливими містами є Київ, Харків, Дніпро, Львів, Одеса), яке має розгалужену базу навчальних

закладів, а саме: 19 закладів професійної (професійно-технічної) та 15 закладів вищої освіти [99].

Називаючи причини вибору навчальних закладів у іншій місцевості, більшість (17,8 %) зазначили, що буде значно легше знайти роботу за фахом, 12,9 % вказують, що не подобаються умови життя у місці проживання, 12,0 % вважають, що навчальні заклади інших міст мають більш високий рівень якості освіти (див. *Додаток Г*).

Такі відповіді молоді не можна назвати сприятливими для розвитку ринку праці міста, оскільки освітня мобільність може сприяти закріпленню трудового ресурсу на іншій території.

На питання «Ви плануєте залишитись у власному місті після закінчення навчального закладу та працювати?» 41,7 % зазначили, що мають наміри залишити місце проживання після закінчення навчального закладу, 28,5 % респондентів планують залишитись у місці проживання, 12,0 % планують проживати у регіоні, 17,8% не змогли надати відповідь на питання (див. *Додаток Г*).

Серед тих, хто не планує працевлаштовуватись у власному місті, 26,7 % не подобаються умови життя і праці, 18,6 % побоюються не знайти роботу за фахом, 13,4 % вважають, що не матимуть можливості кар'єрного зростання (див. *Додаток Г*).

Враховуючи наявні освітні міграційні тренди, можна стверджувати, що регіональний ринок праці має реальні загрози нарощення трудоресурсної волатильності, яка у середньостроковій перспективі (4–7 років) буде виражена у дефіциті робочої сили як за кількісними, так і якісними ознаками.

Таким чином, підвищення рівня зайнятості молоді та закріплення на території проживання стає важливою передумовою стабільного економічного розвитку промислового регіону, а отже, потребує відповідних регуляторних заходів.

В процесі дослідження встановлено, що істотним бар'єром на ринку праці промислового регіону стає професійно-кваліфікаційна невідповідність характеристик робочої сили потребам роботодавців, і як наслідок – зростання рівня безробіття. В свою чергу, надмірна пропозиція робочої сили може бути свідченням нестачі попиту на ринку праці монопрофільного промислового міста.

З метою оцінки попиту на ринку праці м. Маріуполя (за основу дослідження було обрано Google-опитування Донецької обласної служби зайнятості, яке проводилось серед підприємств

міста з метою оцінити кількість перспективного попиту на робочу силу та причин невідповідності попиту і пропозиції молоді на регіональному ринку праці) (див. *Додаток Д*), було опитано 2246 підприємств, з них 1006 – юридичні особи, 1240 – фізичні особи підприємці (табл. 2.5).

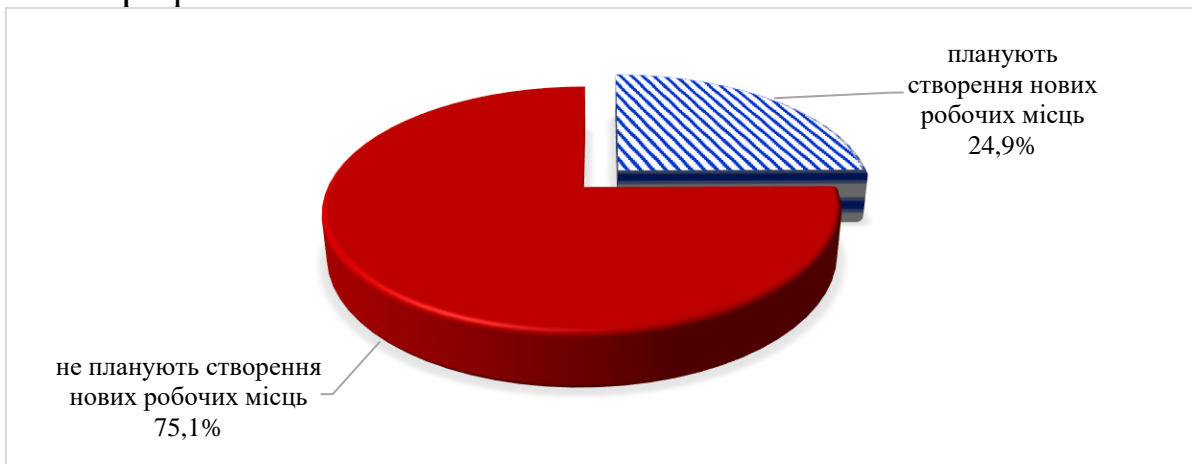
*Таблиця 2.5*

**Обсяги вибірки опитування роботодавців м. Маріуполя у січні-березні 2018 р.**

|                                      | <i>Усього, од.</i> | <i>Приймали участь у опитанні</i> | <i>% від загальної сукупності</i> |
|--------------------------------------|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| підприємств, які мають найману працю | 5264               | 2246                              | 42,7%                             |
| <i>з них:</i>                        |                    |                                   |                                   |
| юридичні особи                       | 2086               | 1006                              | 48,2%                             |
| фізичні особи підприємці             | 2978               | 1240                              | 41,6%                             |

*Джерело: побудовано за Додатком Д*

Як свідчать результати Google-опитування у м. Маріуполь, представлені на рис. 2.43, переважна чисельність роботодавців (75,1 %) зазначили, що не мають планів щодо створення на підприємстві нових робочих місць, планують розвиток власного підприємства 24,9 % опитаних, що є ознакою повільного розвитку трудових ресурсного потенціалу та стримує розвиток економіки монопрофільного міста.



**Рис. 2.43. Сегментування перспективної потреби роботодавців у робочій силі, 2018 р., %**

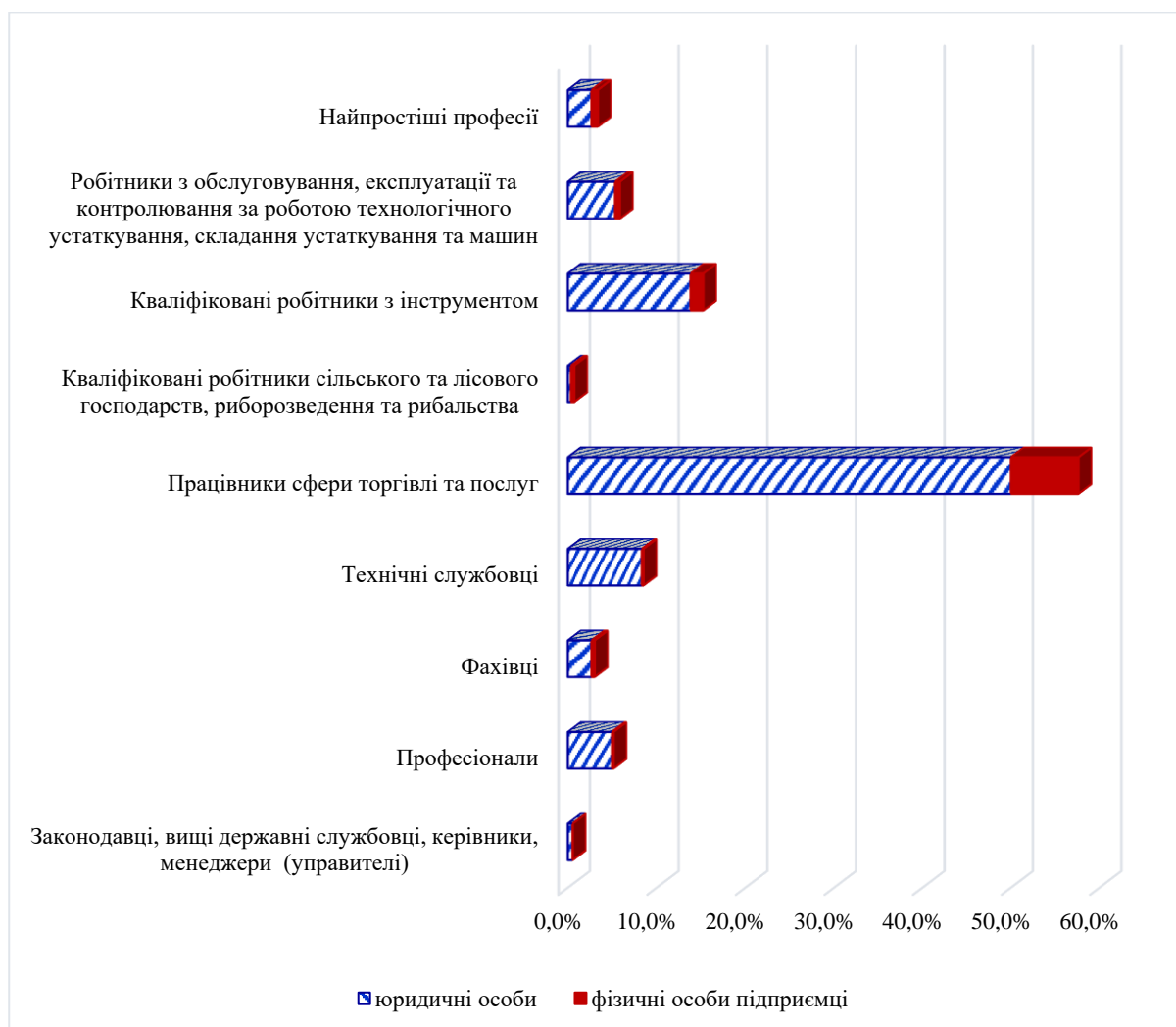
*Джерело: побудовано за Додатком Д*

На думку автора, це насамперед, є наслідком недоліків державної регуляторної політики щодо підтримки підприємницької ініціативи (переважна частка опитаних, які не

планують створювати нові робочі місця (47,3 %), є фізичними особами підприємцями) (див. *Додаток Д*), та свідчить про наявність у малого бізнесу, який відіграє важливу роль у формуванні рівня зайнятості населення у монопрофільному промисловому місті, проблем.

Цілком очевидно, що без запровадження регуляторних заходів, спрямованих на стимулювання розвитку малого підприємництва, становище рівня зайнятості у промислових регіонах і далі буде демонструвати негативну динаміку.

На основі відповідей респондентів, які надали позитивну відповідь щодо намірів створення нових робочих місць, здійснено розподіл перспективної потреби роботодавців у робочій силі (рис. 2.44).

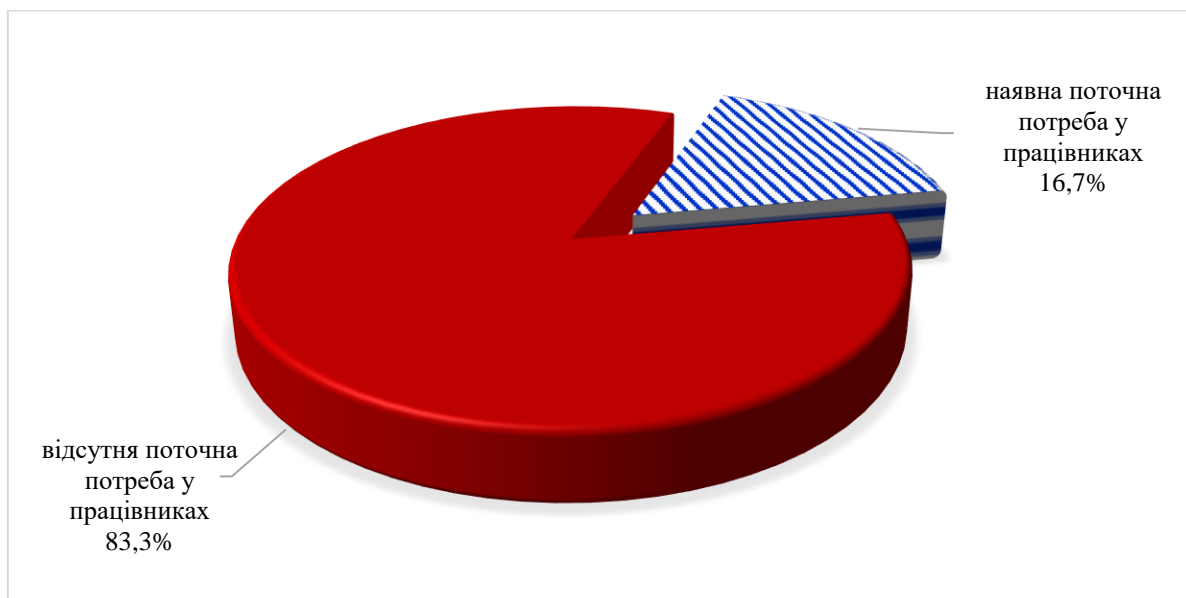


**Рис. 2.44. Сегментування перспективної потреби роботодавців м. Маріуполь у робочій силі за професійними групами 2018 р., %**

*Джерело: побудовано за Додатком Д*



Щодо поточної потреби у робочій силі, за результатами опитування роботодавців м. Маріуполь (рис. 2.45), переважна більшість респондентів (83,3 %) не мають потреби у кадрах; лише 16,7 % зазначили, що мають неукомплектовані вакансії (23,9 % мають потребу за кваліфікаційним рівнем «кваліфіковані робітники з інструментом», 25,0 % – «найпростіші професії») (рис. 2.46).

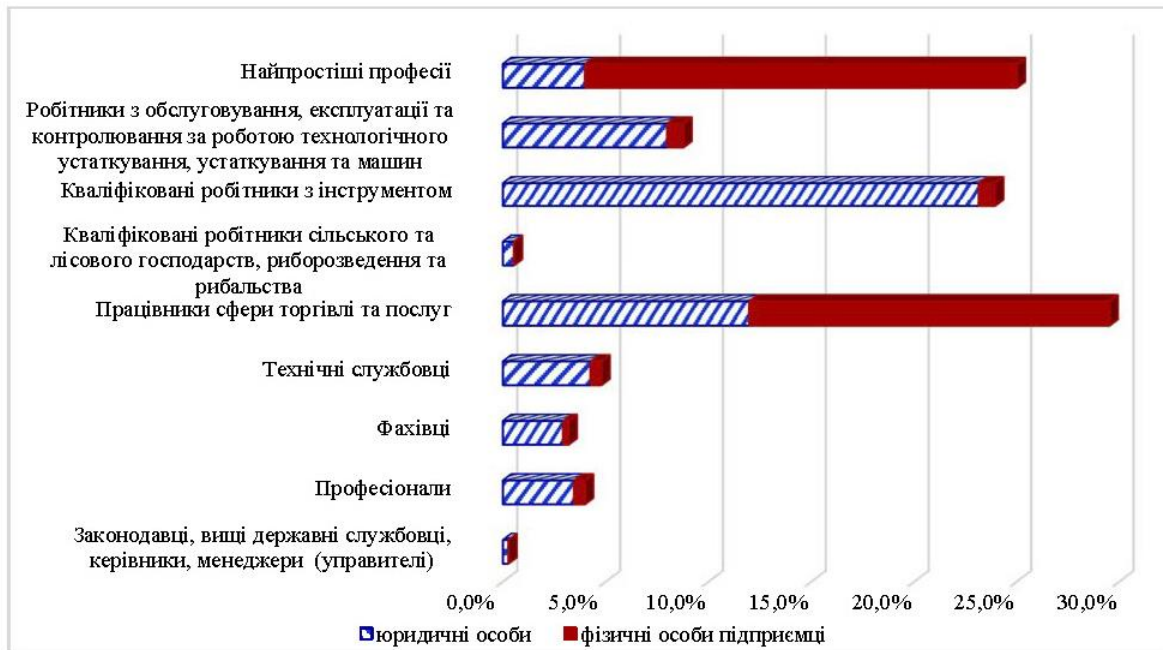


**Рис. 2.45. Сегментування поточної потреби роботодавців м. Маріуполь у робочій силі, 2018 р., %**

*Джерело: побудовано за Додатком Д*

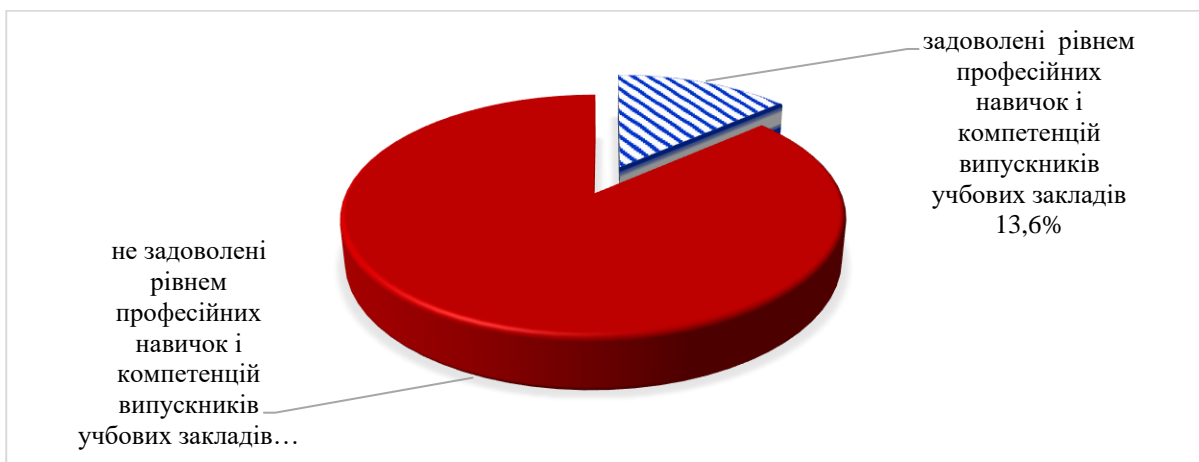
При цьому ринок праці має вільні робочі місця, які не можуть бути укомплектовані з декількох причин: перш за все, через кваліфікаційний дисбаланс (див. рис. 2.37), а також через низький рівень оплати праці (див. рис. 2.41). За даних умов нарощення обсягів низькокваліфікованої зайнятості сприятиме депрофесіоналізації робочої сили та зниженню її конкурентоспроможності, виходячи з чого можна зробити висновок, що промислові регіони особливо потребують розвитку високооплачуваних сфер прикладання праці.

Дослідженням визначено, що ринок праці монопрофільного промислового міста характеризується неузгодженістю функціонування ринку освітніх послуг і потреб економіки, що нарощує кваліфікаційний дисбаланс ринку праці та посилює трудоворесурсну волатильність в регіоні.



**Рис. 2.46. Сегментування поточної потреби роботодавців м. Маріуполь у робочій силі за професійними групами 2018 р., %**

Крім того, промислові регіони мають проблему працевлаштування випускників професійних (професійно-технічних) та вищих навчальних закладів. Враховуючи це, у рамках дослідження доцільною видається постанова питання щодо оцінки роботодавцем навичок і компетенцій випускників учбових закладів (вищих, професійних (професійно-технічних)) (рис. 2.47).



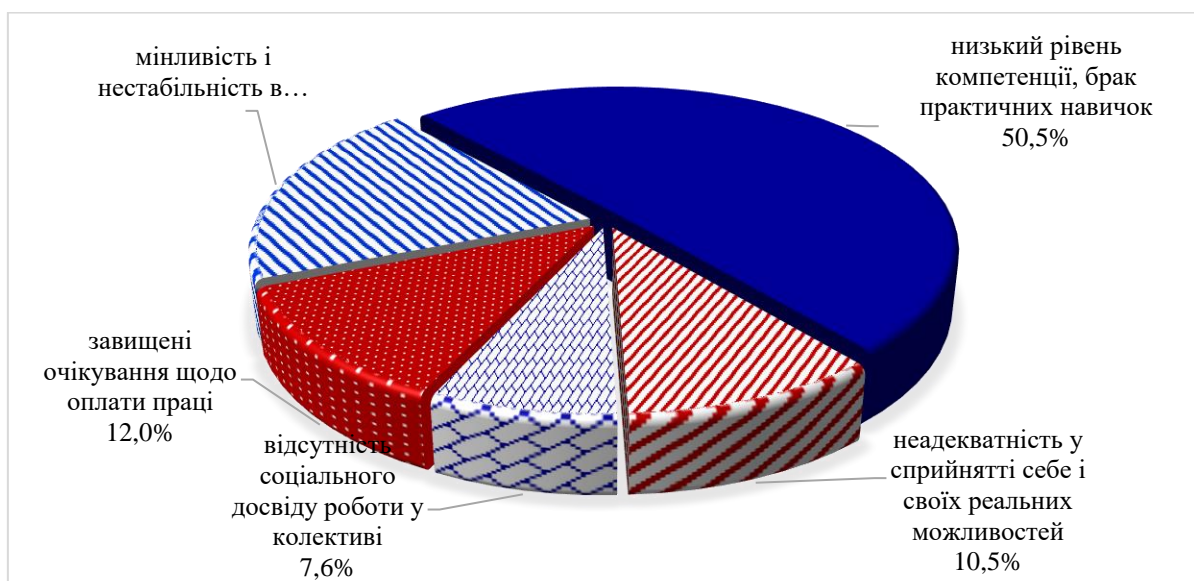
**Рис. 2.47. Сегментування за рівнем задоволення освітніми навичками та компетенціями випускників учбових закладів (вищих, професійних (професійно-технічних)) м. Маріуполь, 2018 р., %**

Джерело: побудовано за Додатком Д

Так, 70,1 % роботодавців відзначили низький рівень компетенцій випускників вищих професійних (професійно-

технічних) навчальних закладів, лише 13,6 % респондентів задоволені знаннями випускників (див. Додаток Д).

Очевидно, що професійна компетентність робочої сили або досягнення певного рівня фахової підготовленості до вимог ринку праці складається з декількох компонентів, а саме професійного самовизначення та професійного спрямування. На кожному з цих напрямків відбувається поєднання знань із професійно значущими особистісними якостями. За таких умов стає доцільним з'ясування причин, з яких випускники не задовольняють роботодавців (рис. 2.48). Виходячи з аналізу результатів опитування, представлених на рис. 2.48, для більшості роботодавців (50,5 %) неприйнятним є низький рівень компетенції та брак практичних навичок, що свідчить про відсутність у закладах освіти моніторингу відповідних запитів роботодавців та підтверджує необхідність суттєвих змін у системі освіти, з метою запобігання трудоресурсній волатильності.



**Рис. 2.48. Сегментування причин, з яких випускники професійних (професійно-технічних) начальних закладів не задовольняють роботодавців м. Маріуполь, у 2018 р., %**

Джерело: побудовано за Додатком Д

Роботодавці також відзначають мінливість очікувань і нестабільність в роботі молоді (19,5 %), завищені очікування щодо оплати праці (12,0 %), неадекватність у сприйнятті себе і своїх реальних можливостей (10,5%), відсутність соціального досвіду роботи у колективі (7,6 %). Така соціально-психологічна поведінка молоді на ринку праці лише сприятиме посиленню

трудоресурсної волатильності ринку праці, оскільки стане бар'єром щодо вирішення питання працевлаштування.

Таким чином, однією з найголовніших проблем ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності стає кваліфікаційний дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили. Дослідження виявило, що нарощення вказаного дисбалансу має декілька передумов: відсутність прогнозування ринку праці, низький рівень профорієнтаційної роботи зі здобувачами закладів загальної середньої освіти, невідповідність системи освіти вимогам економіки, вузькопрофільний ринок праці тощо.

Можливим вирішенням даної проблеми є комплекс заходів, основними з яких виступають такі:

- стимулювання суб'єктів ринку праці промислового регіону України як основної складової національного соціально-економічного розвитку;

- формування стратегічного напрямку економічного розвитку промислового регіону України в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці на основі даних регіонального прогнозно-ресурсного забезпечення;

- забезпечення раціонального використання трудового потенціалу промислових регіонів України як фактору підвищення ефективності суспільного виробництва та рівня життя;

- запровадження сервісної інфраструктурної підтримки суб'єктів ринку праці промислових регіонів України з метою забезпечення економічного зростання, створення робочих місць, відновлення конкурентоспроможності економіки регіону.

Підсумовуючи, зазначимо, що при всій складності та багатоаспектності явища трудоресурсної волатильності, одним з найбільш важливих напрямків регулювання ринку праці промислових регіонів України стає розробка відповідного регуляторного механізму з урахуванням потреб його суб'єктів, здатних забезпечити виробництво максимального обсягу матеріальних благ відповідно до потреб суспільства.

## **РОЗДІЛ 3**

# **УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ**

### **3.1 Перспективні інституційно-організаційні важелі забезпечення збалансованості регіонального ринку праці**

Забезпеченість промислових регіонів України трудовими ресурсами, їх раціональне використання має велике значення як для регіонального економічного розвитку, так і для національного.

Проведене дослідження довело, що ринок праці промислових регіонів стикається з низькою проблем формування і відтворення трудового ресурсу за кількісними та якісними ознаками, що визначено як трудоресурсна волатильність за вихідним демографічним й освітнім індикаторами відповідно.

Нарощення трудоресурсної волатильності ринку праці зумовлює необхідність здійснення комплексу заходів державного регуляторного впливу, спрямованих на збереження й відтворення трудового ресурсу, створення нових робочих місць, забезпечення повної і продуктивної зайнятості.

При цьому забезпечення балансу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці промислових регіонів в умовах трудоресурсної волатильності можливо за умов зростання рівня економічної активності населення, що передбачає створення сприятливих соціально-економічних умов в державі з метою формування у наявного трудового ресурсу дієвої мотивації до праці.

Отже, для збалансування ринку праці промислового регіону необхідно формування узгоджених дій держави та суб'єктів ринку праці, оперативне і гнучке реагування відповідних інститутів на проблему трудоресурсної волатильності.

Найбільш результативні шляхи регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності доцільно вибудовувати через розвиток інфраструктури ринку праці як цілісного механізму, здатного впливати як на соціально-демографічні, так і на економічні процеси.

У теоретичному розділі дослідження запропоновано модель ієрархічного регулювання ринку праці, яка об'єднана єдиною загальною метою регулювання ринку праці, що передбачає регулювання як попиту, так і пропозиції робочої сили (див. рис. 1.7) Екстраполюючи цю модель на інфраструктуру ринку праці, можна зазначити, що ієрархічна побудова та якісне багаторівневе інформаційне забезпечення відповідних інститутів здатне створити передумови подолання трудоворесурсної волатильності ринку праці (рис. 3.1).



**Рис. 3.1. Структура інститутів регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності**

Інститути глобального ринку праці визначають загальні міжнародні стандарти зайнятості, що складають основу

регулювання національного ринку праці: універсальний характер глобальних проблем на ринку праці вимагає універсальних норм регулювання останнього, особливо в умовах трудоворесурсної волатильності ринку праці.

Універсальні норми, що регламентують процеси регулювання ринку праці, відображені у загальних принципах Статусу Організації Об'єднаних Націй (ООН), Положеннях Загальної декларації прав людини, Конвенціях Міжнародної організації праці (МОП), Нормах Міжнародних Пактів та принципах Міжнародних Хартій тощо.

Так, Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй (ООН) у 1948 р., і яка ратифікована Україною, носить рекомендаційний характер, проте, закріпила основні цінності для світової спільноти – вільний вибір людиною роботи, справедливі й сприятливі умови праці, державний захист від безробіття [48].

Одним із джерел регулювання ринку праці України стали Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) [328]. Так, враховуючи наявну трудоворесурсну волатильність ринку праці промислового регіону (важкої промисловості) України, автором складено перелік важливих Конвенцій МОП, ратифікованих Україною протягом 1961–2015 рр., які визначають предмет регулювання ринку праці відповідно до міжнародних стандартів (табл. 3.1.).

Головною метою міжнародних стандартів МОП є формування системи контролю за дотриманням прав і свобод у сфері праці, спрямованої на сприяння соціально-економічному прогресу держави, забезпечення гідних умов праці та життя. Зокрема, міжнародні стандарти МОП базуються на тристоронньому діалозі (уряд, роботодавці, працівники), який забезпечує єдине концептуальне бачення процесів регулювання ринку праці.

Серед джерел інституційного забезпечення регулювання ринку праці промислового регіону базову роль відіграє ратифікований Україною у 1973 р. «Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права», згідно з яким в Україні створюються відповідні умови, коли кожен громадянин може користуватись своїм економічним, соціальним, культурним та політичним правом [51].

### Конвенції МОП, що окреслюють міжнародні трудові стандарти

| №<br>n/n | <i>Назва Конвенції<br/>Міжнародної організації праці</i>   | <i>Рік<br/>ратифікації</i> |
|----------|--|----------------------------|
| 1        | С 2 «Про безробіття»   | 1994 р.                    |
| 2        | С 95 «Про захист заробітної плати»   | 1961 р.                    |
| 3        | С 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»   | 1961 р.                    |
| 4        | С 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики»  | 2015 р.                    |
| 5        | С 122 «Про політику в галузі зайнятості»   | 1968 р.                    |
| 6        | С 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» | 2006 р.                    |
| 7        | С 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів»       | 1979 р.                    |
| 8        | С 150 «Про регулювання питань праці»   | 2004 р.                    |
| 9        | С 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів»  | 2003 р.                    |

*Джерело:* побудовано за [328]

Ратифікувавши зазначений пакт, Україна взяла на себе зобов'язання в індивідуальному порядку або в порядку міжнародної допомоги та співробітництва, зокрема в економічній і технічній галузях, вжити максимальних заходів, у тому числі й законодавчих, для забезпечення повного здійснення права кожного працівника на справедливі і сприятливі умови праці [328].

Відповідно, постає завдання визначення ролі держави на рівні регулювання ринку праці регіону, що має знайти відображення у дотриманні міжнародних стандартів, з метою створення умов для подолання трудоресурсної волатильності ринку праці.

Слід підкреслити, що глобальні інститути регулювання ринку праці охоплюють не лише аспекти «стандартизації» поведінки суб'єктів на національному ринку праці, а й економічні аспекти, які сприяють міжнародній уніфікації норм трудового права, тим самим ліквідуючи відмінності у регулюванні економічних процесів на рівні держав.

Фундаментальною міжнародною нормою у цьому напрямку стає прийнята у 1974 р. Генеральною Асамблеєю ООН «Хартія щодо економічних прав та обов'язків держав», яка передбачає міжнародне співробітництво з метою розвитку. Згідно зазначеної Хартії, зобов'язання України полягають у тому, щоб здійснювати прогресивні соціально-економічні реформи шляхом забезпечення



й раціонального використання власних ресурсів, у тому числі й трудових.

Міжнародні Хартії є ініціативою щодо співпраці, реалізації спільних принципів, стандартів найкращих практик. Отже, в Україні регламентовано право співпраці з іншими країнами у напрямку підтримки соціально-економічного розвитку відповідно до національних потреб та цілей із залученням іноземних інвестицій [51].

Слід зазначити, що, крім вищевикладеного, в Україні закріплено також стандарти регулювання ринку праці, окреслені у Європейській соціальній Хартії (переглянута), підписаній у Стразбурзі (1999 р.) та ратифікованій Верховною Радою України у 2006 р. [24]. Згідно цього міжнародного договору, сторони зобов'язуються визнати одним із своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості. Також міжнародний стандарт підкреслює важливість державної політики щодо забезпечення належної професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки населення відповідно до вимог національної економіки [24].

Передумовою побудови багатостороннього діалогу щодо формування єдиної стратегії у сфері розвитку ринку праці країн-членів Європейського союзу (ЄС) став Амстердамський договір. Даною нормою було кодифіковано Європейську стратегію зайнятості (1997 р.), згідно з якою країни-члени ЄС взяли на себе зобов'язання встановити перелік спільних цілей та завдань політики зайнятості. Поступовий розвиток єдиної політики зайнятості країн-членів ЄС еволюціонував, відображаючи зміни у декількох регуляторних нормах: Лісабонська стратегія (2000–2004 р.), Стратегія зростання зайнятості (2005–2010 рр.), Стратегія «Європа 2020» (з 2011 р.).

Водночас, трансформація змісту нормативних актів не змінювала їх основну сутність, центром побудови державної політики на ринку праці стало підвищення рівня зайнятості економічно активного населення, за пріоритетами: Inclusive Growth (інклюзивний розвиток), Smart Growth (розумне зростання), Sustainable Growth (стале зростання).

Ратифіковані Україною стандарти Європейської соціальної Хартії, в першу чергу, спрямовані на забезпечення ефективної

зайнятості та підвищення мотиваційних стимулів економічно активної частини населення до праці. Крім того, стратегія розвитку ринку праці країн-членів ЄС підкреслює унікальність та цінність кожного суб'єкту ринку праці, що передбачає модернізацію державної політики зайнятості та регулювання ринку праці на засадах цілеорієнтованого підходу. Зокрема, управління інфраструктурою ринку праці країн-членів ЄС, в першу чергу, передбачає регулювання процесу збільшення кількості та покращення якості суб'єктів ринку праці.

Таким чином, інституційна трансформація у країнах-членах ЄС була спрямована на забезпечення комфортних та безпечних умов проживання й праці для людини з метою сприяння її самореалізації.

Проблематика трудоворесурсної волатильності ринку праці промислового регіону України носить комплексний характер (за вихідним демографічним й освітнім індикаторами). Наявність трудоворесурсної волатильності на ринку праці промислових регіонів України стає свідченням невідповідності державної регуляторної політики викликам ринку праці, що вимагає дотримання Україною вимог міжнародних стандартів та зобов'язує уряд посилити активну політику зайнятості.

Виходячи з необхідності вирішення проблем трудоворесурсної волатильності ринку праці промислового регіону України, використання міжнародних стандартів стає необхідною умовою регулювання ринку праці, а призначенням інституту глобального ринку праці стає допомога у розробці й вдосконаленні механізму державного регулювання ринку праці з метою досягнення міжнародних стандартів.

Оновлення системи регулювання ринку праці необхідно розглядати як створення державою відповідних умов для формування й відтворення трудового ресурсу, водночас, напрямками першочергового впливу повинні стати активні заходи регуляторної політики (створення нових робочих місць; професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації; стимулювання підприємницької ініціативи та самозайнятості; надання послуг, пов'язаних із пошуком роботи тощо).

Україна як правова держава, що дотримується норм міжнародного права з імплементацією встановлених міжнародних стандартів регулювання економіки й ринку праці, в умовах

трудоресурсної волатильності відчуває потребу в оперативності змін та результативності адаптації державних інститутів до складного об'єкту регулювання – ринку праці промислового регіону.

У даному контексті інститут глобального ринку праці має стати детермінантною сучасної моделі регулювання ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності, який за своєю сутністю базується на узгодженні Україною правил регулювання ринку праці відповідно до міжнародних стандартів і рекомендацій.

В першу чергу, це може бути забезпечено більш широкою імплементацією міжнародних трудових норм (практики застосування, забезпечення їх дотримання та виконання).

На національному рівні інститути ринку праці, як суб'єкт регулювання трудових відносин, сформували розгалужене законодавче підґрунтя для розвитку ринку праці. Так, основними нормами регулювання ринку праці виступають такі: Кодекс Законів про праці України, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про колективні договори», Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді», «Про освіту» та ін. [2; 7; 8; 13; 18; 19; 20; 21; 23; 25; 28; 30]. Одночасно реалізація конституційного права на працю у промислових регіонах України залишається формально декларованою, оскільки безробіття стало однією з найбільш значущих проблем, що загрожує соціальній, економічній та політичній стабільності як регіонів, так і держави.

На рівні промислового регіону України регулювання ринку праці України регламентується значною кількістю Указів Президента України, Постанов Кабінету Міністрів України, регіональними програмами, колективними договорами (угодами, контрактами), наказами й положеннями підприємств (установ, організацій) тощо. Складність конфігурації нормативно-правового регулювання ринку праці зумовлює неузгодженість відповідних регуляторних норм. Результатом є те, що чинні регуляторні норми не враховують проблему трудоресурсної волатильності ринку праці, яка притаманна як національному, так і регіональному рівнях ринку праці.

Зокрема, відсутність дієвих нормативно-правових засад сприяє утворенню поліаспектної інфраструктури ринку праці (яка регламентує питання демографічного, міграційного, економічного, соціального характеру), що стає імпульсом до нарощення трудоресурсної волатильності.

Подолання трудоресурсної волатильності ринку праці промислового регіону України передбачає підвищення ролі людини на ринку праці, створення якісної інституційно-мотиваційної системи для суб'єктів ринку праці, а отже, роль національних інститутів при формуванні якісного інституційного середовища ринку праці є надзвичайно важливою.

За таких умов регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності вимагає від держави концептуального бачення у напрямку стимулювання розвитку підприємництва промислового регіону України, створення нових високоєфективних робочих місць, здатних забезпечити економічне зростання на рівні регіону та підвищення конкурентоспроможності на рівні окремих підприємств.

Україна має певний досвід державного стимулювання суб'єктів господарювання щодо створення нових високоєфективних робочих місць. Прикладну цінність в даному контексті мають Закони України: «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон» (1992 р.), «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» (1999 р.), «Про індустріальні парки» (2012 р.), «Про розвиток і підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» (2012 р.), які виступають інструментами стимулювання підприємництва, заохочення та підтримки інноваційної економіки, підвищення зайнятості населення [6; 11; 12; 26; 27].

Зокрема, сфера регіонального економічного розвитку регламентується Законом України «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон» (1992 р.) [6], у якому термін *спеціальна (вільна) економічна зона (СЕЗ/ВЕЗ)* визначено як важливу гарантію економічного розвитку певної території, що має спеціальний правовий режим економічної діяльності та пільгові митні, валютно-фінансові, податкові та інші умови економічної діяльності національних й іноземних юридичних та фізичних осіб [6].

Практика запровадження СЕЗ / ВЕЗ у світовому економічному просторі, як інструменту державного регуляторного впливу,

передбачає залучення іноземного капіталу у депресивні регіони й пріоритетні галузі виробництва, і як результат – збереження наявних та створення нових робочих місць.

Оскільки ринок праці промислових регіонів України, внаслідок впливу внутрішніх та зовнішніх шоків, перебуває у стані трудоресурсної волатильності, а обмеженість фінансових ресурсів регіонів зумовлює необхідність залучення в економіку іноземних інвестицій у поєднанні із залученням західних наукових технологій, дієвим інструментом державної регуляторної політики на ринку праці може стати інститут СЕЗ/ВЕЗ, спрямованої на подолання трудоресурсної волатильності регіональних ринків праці.

На сьогодні, згідно даних Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, створено 11 спеціальних (вільних) економічних зон (табл. 3.2), які передбачають створення понад 75 тис. нових робочих місць.

Таблиця 3.2

**Спеціальні економічні зони в Україні та очікувані результати щодо створення нових робочих місць**

| № | Назва СЕЗ  | Початок роботи | Територія СЕЗ, (га) | Вид діяльності, передбачене інвестування   | Очікувані результати                                       | Термін дії |
|---|--|----------------|---------------------|--|--|------------|
| 1 | 2  | 3              | 4                   | 5  | 6  | 7          |
| 1 | “Азов”<br>м. Маріуполь,<br>Донецька обл.                                 | 1998 р.        | 315 га              | Розвиток експедиційно-складської, транспортно-сервісної та виробничої сфери.<br>Передбачено залучення 400 млн \$ США   | збереження старих та створення 10 тис. нових робочих місць | 60 років   |
| 2 | “Донецьк”,<br>м. Донецьк,<br>Донецька обл.                               | 1998 р.        | 466 га              | Приладобудування, машинобудування, інноваційні проекти зі створення нових матеріалів та електротехніки<br>Передбачено залучення 500 млн \$ США                                       | збереження старих та створення 10 тис. нових робочих місць | 60 років   |
| 3 | “Закарпаття”<br>Ужгородський та Мукачівський р-ни,<br>Закарпатської обл. | 1999 р.        | 737 га              | Транспортна, експедиторська діяльність, митні послуги, обслуговування і зберігання транзитних вантажів, пов’язані з ними фінансові функції.<br>Передбачено залучення 1300 млн \$ США | збереження старих та створення 10 тис. нових робочих місць | 30 років   |
| 4 | “Інтерпорт Ковель”<br>м. Ковель,<br>Волинська обл.                       | 2000 р.        | 57 га               | Транспортна, експедиторська діяльність, митні послуги, обслуговування транзитних вантажів, пов’язані з ними фінансові функції<br>Передбачено залучення 18 млн \$ США                 | збереження старих та створення 300 нових робочих місць     | 20 років   |

Продовження табл. 3.2

|    |   |         |             |  |  |          |
|----|---|---------|-------------|--|--|----------|
| 5  | “Курортополіс Трускавець” м. Трускавець Львівської обл. | 2000 р. | 774 га      | Лікувально-оздоровчі комплекси, виробництво мінеральних вод, рекреаційний туризм, наукові дослідження в галузі охорони здоров'я.<br>Передбачено залучення 100 млн \$ США                 | збереження старих та створення 14,5 тис. нових робочих місць | 20 років |
| 6  | “Миколаїв” м. Миколаїв, Миколаївська обл.               | 2000 р. | 865 га      | Машинобудування, суднобудування, оброблення деревини, виробництво промислових газів, перероблення пластику, зв'язок.<br>Передбачено залучення 650 млн \$ США                             | збереження старих та створення 33 тис. нових робочих місць   | 30 років |
| 7  | “ПортоФранко” м. Одеса,                                 | 2000 р. | 32 га       | Обслуговування транзитних вантажів, їх зберігання, сортування, пакування, доробка, надання транспортно-експедиторських та агентських послуг<br>Передбачено залучення 78 млн \$ США       | збереження старих та створення 250 нових робочих місць       | 25 років |
| 8  | "Порт Крим" м. Керч, Автономна Республіка Крим          | 2000р.  | 27 га       | Обслуговування транзитних вантажів, їх зберігання, сортування, пакування, доробка, надання транспортно-експедиторських та агентських послуг.<br>Передбачено залучення 150 млн \$ США     | збереження старих та створення 1,5 тис. нових робочих місць  | 30 років |
| 9  | “Рені” м. Рені Одеської обл.                            | 2000 р. | 94 га       | Обслуговування транзитних вантажів, їх зберігання, сортування, пакування, надання транспортно-експедиторських та агентських послуг<br>Передбачено залучення 58 млн \$ США                | збереження старих та створення 2,6 тис. нових робочих місць  | 30 років |
| 10 | “Славутич” м. Славутич, Київська обл.,                  | 1998 р. | 2 тис. га   | Впровадження нових технологій, розвиток інфраструктури СЕЗ “Славутич”, поліпшення використання природних та трудових ресурсів тощо<br>Передбачено залучення 118 млн \$ США               | збереження старих та створення 2,4 тис. нових робочих місць  | 22 роки  |
| 11 | “Яворів” Яворівський р-н Львівської обл.,               | 1999 р. | 116 тис. га | Видобування вуглеводів, харчова та легка промисловість, деревообробна та паперова промисловість, виробництво машин та устаткування, будівництво.<br>Передбачено залучення 277 млн \$ США | збереження старих та створення 7 тис. нових робочих місць    | 20 років |

Джерело: побудовано за адміністративними даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України [205]

Представлені у табл. 3.2 дані підкреслюють значний потенціал механізму збереження існуючих та створення нових

робочих місць. Так, у промисловому Донецькому регіоні з 1998 р. задекларовано дві СЕЗ, які передбачали збереження старих й створення 20 тис. нових робочих місць.

Світова практика підтверджує, що СЕЗ / ВЕЗ виступають дієвим засобом виходу держав з економічної кризи й розвитку ринку праці регіонів. Перші подібні утворення почали з'являтися у США в 60-х роках ХХ ст., пізніше поширились Європою – Німеччина, Велика Британія, Італія, Швеція, Польща, Угорщина, Фінляндія, Чехія, Словаччина тощо [87].

Країни-члени ЄС використовували даний інструмент державної регуляторної політики як тимчасовий регуляторний захід, зокрема, утворення СЕЗ / ВЕЗ значно вплинуло на розвиток монопрофільних міст країн-членів ЄС, де занепад містоутворюючих підприємств загрожував економічною стагнацією регіонів й високим рівнем безробіття.

Найбільш прийнятним напрямом розвитку СЕЗ / ВЕЗ у світовій практиці став податковий механізм залучення інвесторів (зниження ставки податку на прибуток, звільнення від оподаткування, режим спеціальної митної зони, звільнення від плати за землю тощо).

Проте, розвиток СЕЗ / ВЕЗ в Україні, який почався з 1998 р., не мав значного економічного ефекту, незважаючи на чинні норми законодавства. Зокрема, при внесенні змін до Закону України «Про Державний бюджет України 2004 року», з ініціативи Міністерства фінансів України відбулось скасування Верховною Радою України формального права на СЕЗ / ВЕЗ в Україні. Відновлення Закону України «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон», яке відбулось у 2006 р. без значних правок, не стало дієвим нормативно-правовим регуляторним заходом для ринку праці промислового регіону України через нестабільність національних норм регуляторної політики на ринку праці та відсутність дієвих стимулів для інвесторів, що унеможливорює залучення інвестицій в економіку промислового регіону.

Таким чином, визначення на національному рівні єдиної мети регулювання ринку праці промислового регіону України в умовах трудоресурсної волатильності потребує вдосконалення національних інститутів ринку праці з метою досягнення зазначеної мети.

Відповідно інституційне забезпечення підтримки і розвитку СЕЗ / ВЕЗ в Україні розвитку ринку праці промислового регіону як результат удосконалення галузевої структури, технічного переоснащення монопрофільних підприємств, збільшення частки промислового виробництва, підвищення конкурентоспроможності товарів (послуг), що буде мати наслідком збереження існуючих та створення нових робочих місць.

Враховуючи вищевикладене, на території промислового регіону України СЕЗ / ВЕЗ має стати елементом державної регуляторної політики з метою подолання трудоворесурсної волатильності ринку праці.

Наступним елементом подолання трудоворесурсної волатильності на рівні регіону має стати державна підтримка економічного розвитку у напрямку створення нових робочих місць через стимулювання розвитку підприємництва, що сприятиме підвищенню ефективності виробництва і раціональному використанню трудового ресурсу.

Крім того, в умовах трудоворесурсної волатильності важливою частиною державною регуляторної політики на ринку праці промислового регіону стає стимулювання та підвищення рівня розвитку науково-технічного рівня виробництва з метою створення нових високоефективних робочих місць. Високопродуктивні робочі місця з гідною оплатою праці стануть мотивом до підвищення економічної активності трудового ресурсу й залучення його до ринку праці промислового регіону. Таким чином, проблема трудоворесурсної волатильності ринку праці актуалізує питання розбудови індустріальних (промислових) парків (далі ІП / ІПП), які у світовій практиці стали інструментом ефективного зростання наукомісткого промислового виробництва й високопродуктивної зайнятості.

Першим індустріальним парком у світовій практиці визнано Trafford Park (Велика Британія), його основоположником у 1896 р. стала корпорація British Westinghouse (підприємство електротехнічної промисловості), яка упродовж 7 років (до 1903 р.) створила 12 тис. робочих місць, що склало більшу половину місць усього парку. Зокрема, на піку розвитку у Trafford Park було створено 75 тис. робочих місць [209].

Пізніше ІП / ІПП почали з'являтися у промислових зонах США та Європи. Так, загальноновизнаним став факт, що на 1 га



площі ІП / ПП припадає від 1 до 5 млн. дол. США інвестицій, здатних створити від 20 до 50 робочих місць [214].

Підтверджено, що ІП / ПП не лише сприяє модернізації виробництва, а й забезпечує створення нових високоефективних робочих місць, високий рівень зайнятості, підвищення рівня життя й доходів громадян окремого територіального простору, що в умовах України слід розглядати як напрям розвитку регіонального ринку праці.

Необхідною умовою розвитку ІП / ПП стає державна підтримка й додаткові економічні стимули для розвитку малого та середнього бізнесу (МСП), основними з яких є такі: надання позик державними банками за пільговими ставками, надання субсидій на придбання обладнання, зниження розміру податків тощо.

Законом України «Про індустріальні парки» визначено, що ІП/ПП є інфраструктурною територією, у межах якої здійснюється господарська діяльність у сфері переробної промисловості, науково-дослідної діяльності, діяльності у сфері інформації та телекомунікацій [11].

Однак хоча в Україні у 2012 р. задекларовані організаційні засади створення й функціонування ІП/ПП [11], проте, цей процес можна визнати формальним, оскільки упродовж багатьох років розвиток ІП / ПП залишається на початковій стадії (див. *Додаток Е*).

За таких умов промислові регіони України з гострим дефіцитом інвестиційних ресурсів та деформованим, застарілим матеріально-технічним обладнанням потрапили в урядову «пастку», яка стає свідченням занепаду інвестиційної активності промислового виробництва. В Україні бізнес-модель ІП / ПП полягає у формуванні точок регіонального зростання шляхом створення пулу орендарів, діяльність яких об'єднана єдиним оператором, що створює належні умови для залучення іноземних інвестицій.

Слід підкреслити, що ІП / ПП для промислового регіону України є засобом екологізації виробництва, розширення процесу відтворення необхідних ресурсів, у тому числі людських. Отже, державна підтримка розбудови ІП / ПП у промисловому регіоні України, у тому числі із залученням іноземного капіталу (розбудову ІП / ПП у промисловому регіоні України слід розглядати як дієвий майданчик для іноземного капіталу з метою розвитку багатопрофільного промислового комплексу,

екологізації виробництва та створення нових високопродуктивних робочих місць), стає умовою не лише підвищення рівня зайнятості, а й темпів природного відтворення населення, і як результат – трудового ресурсу.

Таким чином, базисними стимулами державної регуляторної політики на ринку праці в Україні, з урахуванням світової практики розвитку ІІІ / ІІІІ, можна визнати такі:

– стимули розвитку інфраструктури (спрощена процедура доступу до виробничих площ; набуття прав власності; пільги на облаштування інфраструктури тощо)

– стимули розвитку підприємництва з метою створення нових робочих місць (податкові канікули; пільгові податкові ставки; інвестиційно-податкові кредити; податкова знижка; звільнення від сплати ПДВ тощо);

– стимули розвитку робочої сили (пільгове регулювання рівня податку; звільнення від сплати ЄСВ; надання кредитивів, субсидій, компенсацій дотацій; ваучери та гранти на професійне навчання тощо).

Використання зазначених інструментів у комплексі дозволить досягти ефекту синергії, що позитивно позначиться на фінансових результатах діяльності суб'єктів господарювання, і як наслідок – на зростанні чисельності робочих місць з гідною оплатою праці.

З метою подолання трудоресурсної волатильності ринку праці промислового регіону України ключовим завданням державної регуляторної політики на ринку праці стає формування ефективних економічних стимулів, спрямованих на збалансування попиту та пропозиції робочої сили на території ІІІ/ІІІІ. Масштаби і форми державної підтримки підприємництва у різних промислових регіонах України можуть суттєво відрізнитись, але мати єдину мету – регулювання ринку праці.

Показовим прикладом розвитку ринку праці у світовій практиці стали технологічні парки (ТП), які почали свій розвиток у США (1939 р.). Першим ТП був Стенфордський університет на території Palo Alto (штат Каліфорнія). Зазначимо, що розвиток Palo Alto починався з військових замовлень, а його діяльність ґрунтувалась на електронній та авіакосмічній індустрії. Наразі Palo Alto є економічним координаційним центром Силіконової Доліни, що включає 7 тис. високотехнологічних компаній США (Tesla, Inc., Space System, PARC, IDEO, Skype та ін.) з 98 тис. робочих місць [327, с. 7–16].

Починаючи з 70-х років ХХ ст., технологічні парки як специфічне інноваційне утворення США, почали поширюватись світом, поступово доводячи дієвість як в економіці держав, так і на їх ринку праці. На сьогодні у США функціонує понад 160 технопарків, у Німеччині – понад 60, у Китаї – близько 50, Великій Британії – понад 40 [327, с. 3].

У сучасному світогосподарському просторі зберігаються високі темпи зростання кількості технологічних парків, основною метою яких стає регіональний та місцевий розвиток економіки, створення нових робочих місць як головного критерію оцінки їх діяльності.

В Україні технологічні парки виникли у 1999 р., проте досі не мають відповідної державної підтримки. Так, хоча Закон України «Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків», який визначив перші технологічні парки, було прийнято у 1999 р., формально їх розбудова почалась лише у 2002 р. (табл. 3.3). Відсутність державної інституційної підтримки на національному рівні регулювання ринку праці до сьогодні гальмує втілення науково-технологічних розробок у промислове виробництво.

Таблиця 3.3

### Зареєстровані технологічні парки в Україні

| <i>Місто<br/>знаходження</i> | <i>Назва технологічного парку</i>   | <i>Дата<br/>реєстрації</i> |
|------------------------------|---|----------------------------|
| м. Київ                      | “Інститут електрозварювання ім. Є. О. Патона”                                   | Липень/2000                |
|                              | “Напівпровідникові технології і матеріали, оптоелектроніка та сенсорна техніка” | Червень/2001               |
|                              | “Інститут технічної теплофізики”  | Вересень/2002              |
|                              | “Укрінфотех”  | Листопад/2002              |
|                              | “Київська політехніка”  | Червень/2003               |
|                              | “Інтелектуальні інформаційні технології”  | Грудень/2003               |
|                              | “Агротехнопарк”   | Жовтень/2007               |
| м. Харків                    | “Інститут монокристалів”  | Липень/2000                |
| м. Херсон                    | “Текстиль”  | Грудень/2007               |
| м. Дніпро                    | “Машинобудівні технології”  | Листопад/2008              |
| Львівська область            | “Яворів”  | серпень/2007               |
| м. Донецьк                   | “Вуглемаш”  | Листопад/2001              |

Джерело: побудовано за [204]

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що розробка дієвих регуляторних заходів, спрямованих на розвиток технологічних парків, здатна забезпечити розвиток трудового потенціалу

промислових регіонів України як важливого ресурсу сталого економічного розвитку. Зокрема, технологічні парки не лише створюють нові робочі місця, а й ідентифікують якісний склад необхідного трудового ресурсу, забезпечують можливості його розвитку. Отже, в умовах трудоресурсної волатильності промислових регіонів України, формування сприятливого інституційного середовища, спрямованого на розвиток технологічних парків, стає нагальним завданням державної політики регулювання ринку праці.

Крім того, стратегія подолання трудоресурсної волатильності ринку праці має передбачати також розвиток підприємництва. У даному контексті стимулювання роботи бізнес-інкубаторів має стати державним регуляторним заходом, спрямованим на створення нових робочих місць інноваційного типу на довгостроковий період.

Так, інкубація бізнесу, яка започаткована у США у 70-х роках ХХ ст. стала ефективним заходом державної підтримки малого і середнього підприємництва, з мультиплікативним ефектом підвищення рівня зайнятості населення [61, с. 60–63; 92, с. 738–742]. Як свідчить світова практика, роль бізнес-інкубаторів як організаційної форми розвитку економіки й ринку праці, виявляється найбільш ефективною у державах з низькою динамікою розвитку підприємництва.

Протягом 90-х років ХХ ст. 80 % нових робочих місць у США та Європі було створено завдяки діяльності бізнес-інкубаторів. Розвиток бізнес-інкубаторів у світовій практиці відбувається за рахунок державних та місцевих бюджетів, коштів навчальних закладів, безповоротної фінансової допомоги тощо. Концепція інкубації бізнесу спирається на державні стимулюючі важелі, а саме: окремі субсидії, пільгову орендну плату, безоплатні консалтингові послуги – економічні, юридичні, аудиторські, інформаційні.

В Україні перші бізнес-інкубатори, метою створення яких стало надання консалтингових послуг щодо бізнес-планування, створення конкурентоспроможного продукту та ринків його збуту, почали виникати наприкінці 90-х років ХХ ст.

Негативні тенденції інкубації бізнесу в Україні зумовлені нормативно-правовими прогалинами: діяльність бізнес-інкубаторів в Україні не регламентована окремою нормою, а утворює складну акумуляцію правових норм (Закони України: «Про інноваційну діяльність» (2002 р.), «Про наукову і науково-технічну діяльність»

(2015 р.), «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» (2011 р.), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2015 р.), «Про наукову і науково-технічну експертизу» (2002 р.) тощо [10; 12; 16; 17; 22; 38; 39]. Такий стан справ унеможливорює не лише регламентування діяльності бізнес-інкубаторів, а й окреслення стимулів відповідної державної підтримки. В контексті подолання трудоресурсної волатильності ринку праці промислового регіону, розвиток бізнес-інкубаторів забезпечить зростання зайнятості у мікро- та малих підприємствах.

Таким чином, національне інституційне забезпечення ринку праці демонструє інституційну поліаспектність, яка виражена у відсутності дієвих важелів, здатних протистояти трудоресурсній волатильності на ринку праці промислових регіонів України.

За даних умов на національному рівні має бути сформований інституційний механізм реалізації регуляторної політики, який повинен передбачати нормативно-правове забезпечення заходів активної політики держави на ринку праці (стимулювання суб'єктів ринку праці до активної економічної діяльності з урахуванням міжнародних стандартів). Такий підхід вимагає управлінських рішень у напрямку модифікації національно-правових норм, адаптованих до трудоресурсної волатильності ринку праці.

На макrorівні інституційне забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності має бути спрямовано на:

- формування дієвої системи норм трудового права, здатної відповідати міжнародним стандартам та адаптованої до викликів трудоресурсної волатильності ринку праці;

- реалізацію цілеспрямованої державної політики щодо створення сприятливого інвестиційного клімату, залучення іноземних інвестицій у національну інфраструктуру, надання гарантій та допомоги інвесторам;

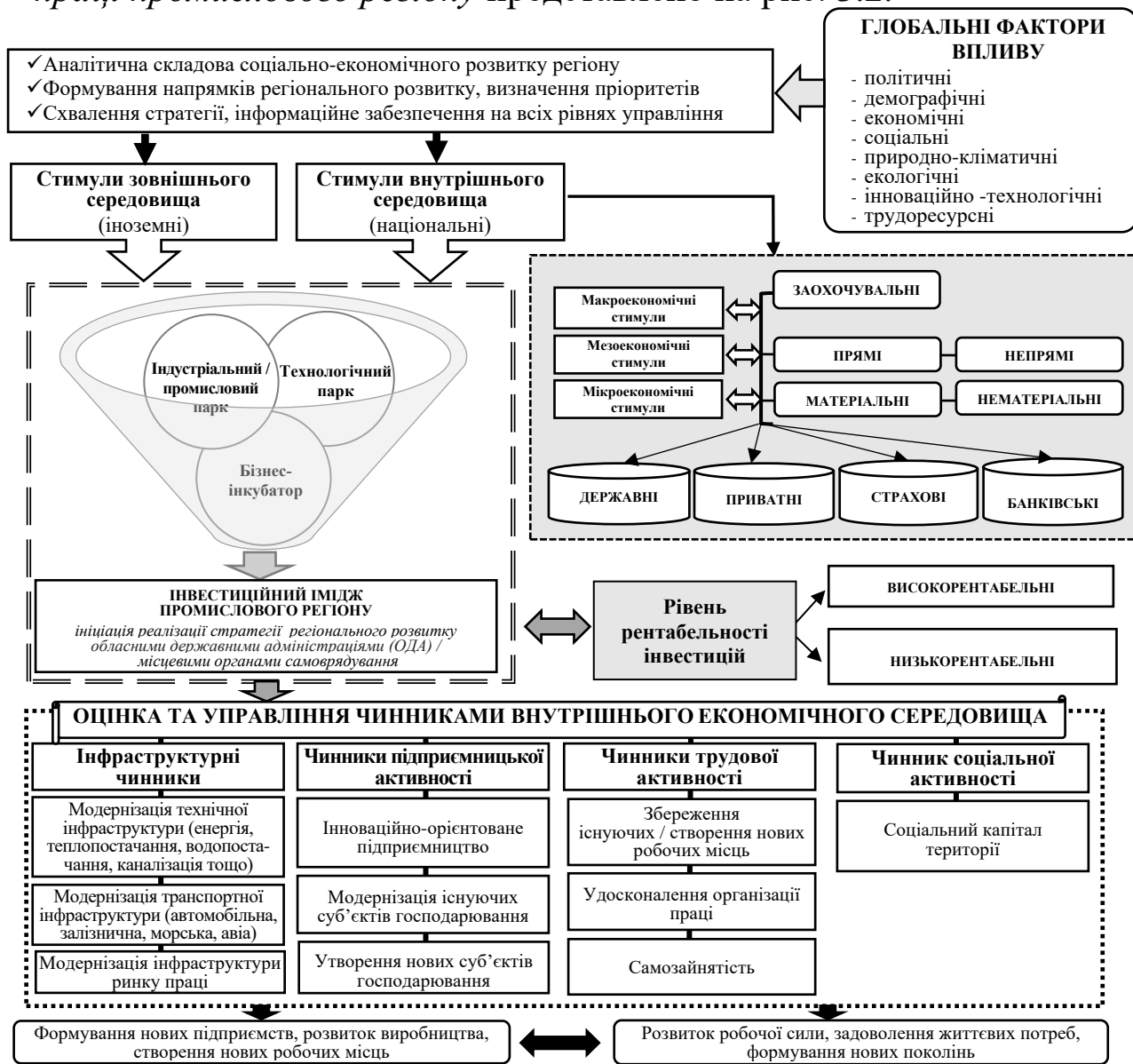
- формування дієвого механізму державного стимулювання економічної активності суб'єктів ринку праці як основної складової соціально-економічного розвитку.

За таких умов регулювання ринку праці промислового регіону України буде забезпечено інституційною підтримкою, спрямованою на зміну характеру економічних процесів, формуючи модель інклюзивної економіки (Inclusive economy) промислового регіону України та інклюзивного ринку праці (Inclusive labor market) як засобу запобігання трудоресурсній

волатильності. Домінуючою тенденцією системи регулювання ринку праці України має стати стратегія інклюзивного розвитку ринків праці регіонів, основними детермінантами якої є такі:

- *інтеграція* – здатність об'єднувати суб'єкти ринку праці в єдиний простір у межах промислового регіону (міста, території);
- *економічне стимулювання* – багаторівневий вплив на попит та пропозицію робочої сили через встановлення маркерів ефективного функціонування ринку праці;
- *інформаційно-комунікаційне забезпечення* – об'єднання провайдерів інформації щодо стану ринку праці єдиною метою, спрямованою на зміну поведінки суб'єктів ринку праці.

Концептуальну схему стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону представлено на рис. 3.2.



**Рис. 3.2. Концептуальна схема стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону**

Стратегія інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону втілює консолідовані інтереси інститутів ринку праці, забезпечуючи економічне зростання регіону, підвищення рівня зайнятості, як наслідок – подолання трудоресурсної волатильності.

Реалізація концепту інклюзивного розвитку окремого промислового регіону України передбачає багаторівневий взаємозв'язок детермінант регулювання ринку праці. Першочерговим завданням держави при побудові стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України стає якісне прогнозне ресурсне обґрунтування щодо балансу й джерел формування регіонального (локального) ресурсного потенціалу.

*Прогнозне ресурсне обґрунтування* передбачає детальний аналіз ресурсного забезпечення (природні, матеріальні, фінансові, технічні, інноваційні, освітні, трудові, інформаційні, організаційні ресурси) промислового регіону України як у поточному вимірі, так і на середньострокову перспективу. Результатом аналізу ресурсного забезпечення промислового регіону України мають стати сценарії реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку.

Зазначене прогнозне обґрунтування передбачає врахування глобальних факторів впливу на економіку (політичних, демографічних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, екологічних, інноваційно-технологічних, трудоресурсних) з урахуванням інтенсивності впливу факторів інших рівнів на розвиток економіки й ринку праці.

При цьому, хоча в Україні прогнозування ринку праці регламентується Законом України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» (2000 р.) [4] та Постановою КМУ № 621 від 26.04.2003 р. «Про розроблення прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку та складання проектів Бюджетної декларації та державного бюджету», наявність трудоресурсної волатильності ринку праці у промислових регіонах (важкої промисловості) України є свідченням існування «гібридної сутності» інституту прогнозування в Україні, що промислові регіони України гостро відчувають достатньо гостро.

Досвід прогнозування країн-членів ЄС, підтверджує, що якісний аналіз трудоресурсного потенціалу окремих територій

попереджує тенденцію поляризації економіки та ринку праці за освітньою складовою.

Дослідження ринку праці в країнах-членах ЄС здійснюється Європейським центром розвитку професійної підготовки *European Centre for the Development of Vocational Training* у комплексі з іншими загальноєвропейськими інструментами прогнозування, які об'єднали більше 19 окремих досліджень, що охоплюють 60% загальної зайнятості. Завдяки побудові таких прогнозів, країни-члени ЄС досягли значного прогресу на ринку праці [307, с. 105; 322 с. 15–28].

Більшість довгострокових прогнозів у країнах-членах ЄС розробляються на рівні держави, короткострокові прогнози формуються на регіональному або місцевому рівні державними службами зайнятості. Отже, країни-члени ЄС визнають державну службу зайнятості дієвою інституцією, здатною забезпечити ймовірне прогнозування ринку праці на короткострокову перспективу.

Слід підкреслити, що за результатами аналізу вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдові та в Україні, здійсненого Європейським Союзом у 2013 р. в рамках технічної підтримки, Україна у середньостроковій перспективі (2013–2015 рр.) матиме гостру потребу кадрів у промисловому виробництві (кваліфіковані робітники) [122, с. 13–17].

Наразі прогнозні очікування цілком виправдались, тобто якісне прогнозування трудоресурсного забезпечення у промислових регіонах України стає дієвим заходом державної регуляторної політики, спрямованої на зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили.

Таким чином, одним з найважливіших елементів державної регуляторної політики, як на національному, так і регіональному рівні ринку праці, стає створення сучасного інституту прогнозування соціально-економічного розвитку територій, в рамках якого ключовим аспектом дієвості регуляторних засобів стає забезпечення якісного прогнозно-ресурсного обґрунтування концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів з метою подолання явища трудоресурсної волатильності.



### 3.2 Перспективні напрямки подолання трудоресурсної волатильності регіонального ринку праці промислового регіону

Інклюзивний підхід до регулювання ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці є найбільш прийнятним, оскільки його реалізація забезпечує можливості розвитку для усіх суб'єктів ринку праці.

Забезпечити інклюзивний розвиток ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності неможливо без належної державної регуляторної політики. Так, на мезорівні провідними напрямками регулювання ринку праці стають підвищення мобільності та конкурентоспроможності трудових ресурсів, мінімізація соціально-економічних наслідків безробіття (див. рис. 1.7).

Діяльність інститутів регіонального рівня у структурі регулювання ринку праці (див. рис. 3.1) необхідно спрямувати на забезпечення відкритості регіональної економіки з метою формування стійкого зростання зайнятості і скорочення безробіття. Відповідно, концепцію інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності необхідно розглядати як процес розширення можливостей суб'єктів на ринку праці, включаючи ті з них, які сприяють зростанню особистих доходів.

Авторське бачення *концепту інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності* виходить з того, що промислове виробництво на сьогодні втрачає необхідний для розвитку трудоресурсний потенціал, що підтверджено низьким рівнем освітньої мотивації (див. рис. 2.9).

Зрозуміло, що проблематика регулювання ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності є багатогранною, що зумовлює необхідність визначення маркерів інклюзивного підходу, здатних забезпечити збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, а саме:

– формування належної чисельності суб'єктів ринку праці, які, з одного боку, відповідають потребам економіки, а з іншого – користуються попитом на ринку;

– забезпечення свободи входу і виходу на ринок праці як з боку пропозиції праці, так і з боку попиту;

– надання доступної та достовірної інформації щодо ринку праці та перспектив його розвитку.

Беручи до уваги необхідність визначення маркерів інклюзивного підходу та існуючу систему державного управління інфраструктурою ринку праці (див. рис. 1.10), пріоритетним завданням управління на регіональному рівні в умовах трудоресурсної волатильності стає забезпечення якісного прогнозно-ресурсного забезпечення концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України.

На нашу думку, виникає необхідність формування *системи незалежного прогнозно-ресурсного обґрунтування*, яка забезпечить розробку неупереджених та реалістичних прогнозів розвитку ринку праці та визначить цільові орієнтири трансформаційних змін попиту та пропозиції робочої сили у різний часовий період.

Рекомендації системи незалежного прогнозно-ресурсного обґрунтування повинні містити декілька сценаріїв, які можуть бути винесені на обговорення локальної фокус-групи, з числа місцевих органів самоврядування, ради (спілки) роботодавців, профспілок, громадських організацій, місцевих центрів зайнятості.

Враховуючи вищевикладене, забезпечити якість прогнозно-ресурсного обґрунтування концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України можливо при використанні комплексу статистичних даних, до яких належать:

1) національні статистичні дані, доповнені перспективними довгостроковими прогнозами;

2) регіональні (локальні) дані у розрізі секторів економіки з урахуванням особливостей регіонального розвитку;

3) індивідуальна (групова) аналітика поведінки суб'єктів на ринку праці.

Слід наголосити, що найбільш потужним інструментом прогнозно-ресурсного обґрунтування концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці має стати аналіз поведінки суб'єктів ринку праці, оскільки, саме такі аналітичні данні є орієнтиром стратегії подолання трудоресурсної волатильності за освітнім індикатором: визначення перспективного попиту на робочу силу у промислових регіонах України, з урахуванням даних трудової активності, стає сигналом для сервісної реакції

інститутів ринку праці й освіти. Критерієм достовірності даних прогнозно-ресурсного обґрунтування концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України стає сприятливий регіональний інформаційно-статистичний простір, який передбачає комплекс інтегрованого збору та обробки інформації, адаптованої до максимальної чисельності контрагентів регіональної економіки.

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що трудоресурсна волатильність ринку праці промислових регіонів України вимагає реформування інституту прогнозування й створення на мезорівні системи незалежного аналізу, здатної забезпечити розробку дієвого сценарію реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності.

Аналітичні дані прогнозно-ресурсного обґрунтування розвитку промислових регіонів України стають цільовими орієнтирами *організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоресурсної волатильності* (рис. 3.3), який базується на взаємоузгоджених діях держави та місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування у сфері реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності.

Запропонований організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності необхідно розглядати як засіб розширення попиту на працю, створення нових високоефективних робочих місць з метою підвищення рівня добробуту як чинника регіонального розвитку.

Слід зазначити, що цей механізм реалізується на засадах державно-приватного партнерства – між органами державної влади та органами місцевого самоврядування, з одного боку, та бізнесом, з іншого, – спрямованого на розвиток ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності.

Даний підхід визначає трудовий ресурс як чинник регіонального розвитку (у широкому розумінні), оскільки передбачає прискорення розвитку людського капіталу, підвищення економічної активності й мобільності робочої сили.

Специфікою реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності стає багаторівневність управління, що

поєднує національний, регіональний та локально-базовий рівні регулювання ринку праці (див. рис. 1.10).

В рамках реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України, у системі управління має бути сформована дорожня карта, яка дозволяє моделювати процес державного регулювання ринку праці з урахуванням тенденцій трудоворесурсної волатильності, деталізуючи пріоритети та час організаційно-економічних змін.

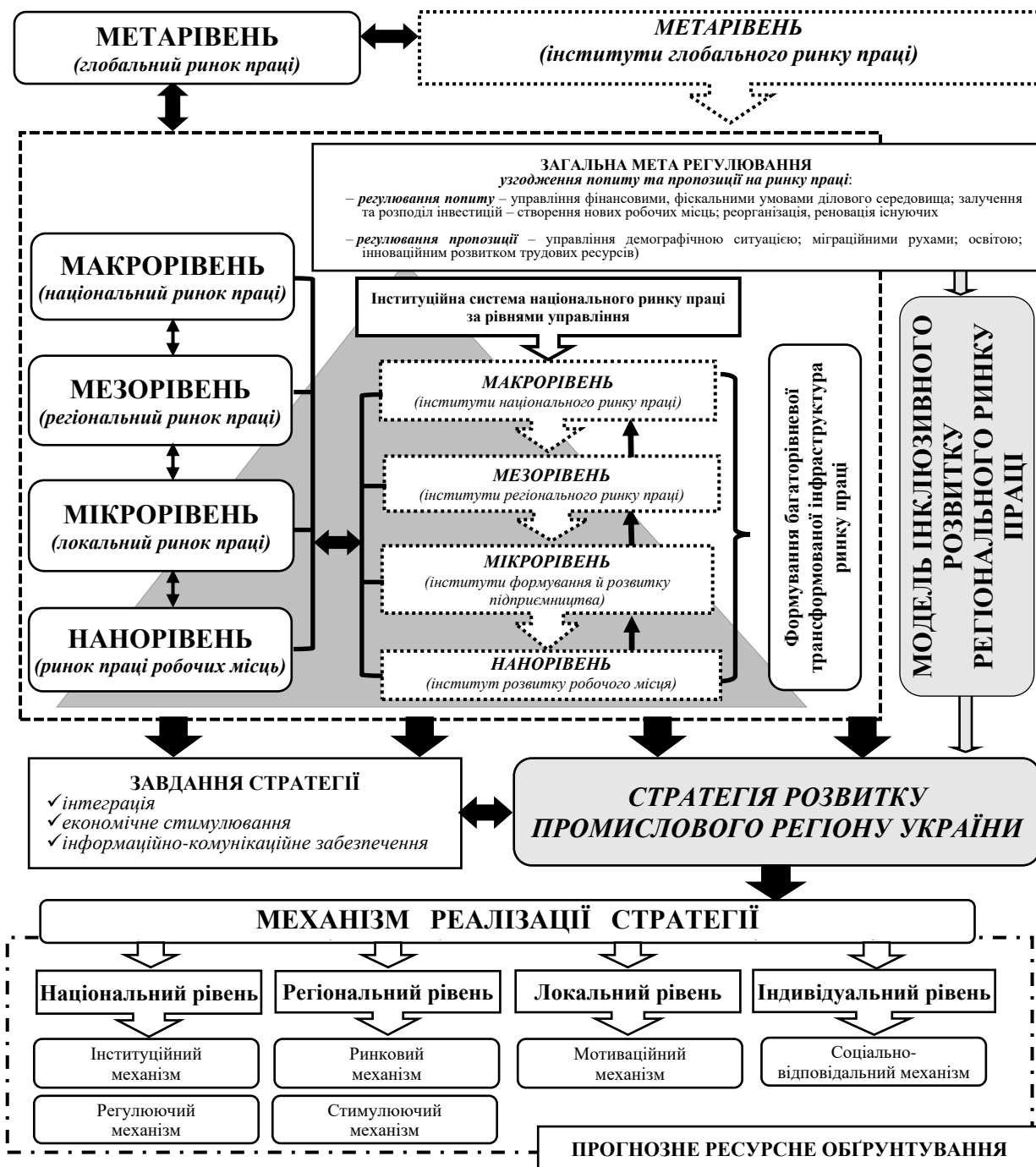


Рис. 3.3. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності

Дорожня карта реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності є інфраструктурним документом, який включає не лише аналіз ситуації (ключові виклики трудоворесурсної волатильності ринку праці), а й покрокову інструкцію розвитку інфраструктури ринку праці, яка необхідна для створення сприятливого соціально-економічного середовища на регіональному рівні.

Правове підґрунтя формування дорожньої карти складають Закон України «Про засади державної регіональної політики», Закон України «Про місцеві державні адміністрації», Закон України «Про військово-цивільні адміністрації» [3; 9; 14; 15].

Як структурований документ, дорожня карта реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці дозволяє виявити прогалини державної регуляторної політики на ринку праці, а отже, чітко окреслити цільові маркери регулювання ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності, а саме:

1) розширення взаємодії бізнесу, влади і суспільства щодо формування сприятливих умов розвитку ринку праці, ефективного використання трудових ресурсів;

2) стимулювання підприємницької діяльності, підтримка інноваційного та конкурентоспроможного виробництва;

3) посилення впливу на формування кількісних та якісних параметрів трудових ресурсів, виявлення їх додаткових резервів;

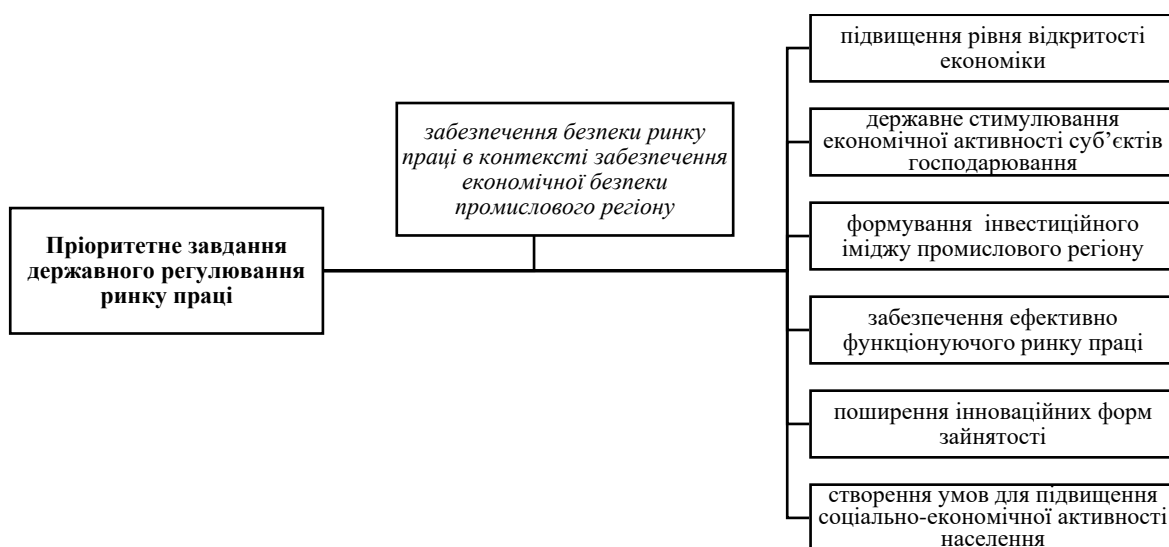
4) формування економічної активності позиції молоді, залучення її до підприємництва, діючого ринку праці;

5) розвиток інфраструктури ринку праці, підвищення її ефективності.

Чітко сформована дорожня карта, що передбачає трансформацію економіки та ринку праці промислових регіонів України, стає документом консолідації зусиль влади, бізнесу та суспільства. Отже, дорожня карта як провайдер реалізації сигналів для суб'єктів ринку праці, визначає засади регіональної та національної політики регулювання ринку праці, функціональне забезпечення реалізації стратегічної мети, відповідні методи (засоби), інструменти впливу.

З урахуванням вищезазначеного, перший етап реалізації концепту інклюзивного розвитку ринку праці можна охарактери-

зувати як етап розбудови ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності в контексті забезпечення їх економічної безпеки, що передбачає збереження існуючих та створення нових високоефективних робочих місць (рис. 3.4)



**Рис. 3.4. Організаційна модель дорожньої карти концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності, I етап**

Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці промислових регіонів в умовах трудоворесурсної волатильності (див. рис. 3.3) можна назвати довгостроковою перспективою розвитку, що формує інвестиційний імідж промислових регіонів, визначає синергетичний сценарій на ринку праці і супроводжується підвищенням рівня зайнятості. Водночас, структуровані підходи до побудови концептуальної стратегії інклюзивного розвитку підкреслюють важливість передачі імпульсу на нижчий рівень регулювання, де постає питання узгодженості професійно-кваліфікаційної структури пропозиції трудових ресурсів з техніко-технологічними параметрами робочих місць.

З урахуванням вищевикладеного, можна стверджувати, що створення умов для розвитку інфраструктури ринку праці сприятиме зміні інституційної парадигми регулювання ринку праці. Зокрема, трансформація інститутів ринку праці на мезорівні передбачає реформування сервісної системи, яка буде спрямована на зменшення трудоворесурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України за освітнім індикатором.

Важливими характеристиками розвитку сервісної системи ринку праці стають такі:

- дотримання вимог чинних нормативно-правових актів як національного, так і регіонального рівня;
- систематичний взаємозв'язок провайдерів послуг на ринку праці (профорієнтаційних, освітніх, посередницьких, інноваційних тощо);
- безперервне вдосконалення інституційного середовища ринку праці відповідно до викликів трудоресурсної волатильності.

Отже, подолання трудоресурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України вимагає створення повноцінних сервісних інституцій на мезорівні, спрямованих на вирішення суперечностей між попитом та пропозицією робочої сили шляхом надання якісних послуг на ринку праці. Інститути регіонального ринку праці конкретизують інструменти регуляторного впливу стосовно цільових завдань, забезпечуючи міжвідомчу взаємодію та інформаційну комунікацію держави та суб'єктів на ринку праці.

Відповідно, стратегія розвитку регіональних інститутів ринку праці характеризується: по-перше, спрямованістю на підтримку інфраструктури ринку праці; по-друге, координацією інформаційно-комунікаційного обміну відповідно до потреб інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності; по-третє, здійсненням контролю за формуванням якісних сервісних послуг, де ключовим аспектом обслуговування стає *клієнтоорієнтованість*.

Традиційно, потужною функціональною системою інфраструктурної підтримки ринку праці є посередництво у процесі купівлі-продажу робочої сили, де державна служба зайнятості України та її регіональні, базові центри виступають одним з об'єктів, що здатні надавати такий вид послуг.

Впровадження інклюзивного підходу до розвитку ринку праці промислового регіону України вплине на зміну попиту на робочу силу у певних галузях економіки, що стане першочерговим сигналом для служби зайнятості до зміни якісно-кваліфікаційних характеристик робочої сили.

Сервісна ідея посередництва ґрунтується на класичній економічній схемі «товар – покупець» («послуга – споживач»), де сервісний процес, в першу чергу, пов'язаний з результативністю ідентифікації суб'єктів ринку праці, моделюванням та реалізацією їх потреб.

Поняття клієнтоорієнтованості у діяльності державної служби зайнятості слід поділити на два напрямки: клієнтоорієнтованість для суб'єктів господарювання та клієнтоорієнтованість для населення.

*Клієнтоорієнтованість для суб'єктів господарювання* виступає цілеспрямованим стимулюючим засобом впливу на розвиток ринку праці в умовах трудовересурсної волатильності, результатом застосування якого стає отримання оперативної та якісної інформації щодо можливостей ринку праці та розвитку підприємництва.

Значним потенціалом в рамках клієнторієнтованого підходу може стати практика використання кейсів як методу стимулювання підприємницької активності з метою створення нових робочих місць й підвищення рівня зайнятості населення.

Відмінними особливостями кейс-методу у роботі з суб'єктами господарювання стає робота з інформацією – дослідження потреб роботодавців на ринку праці, представлення кейса, розробка гіпотез та пропозицій, логічно та структуровано оформлені результати адекватної, найбільш прийнятної послуги з урахуванням потенційних можливостей підприємства. За таких умов державна служба зайнятості, як структура посередництва на ринку праці, може надавати послуги роботодавцям у вигляді вхідних кейсів:

1) *інформаційний* – інформаційні послуги: законодавство про зайнятість: заходи інвестиційної та податкової політики, що сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць; державні (регіональні, локальні) програми зайнятості; можливості участі підприємства (установи, організації) у реалізації державної політики зайнятості; кейс-пакети послуг служби зайнятості;

2) *кадровий* – послуги щодо підбору претендентів на вакантні посади, шляхом рекрутингового підходу, що включає: профвідбір, професійне таргетування, професійне навчання, перенавчання підвищення кваліфікації на замовлення роботодавця, забезпечення індивідуального супроводу після працевлаштування;

3) *компенсаційно-мотиваційний* – послуги щодо стимулювання діяльності суб'єктів підприємницької діяльності:

– система забезпечення стартового капіталу з метою сприяння відкриттю власної справи, з преференціями для молоді;

– система забезпечення, з метою стимулювання створення нових робочих місць;



– система заохочення, з метою працевлаштування соціально вразливих верств населення (інваліди, молодь, внутрішньо-переміщені особи, населення, що визнане безробітним тривалий час тощо);

– система заохочення, з метою стимулювання мобільності кадрів всередині підприємства, з преференціями для молоді;

– система заохочення, з метою здійснення модернізації виробництва з преференціями для малого та середнього бізнесу.

Слід відзначити, що компенсаційно-мотиваційний кейс державної служби зайнятості повинен містити преференції для молоді, яка є складовою ринку праці промислових регіонів України, що здатна генерувати наукомісткі технології.

Кейс-пакети для суб'єктів господарювання, в першу чергу, мають бути спрямовані на розвиток підприємництва, саме тому завданням регіональних центрів зайнятості має стати здійснення координації діяльності базових центрів зайнятості та визначення основних потреб суб'єктів господарювання.

На регіональному рівні контроль за актуальністю кейс-пакетів та їх відповідністю економічним потребам суб'єктів господарювання здатен забезпечити вихідний сигнал на національний рівень управління щодо необхідності модифікації кейс-пакетів у відповідності до вимог ринку праці.

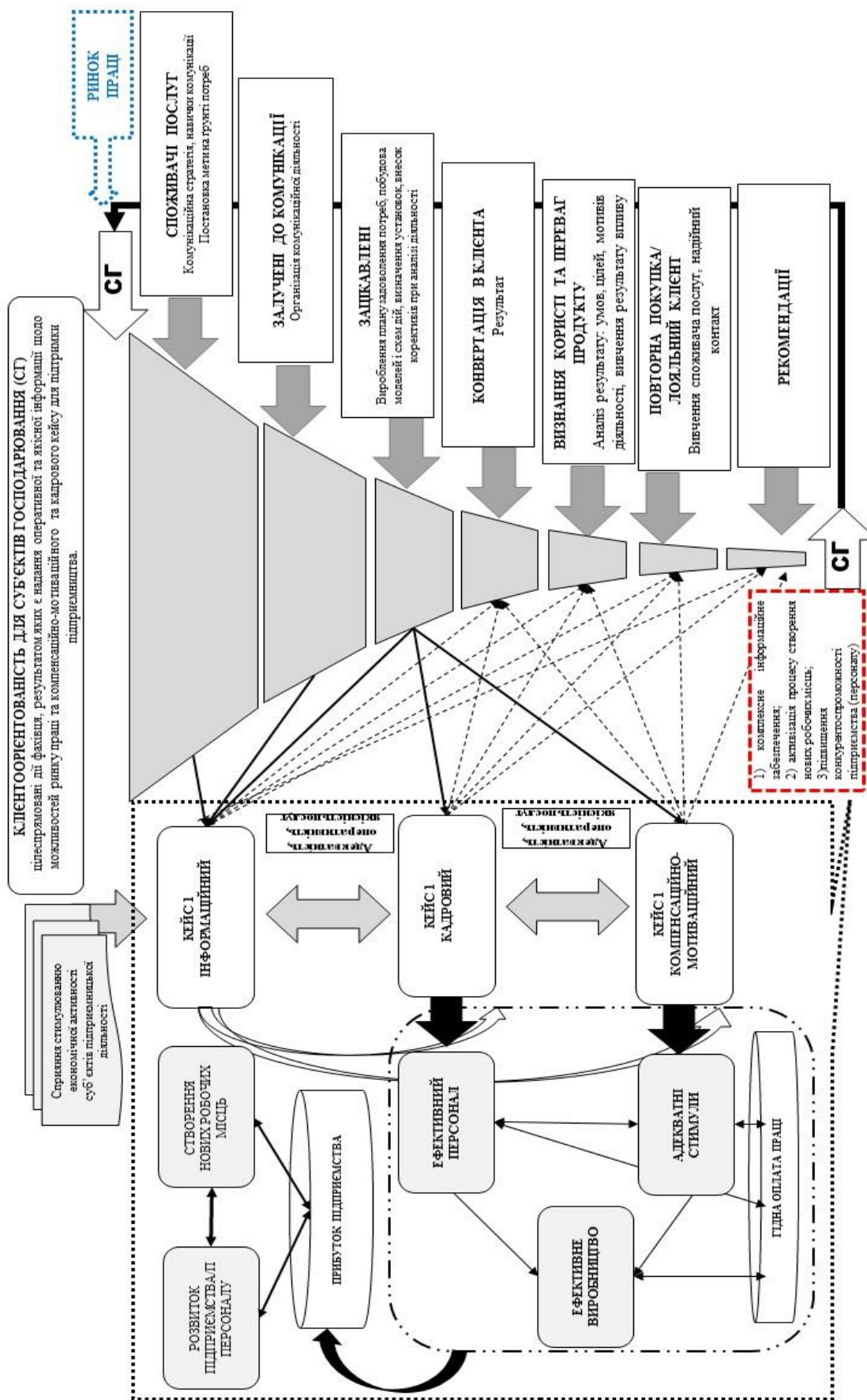
Саме така оперативність здатна забезпечити адекватний інструментарій реагування на виклики трудоворесурсної волатильності ринку праці (рис. 3.5). Зокрема, якісні кейс-пакети здатні скоротити трансакційні витрати суб'єктів господарювання на регіональному ринку праці.

Результатом реалізації системи мотивації суб'єктів господарювання промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності ринку праці за підтримки державної служби зайнятості виступають такі:

– формування комплексного інформаційного забезпечення суб'єктів господарювання на регіональному (локальному) рівнях регулювання ринку праці, що забезпечує зручність прийняття рішень щодо розвитку підприємства й персоналу;

– активізація процесу створення нових робочих місць;

– підвищення конкурентоспроможності підприємств (персоналу) як пріоритетного економічного чинника розвитку промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності.



*Рис. 3.5. Організаційна клієнторієнтована модель системи мотивації суб'єктів господарювання промислових регіонів України в умовах трудових ресурсної волатильності ринку праці за підтримки державної служби зайнятості*

Отже, клієнтоорієнтованість для суб'єктів господарювання як сервісний підхід представляє собою цілеспрямований процес, який базується на стимулюванні підприємницької активності за сприяння державної служби зайнятості, що передбачає підтримку підприємницької ініціативи, створення нових робочих місць, підвищення рівня зайнятості та конкурентоспроможності робочої сили.

*Клієнтоорієнтованість для населення* виступає спеціальним засобом мотиваційного впливу, застосування якого вимагає визначення природи спрямованості клієнта на ринку праці (активна/пасивна позиція), виявлення бар'єрів, оцінки трудовитрат досягнення цілей, мотивації до активної діяльності, інтенсифікації економічної активності. Такий підхід до діяльності державної служби зайнятості передбачає: адекватність дій, керованість процесом, індивідуальну відповідальність, внутрісистемну сумісність та постійний розвиток.

Спрямованість вплив на поведінку робочої сили залежить від багатьох чинників, проте в умовах трудоворесурсної волатильності за освітнім індикатором, мотивація як для безробітного, так і для зайнятого населення має бути здатною змінювати поведінкову модель на ринку праці.

За таких умов, мотиваційні важелі державної служби зайнятості можна розглядати як відносно самостійні напрямки, які дають можливість виробити ефективну політику управління процесом посередництва, створити режим комфортного середовища для осіб, які бажають відновити трудову діяльність, а саме: матеріальна підтримка у період безробіття; покращення якості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили; стимулювання до праці, у тому числі альтернативної.

Пошук шляхів вирішення проблем трудоворесурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України на *мезорівні* передбачає необхідність реалізації професійно-мотиваційного підходу, який визначає конкретні форми діяльності або поведінки робочої сили у напрямку зміни освіти, кваліфікації на запит економіки у відповідності до концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності.

Таким чином, сутність кейс-методу у посередництві на ринку праці полягає у тому, що в його основу покладено опис послуг, які

орієнтовані на реальні потреби економіки й ринку праці. Даний опис конкретизує проблеми прямих та непрямих труднощів, протиріч та завдань, які необхідно вирішити для забезпечення інтенсифікації зайнятості. Кінцевим результатом стають індивідуальні висновки клієнта, власне рішення щодо шляхів подолання проблеми.

Методика застосування кейсів стає доцільною під час визначення природи загальних налаштувань клієнта державної служби зайнятості на ринку праці, оскільки, *по-перше*, мотивує до активної економічної діяльності, *по-друге*, знижує опортуністські прояви з боку безробітного населення.

Завданням зазначеного методу є максимальне залучення безробітних до продуктивної зайнятості з метою вирішення проблеми трудоресурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України, у тому числі через зміну системи матеріального забезпечення вказаної категорії.

Система матеріального забезпечення у період безробіття визначена автором у наступному концепті:

1) *мінімальний (базовий) кейс* – для осіб, визнаних у встановленому порядку безробітними, які відмовились від пропозиції підходящої роботи або проходження професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за поточною (перспективною) потребою роботодавця, допомога по безробіттю встановлюється у мінімальному розмірі, який визначається правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, без урахування страхового стажу особи;

2) *стандартний* – для осіб, визнаних у встановленому порядку безробітними, допомога по безробіттю призначається у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, з урахуванням страхового стажу особи;

3) *заохочувальний* – для осіб, визнаних у встановленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, допомога по безробіттю визначається залежно від страхового

стажу у відсотках до її середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення);

4) *стимулюючий* – для осіб, визнаних у встановленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, допомога по безробіттю визначається залежно від страхового стажу у відсотках до її середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) та виплачується одноразово для організації підприємницької діяльності безробітних.

Слід також передбачити, що матеріальний кейс, як альтернатива чинного матеріального забезпечення у період безробіття, повинен періодично переглядатись, враховуючи окремі опції мотиваційної поведінки безробітного населення, але загальна тривалість виплати матеріального забезпечення не може перевищувати 180 календарних днів.

Такий концепт матеріального забезпечення у період безробіття, у сукупності з класичними сервісами державної служби зайнятості, стає рушійною силою підвищення економічної активності безробітного населення на ринку праці промислового регіону України (рис. 3.6).

Результатами системи мотивації для безробітного населення за підтримки державної служби зайнятості стають такі:

- підвищення рівня зайнятості населення;
- активізація процесу створення нових підприємств (роботодавців) як наслідок додаткових робочих місць;
- підвищення конкурентоспроможності безробітного населення як чинника розвитку якості трудового ресурсу;
- підвищення рівня мотивації безробітного населення, спрямоване на включення безробітного населення до ринку праці та підвищення рівня задоволення потреб роботодавців.

Клієнтоорієнтованість для безробітного населення за сприяння державної служби зайнятості стає соціально орієнтованим важелем, що передбачає цілеспрямоване формування трудового ресурсу, надає можливість визначення напрямків подолання трудоресурсної волатильності на ринку праці промислових регіонів України.

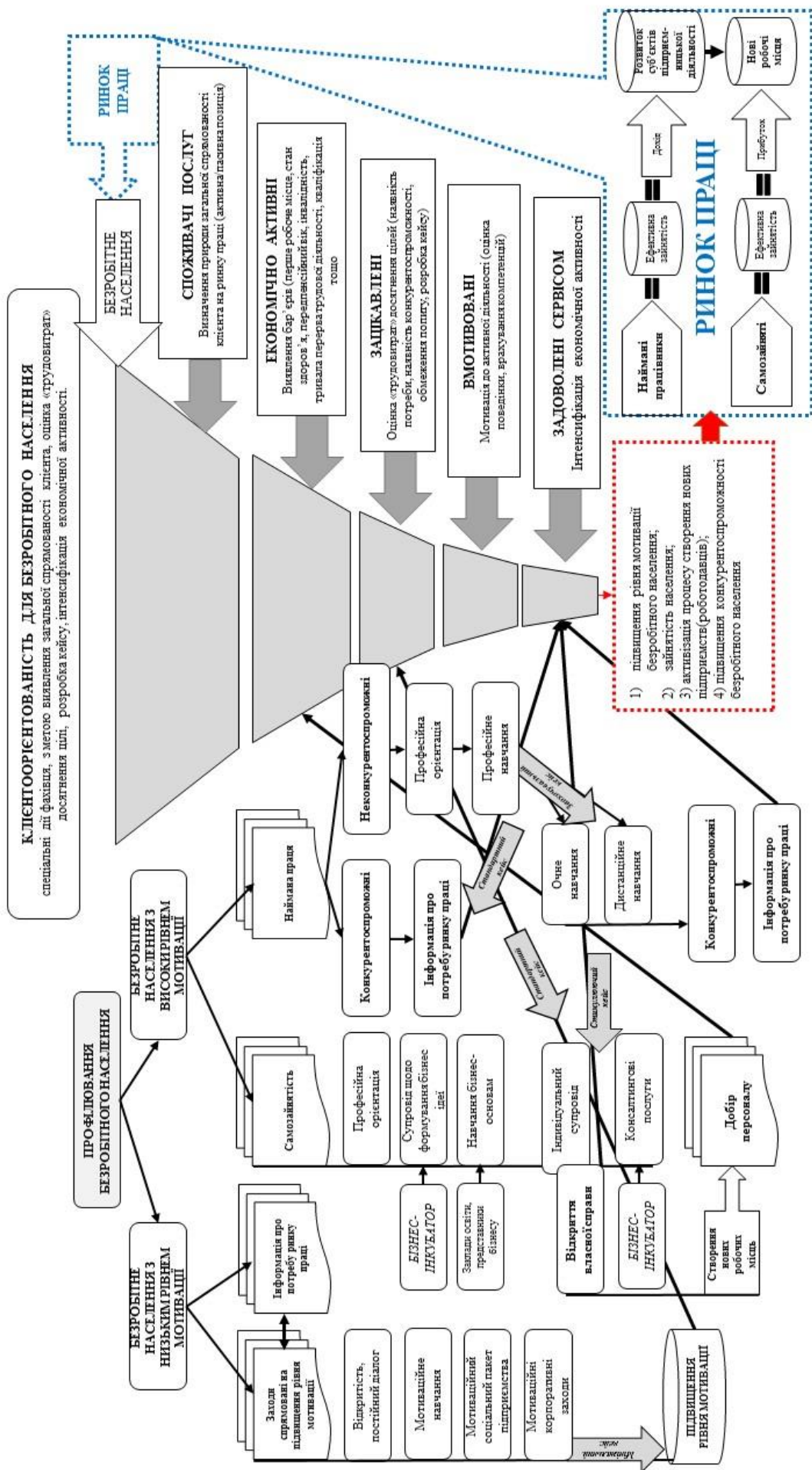
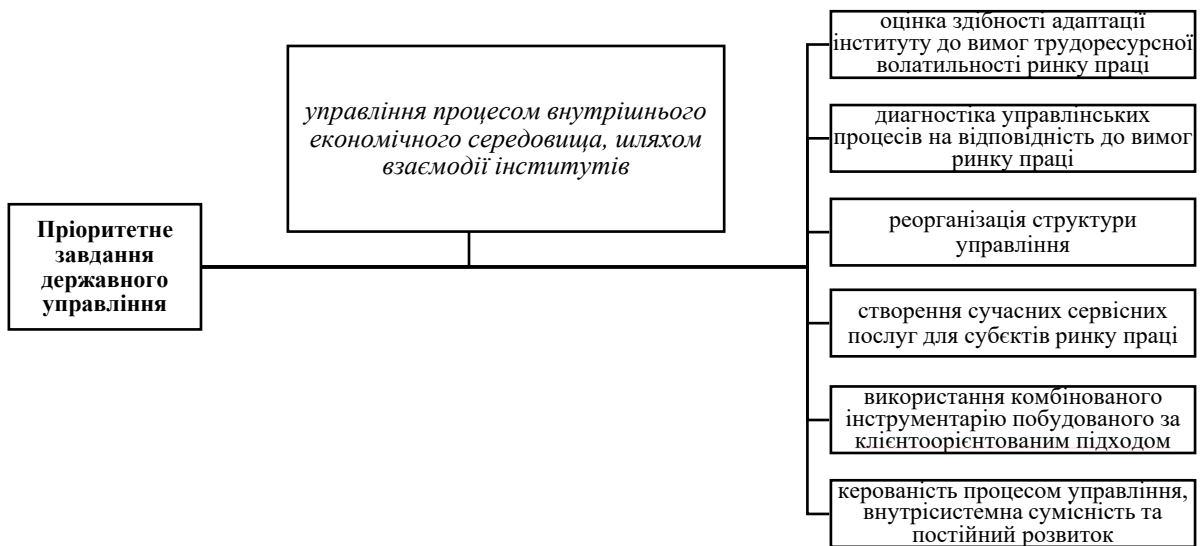


Рис. 3.6. Клієнторієнтована модель мотивації безробітного населення на ринку праці промислових регіонів України в умовах трудових ресурсної волатильності державної служби зайнятості

Враховуючи вищевикладене, одним з пріоритетів діяльності державної служби зайнятості на регіональному рівні має стати забезпечення впровадження доктрини послуг на засадах клієнтоорієнтованого підходу як нового стандарту послуг (прозорість, ефективність, взаємовигідність інтересів) у напрямку подолання трудоворесурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України.

Виходячи з вищевикладеного, *другий етап* реалізації концепту інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів можна охарактеризувати як етап управління процесом внутрішнього економічного середовища шляхом взаємодії інститутів, що підтримують єдність концепту, комплексний, системний характер для отримання синергетичного ефекту на ринку праці (рис. 3.7).



**Рис. 3.7. Організаційна модель дорожньої карти концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності, II етап**

Викладені кроки другого етапу дорожньої карти у напрямку реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності можна визначити як єдність комплексних заходів інститутів, діяльність яких спрямована на подолання трудоворесурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України, що забезпечить перетворення контролю на регіональному рівні із формально-декларованого на дієве та

ефективне регулювання, якісне вирішення нагальних проблем ринку праці промислових регіонів України.

Формування дорожньої карти реалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності ставить одним з ключових питань підбір персоналу для новостворених високоефективних робочих місць як у короткостроковій, так і середньостроковій перспективі.

У даному контексті необхідно відзначити, що формування якісної робочої сили передбачає аналіз здібностей (інтелектуальних, креативних); вмотивованості, мобільності. Відповідно, можна визначити певну послідовність інституційних дій щодо збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці промислового регіону з урахуванням концепту інклюзивного розвитку:

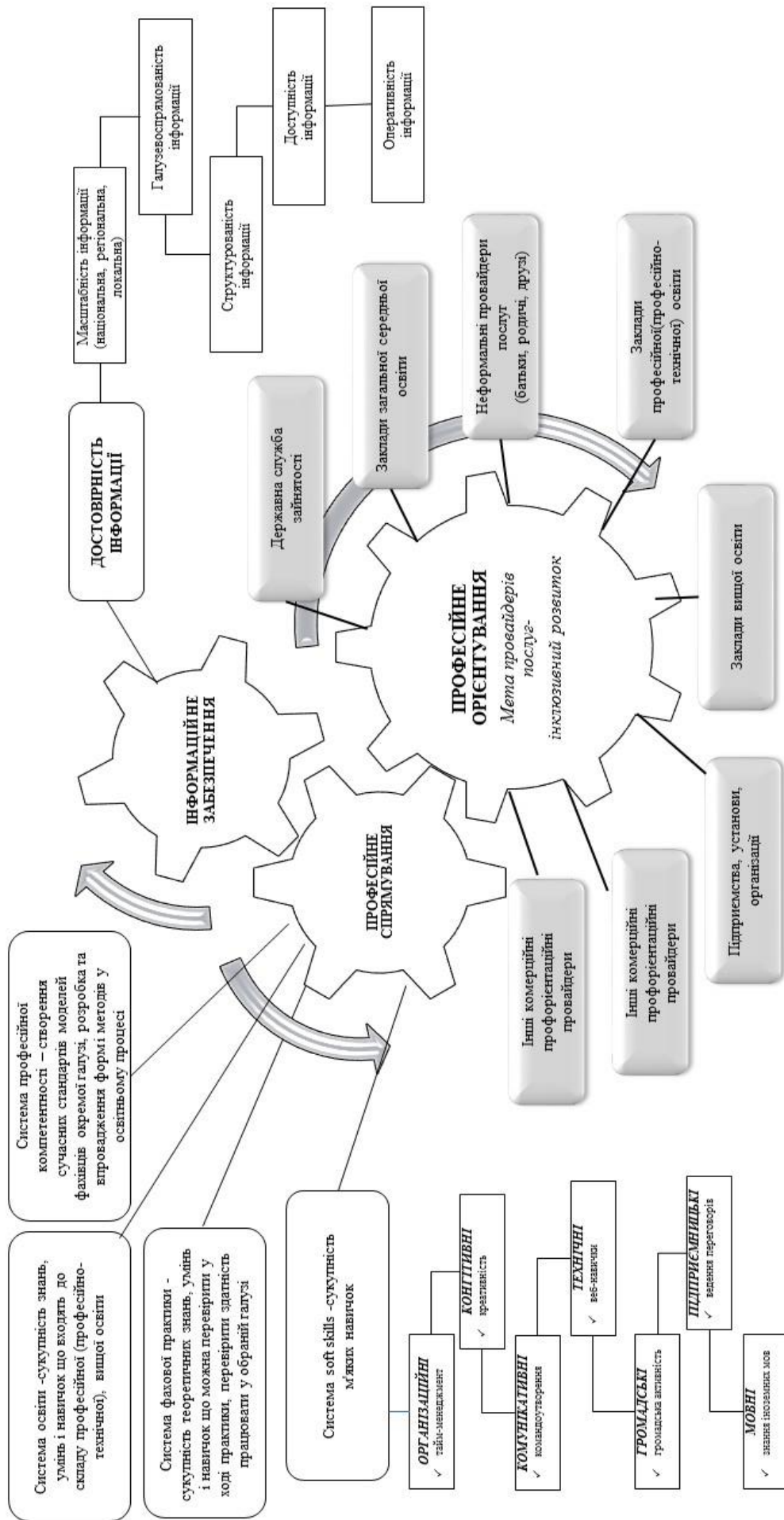
1) професійне орієнтування – комплексна система форм, методів та засобів впливу на особу з метою вибору професійної спрямованості, що забезпечить цілеспрямований розвиток здібностей відповідно до економічних потреб з урахуванням стану здоров'я;

2) професійне спрямування – управління процесом професійної діяльності з метою ефективного використання трудового потенціалу особи, підвищення професійної та соціальної мобільності шляхом консолідації зусиль усіх провайдерів послуг;

3) інформаційне забезпечення – формування сукупності інформаційних сигналів щодо обсягів, структури, розміщення попиту та пропозиції на ринку праці, які відповідають вимогам цілісності, вірогідності, гнучкості, уніфікації.

Формування якісної робочої сили, в першу чергу, розраховано на попит промислових регіонів України, оскільки їх інклюзивний розвиток, який побудовано переважно на інноваційні складовій, висуває високі вимоги до якості робочої сили в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці, перш за все, за освітнім індикатором (рис. 3.8).





**Рис. 3.8. Організаційна модель формування якісної робочої сили на ринку праці промислових регіонів України в умовах трудових ресурсної волатильності**

Безумовно, впровадження концептуальної стратегії інклюзивного розвитку промислових регіонів України сприятиме зміні професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Отже, результатом реалізації моделі формування якості робочої сили на ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності має стати:

- збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, що характеризується відповідністю кількості робочих місць і чисельності робочої сили відповідної кваліфікації;
- розвиток людського капіталу як важливого ресурсу, від якого залежить процес інноваційного та економічного розвитку регіону.

Виходячи з вищевикладеного, третій етап реалізації концепту інклюзивного розвитку, можна охарактеризувати як етап управління процесом збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності (рис. 3.9)



**Рис. 3.9. Організаційна модель дорожньої карти концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності, III етап**

Враховуючи, що ринок праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності стає відкритою системою, його інформаційне забезпечення повинно стати більш динамічним, оскільки асиметрія на ринку праці посилюється саме неякісним інформаційним забезпеченням.

Враховуючи те, що на ринку праці державна служба зайнятості є посередником, ця інституція може стати інформаційним провайдером на ринку праці промислових

регіонів, який здатен забезпечити суб'єктів ринку праці якісною, актуальною та оперативною інформацією. Тим більше, що стан трудоресурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України вимагає єдності інформаційного забезпечення, яке за своєю сутністю є соціально-економічною складовою, необхідною для задоволення потреб суб'єктів ринку праці.

За таких умов створення єдиної інформаційної системи на базі регіональних центрів зайнятості здатне сформувати єдиний комунікаційний майданчик як для держави, так і для суб'єктів ринку праці, що забезпечить якісне інформаційне-комунікаційне середовище, адаптоване до вимог концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності.

Підсумовуючи вищевикладене, слід відзначити, що трудоресурсна волатильність ринку праці промислових регіонів визначає цілі, досягнення яких здійснюються на регіональному рівні шляхом підготовки та реалізації регуляторних впливів, які активізують економічну діяльність суб'єктів ринку праці. На цьому рівні регулювання ринку праці у напрямку подолання трудоресурсної волатильності забезпечує:

- надання прогностичної інформації з метою візуалізації концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності;

- формування стимулів у напрямку підвищення ефективності діяльності суб'єктів ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності;

- становлення привабливих цін на ринку праці як важливого економічного маркера, що впливає на економічну активність трудового ресурсу;

- створення нових інноваційних товарів (послуг), формування та розвиток інноваційної праці (зайнятості).

Таким чином, удосконалення напрямків регулювання ринку праці на регіональному рівні, залежить від специфіки промислових регіонів України, та матиме істотний вплив на поведінку суб'єктів ринку праці. Низький рівень впливу на ринок праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності гальмує бажання суб'єктів ринку праці до активних дій, а відсутність трансформації інституцій у відповідності до

вимог трудоворесурсної волатильності стає причиною нарощення останньої, що вимагає пошуку новітніх інструментів протидії вказаному явищу.

### **3.3 Формування виробничо-освітніх кластерів як напряму протидії трудоворесурсній волатильності ринку праці промислового регіону**

Структуровані підходи до побудови концептуальної стратегії інклюзивного розвитку промислових регіонів України (див. рис. 1.8) підкреслюють важливість передачі імпульсу з вищого рівня регулювання до нижчого і навпаки.

Розробка комплексної дорожньої карти управління процесом реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності, що базується на даних прогнозно-ресурсного забезпечення та має аналітико-проектне супроводження, визначає локально-базовий рівень рівнем, що забезпечує Smart Growth of human resources (розумне зростання людського ресурсу).

Відповідно, в рамках технологічного картування реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону одним із найважливіших пріоритетів стає зміна професійно-кваліфікаційних вимог до робочої сили у відповідності до характеристик створених нових робочих місць. В організаційно-інфраструктурному забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності (див. рис. 1.8) завданням локально-базового рівня стає управління розвитком робочої сили як засіб забезпечення кадрової безпеки підприємств промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності, особливо враховуючи той факт, що за результатами суб'єктно-функціонального аналізу забезпечення збалансованості регіонального ринку праці (на прикладі м. Маріуполь) на ринку праці промислових регіонів спостерігається невідповідність змісту освіти вимогам роботодавців (див. рис. 2.48). Вищезазначене підкреслює об'єктивність реалізації в рамках стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону (див. рис. 3.2) як пріоритетного напрямку підвищення ефективності системи освіти.

Найбільш дієвим інструментом, спрямованим на розвиток робочої сили, посилення її конкурентоспроможності, вирішення проблем нарощення трудоворесурсної волатильності на ринку праці промислових регіонів, виступають виробничо-освітні кластери.

Під *виробничо-освітнім кластером* слід розуміти формування, в рамках якого сукупність освітніх установ (організацій), об'єднаних галузевою спрямованістю із суб'єктами господарювання, діють на основі стійкого розвитку партнерських відносин за підтримки держави у напрямку зростання якісних характеристик трудового ресурсу з метою забезпечення вільного входу останнього до ринку праці.

Формування виробничо-освітніх кластерів у промислових регіонах України базується на застосуванні комплексного підходу багаторівневого регулювання ринку праці (див. рис. 1.7). Відсутність системи результативних регуляторних заходів на макрорівні або їх неузгодженість з мезорівнем у напрямку наближення освітніх послуг до вимог ринку праці буде супроводжуватись нарощенням трудоворесурсної волатильності ринку праці за освітнім індикатором на мікро (нано-) рівнях.

Регульоване та поетапне запровадження виробничо-освітніх кластерів в умовах трудоворесурсної волатильності забезпечить мультиплікативний ефект в економіці промислових регіонів. Проте, реформування системи професійної освіти повинно передбачати не лише зміну якісних освітніх стандартів, а й взаємодію органів влади, бізнесу, освітніх та науково-дослідних інститутів з метою забезпечення *Smart Growth of human resources* (розумне зростання людського ресурсу) як процесу становлення особистості, вдосконалення її якостей під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, серед яких найважливішою, в рамках реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці стає освіта.

Якщо відштовхуватись від формування тривалості життя товару «робоча сила», продовженням життєвого циклу робочої сили стає професійна ідентифікація, професійне орієнтування, професійне спрямування.

Під *професійною ідентифікацією* слід розуміти визначення особистісних можливостей на ринку праці, окреслення індивідуальної професійної приналежності до певної галузі економіки з використанням результатів аналізу тенденцій розвитку ринку праці промислового регіону для встановлення

факту наявності або відсутності певних обмежень. Необхідними передумовами професійної ідентифікації можна назвати такі:

– інформаційна потреба – наявність (брак) інформації для прийняття управлінського рішення у напрямку індивідуальної професійної ідентифікації;

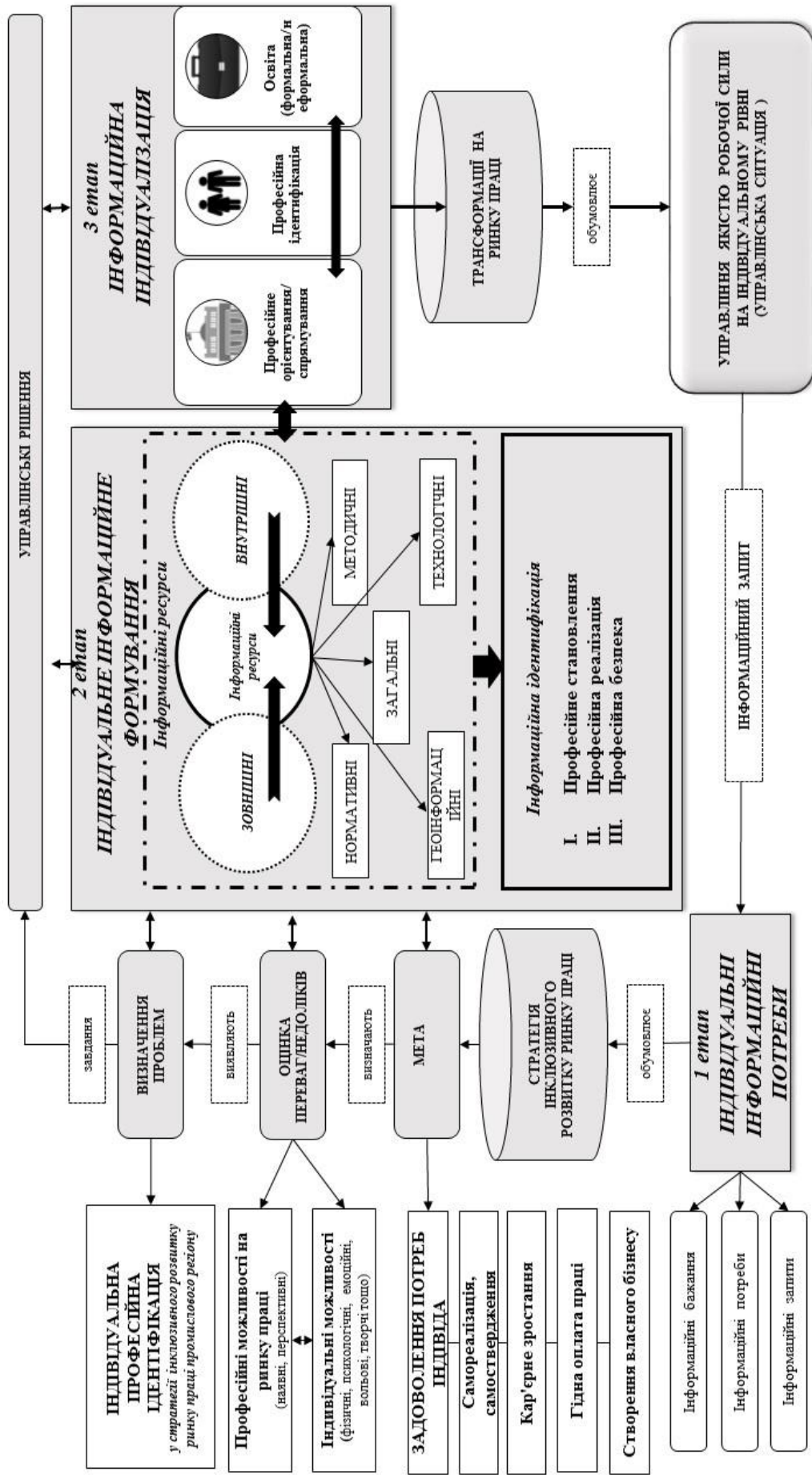
– інформаційне формування – створення пошукового образу потреби, співвідношення з внутрішньою та зовнішньою інформацією, формування нової інформації відповідно до індивідуальної професійної ідентифікації;

– інформаційне забезпечення – сформована інформація щодо потреб ринку праці, що здатна відображати дійсність та перспективи індивідуального розвитку на ринку праці.

Організація цілеспрямованого масиву інформаційних потоків щодо стану ринку праці забезпечить індивідуальну професійну ідентифікацію трудового ресурсу як першочерговий етап подальшої професійної реалізації у рамках стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону України. Так, на основі якісного інформаційного забезпечення здійснюється підготовка і реалізація моделей управління якістю робочої сили на індивідуальному рівні, що передбачено компонентною моделлю організаційно-інфраструктурного забезпечення регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності (див. рис. 1.8). Управління якістю робочої сили на індивідуальному рівні дозволить забезпечити окреслення зовнішніх та внутрішніх чинників небезпеки, визначити імпульсні характеристики реакції трудового ресурсу на вхідні сигнали стратегії інклюзивного розвитку ринку праці.

Професійна ідентифікація є доволі складним процесом і вимагає, якісного інформаційного забезпечення, як невід’ємного атрибуту управління якістю робочою силою на індивідуальному рівні в умовах трудоворесурсної волатильності. Запропонована *організаційна модель інформаційного забезпечення професійної ідентифікації трудового ресурсу в рамках стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності* представлена на рис. 3.8.

В умовах трудоворесурсної волатильності представлена організаційна модель має на меті окреслення трудових можливостей людини та їх реалізації як основи стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону.



**Рис. 3.8. Організаційна модель інформаційного забезпечення професійної ідентифікації трудового ресурсу в рамках стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону в умовах трудових ресурсної волатильності**

Таким чином, модель інформаційного забезпечення професійної ідентифікації трудового ресурсу в рамках стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону може виступити дієвим заходом протидії трудоресурсній волатильності за умов достовірності наявного інформаційного забезпечення на ринку праці як основи оперативного реагування на виклики ринку праці.

Отже, інформаційне забезпечення на локально-базовому рівні стає новою формою управлінської культури, де повна та достовірна інформація не лише визначає професійну ідентифікацію трудового ресурсу, а й стає інструментом подолання трудоресурсної волатильності на ринку праці промислових регіонів.

Професійна ідентифікація трудового ресурсу супроводжується зміною уявлень людини щодо визначення власного місця у професійному світі. Враховуючи трудоресурсну волатильність на ринку праці промислових регіонів, невід'ємним заходом професійної ідентифікації стає безперервна професійна орієнтація.

За результатами суб'єктно-функціонального аналізу забезпечення збалансованості регіонального ринку праці (на прикладі м. Маріуполь) (див. рис. 2.39) встановлено, що головною проблемою професійної орієнтації на ринку праці промислових регіонів України стає відсутність системності та цілеспрямованості профорієнтаційних послуг, що має наслідком формування професійної налаштованості молоді на отримання освіти без прив'язки до потреб ринку праці.

При переході промислових регіонів України до стратегії інклюзивного розвитку ринку праці, необхідно передбачити формування ряду умов, спрямованих на становлення системи якісних профорієнтаційних послуг, а саме: об'єднання єдиною метою регулювання провайдерів профорієнтаційних послуг (які на сьогодні переслідують власні цілі, обумовлені традиціями, державою, кон'юнктурою ринку освітніх послуг); систематизацію послуг з професійної орієнтації, з метою побудови кар'єрного плану та самореалізації трудового ресурсу на ринку праці; свідомість вибору професійної спрямованості з метою виключення нерациональних освітніх рішень.

Так, *організаційна модель безперервної професійної орієнтації на ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності* (рис.3.9) на локально-базовому рівні може бути представлена у багатовимірному хронотопі: допрофільний рівень, профільний рівень, післяпрофільний рівень.



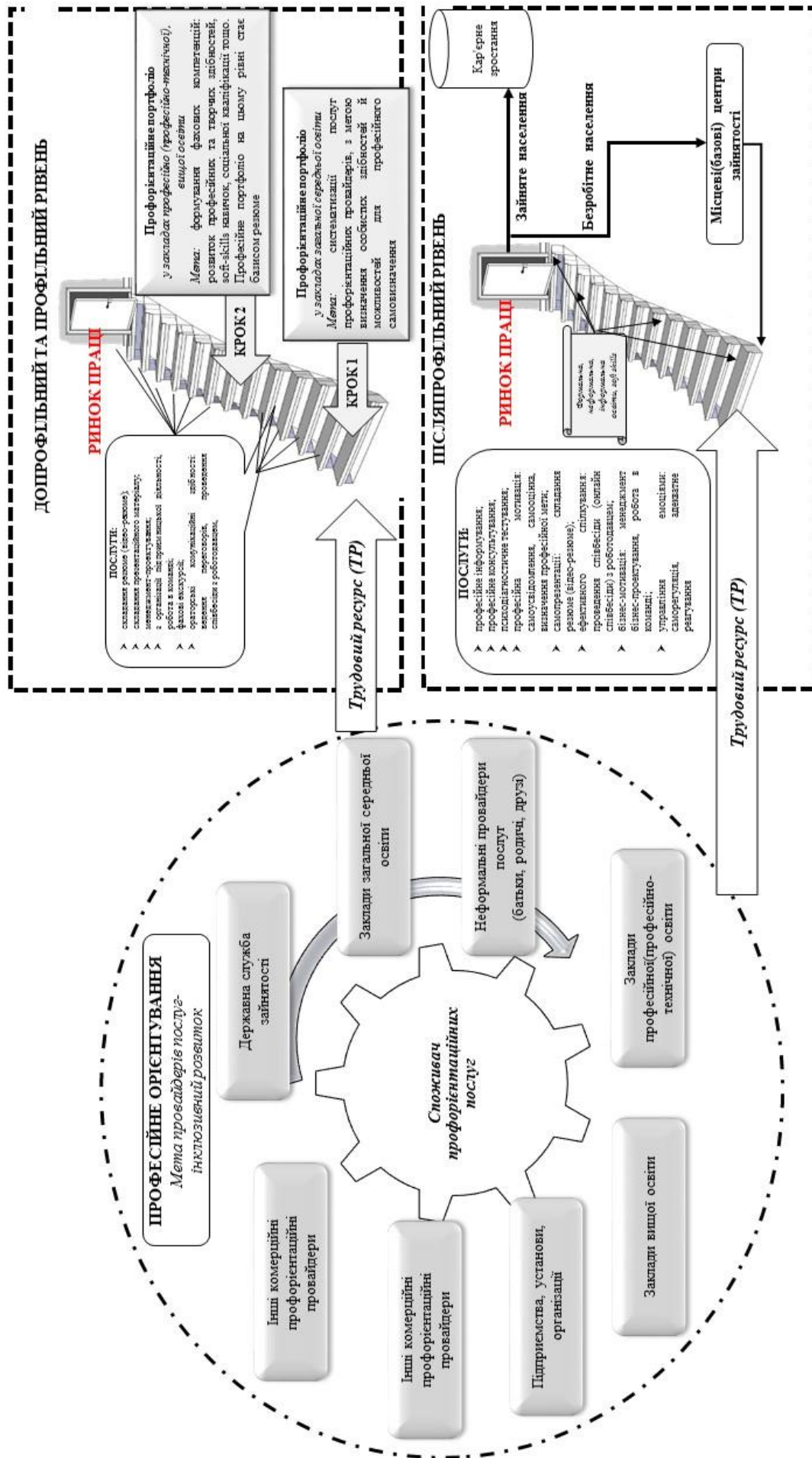


Рис. 3.9. Організаційна модель професійної орієнтації на ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності

Розглядаючи поетапно викладену організаційну модель, слід зазначити, що *допрофільний рівень* є етапом професійної ідентифікації населення, на якому починається формування професійної свідомості здобувачів загальної середньої освіти, їх намірів щодо професійної діяльності на ринку праці. На даному рівні система професійної орієнтації може бути доповнена *профорієнтаційним портфоліо* як інструментом цілеспрямованої інтеграції змісту та обсягу профорієнтаційного матеріалу для здобувачів загальної середньої освіти:

– *по-перше*, профорієнтаційне портфоліо стає засобом комплексного орієнтування здобувачів загальної середньої освіти на побудову кар'єри, що передбачає взаємозв'язок провайдерів профорієнтаційних послуг, об'єднаних загальною метою формування трудового ресурсу у відповідності до потреб ринку праці;

– *по-друге*, профорієнтаційне портфоліо створює певні орієнтири для розвитку тих чи інших здібностей особистості, ставить профорієнтаційні завдання для здобувачів загальної середньої освіти, які повинні послідовно вирішувати в рамках встановлення відповідності індивідуальних особливостей людини специфічним вимогам тієї або іншої професії;

– *по-третьє*, профорієнтаційне портфоліо забезпечує поступове й самостійне прийняття рішення, за допомогою цілеорієнтованих послуг провайдерів, через встановлення балансу між власними професійними уподобаннями та потребами ринку праці.

Враховуючи вищевикладене, можна зазначити, що профорієнтаційне портфоліо на допрофільному рівні стає інструментом формування професійної спрямованості робочої сили як важливого елементу подолання трудоресурсної волатильності на ринку праці промислових регіонів України.

Наступним етапом формування трудового ресурсу стає професійна орієнтація на *профільному рівні*. Фактично профільний рівень стає технологією автентичного оцінювання професійної компетентності претендента на вакантну посаду, який демонструє певні досягнення, результати наукової або творчої роботи.

Підтримуючи мету поєднання освіти й виробництва (виробничо-освітні кластери), профорієнтаційне портфоліо на профільному рівні здатне демонструвати рейтинговий діапазон професійної, профільної (фахової) компетенції претендентів на робоче місце.

Так, профорієнтаційне портфоліо на профільному рівні набуває формату «сканеру», що діагностує зміни у зростанні професійної майстерності, розкриває спектр виконаних робіт у період освітнього процесу та професійної практики, тим самим забезпечуючи безперервність зростання якісних характеристик трудового ресурсу.

Наочність результатів освітньої роботи та вдосконалення компетентностей, що виражені у документованому профорієнтаційному портфоліо як на допрофільному, так і профільному рівні, сформує комплексну систему професійної орієнтації й забезпечить стійкі умови виробничо-освітньої кластеризації в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України.

Таким чином, безперервна професійна орієнтація стає дієвим інструментом регулювання ринку праці, що забезпечить збалансування попиту та пропозиції робочої сили в умовах трудоресурсної волатильності, спрямовуючи трудові ресурси на розкриття власних професійних здібностей, досягнення високого рівня професійного результату відповідно до потреб ринку праці.

Враховуючи той факт, що ключовим елементом ефективності виробничо-освітніх кластерів у концептуальній стратегії інклюзивного розвитку ринків праці промислових регіонів виступає робоча сила, її обмежена чисельність вимагає тактичних напрямків державної політики у напрямку належної галузевої спрямованості робочої сили.

Особливістю застосування тактичного управління трудовими ресурсами на локально-базовому рівні стає розробка дієвої регуляторної політики держави, здатної впливати на відтворення якості робочої сили та забезпечення зайнятості. Це цілком вкладається в спрямованість реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону, яка передбачає управління якістю трудового ресурсу як тактичний процес досягнення поточних та довгострокових цілей регулювання ринку праці.

За таких умов, набуває актуальності професійне орієнтування дорослого населення, як процесу професійної орієнтації на *післяпрофільному рівні*, що визначає за мету включення наявного трудового ресурсу до економічно активної діяльності, зміну кар'єрного плану з урахуванням концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України в умовах трудоресурсної волатильності.

Для дорослого населення професійна орієнтація розглядається як засіб забезпечення мобільності на ринку праці, оскільки під впливом економічних змін ринок праці вимагає від трудового ресурсу неодноразового прийняття рішення щодо зміни сфери діяльності, освіти, кваліфікаційного рівня. У цьому контексті актуалізується важливість діяльності державної служби зайнятості, її місцевих (базових) центрів зайнятості, здатних сформувавши єдину тактику професійного орієнтування для дорослого населення з урахування реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці. Модель професійного орієнтування дорослого населення у промислових регіонах України на базі місцевих (базових) центрів зайнятості фактично виступає системою професійного спрямування, що націлена на забезпечення найбільш повного та ефективного використання трудового ресурсу у виробництві промислового регіону.

Метою професійного спрямування дорослого населення стає профільна професійна освіта, як важливий чинник реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів України. Практична спрямованість безробітного населення на професійну освіту з урахуванням потреб регіональної економіки не лише забезпечить врегулювання балансу між попитом та пропозицією на ринку праці, а і скоротить рівень зареєстрованого безробіття у промислових регіонах України.

З урахуванням вищевикладеного, можна зробити висновок, що професійна орієнтація на ринку праці промислових регіонів України стає соціально-економічним процесом, що забезпечує професійну ідентифікацію та визначає місце трудового ресурсу на ринку праці як елемента стратегії інклюзивного розвитку останнього.

Отже, розуміння й прийняття трудовим ресурсом власної професійної значущості в рамках реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці, за умови відповідності професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили вимогам робочого місця, здатне забезпечити вільний вхід носіїв здатності до праці до ринку праці.

За своїм призначенням, суттєво впливати на зайнятість та кар'єрне зростання, розподіл трудових ресурсів між секторами економіки як засіб нівелювання протиріч між якісними характеристиками пропозиції робочої сили та інноваційним попитом на працю, здатна система професійної освіти.

Враховуючи динаміку рівня безробіття населення промислових регіонів України (див. рис. 2.31), трансформація системи освіти в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці за освітнім індикатором, повинна базуватись не лише на кластерному підході, а й бути орієнтованою на освіту дорослого населення.

Тобто розроблення комплексу тактичних дій в рамках системи оперативного-тактичного управління якістю робочої сили (яке має передбачати заходи, спрямовані на задоволення індивідуальних потреб з урахуванням змін факторів зовнішнього середовища та кон'юнктури ринку праці) повинно полягати у комплексній та системній оцінці професійних потреб дорослого населення з метою забезпечення його конкурентних переваг на ринку праці.

Беззаперечним є факт, що для дорослого населення часові витрати на формальну освіту є проблематичними. Отже, для концепції максимального та всебічного залучення дорослого населення до ринку праці в рамках реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів прийнятною стає неформальна освіта (non formal education), що здатна забезпечити перехід від кваліфікації до компетенції.

Слід підкреслити, що неформальна освіта здатна забезпечити оперативність й перепрофілювання безробітного населення з метою оперативного укомплектування нових робочих місць. Цей сучасний освітній тренд можна характеризувати, як засіб залучення населення до навчання упродовж життя (lifelong education), що здатний забезпечити *Sustainable Growth* (стале зростання).

Зауважимо, що наявність трудових ресурсів відповідної якості, що відповідають вимогам економіки промислових регіонів, унеможлиблює нарощення трудоресурсної волатильності ринку праці за освітнім індикатором.

У контексті зазначеного, можна сказати, що перевагою неформальної освіти в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці промислових регіонів України стає різноманітність організаційних форм, що мають значну гнучкість та здатні задовольнити освітні потреби різних економічних груп населення (економічно активного, економічно неактивного населення). Неформальна освіта дорослого населення створює передумови розвитку ринку праці, тим самим формуючи можливості зростання

економіки та забезпечуючи максимальне відтворення трудових ресурсів у довгостроковій перспективі.

Необхідно відзначити, що в контексті розвитку виробничо-освітніх кластерів в промислових регіонах України найбільший інтерес становить дуальна форма освіти, здатна забезпечити необхідний набір компетенцій, що відповідають вимогам роботодавців в рамках стратегії інклюзивного розвитку ринку праці.

Класична система дуальної освіти складається з двох модулів: перший (теоретичний) – здобуття професійної компетенції; другий (виробничий) – практичне застосування знань безпосередньо на робочому місці. Метою розвитку дуальної системи освіти у промислових регіонах України, в першу чергу, стає забезпечення балансу між попитом та пропозицією на ринку праці, шляхом встановлення взаємовигідних зв'язків між суб'єктами господарювання та закладами як засіб попередження трудоресурсної волатильності.

Підготовка освітніх професійних програм відбувається відповідно до спрямувань стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів. При цьому результативність дуальної освіти у промисловому регіоні буде забезпечено не лише партнерськими відносинами між закладами освіти та підприємствами регіону, а й шляхом запровадження дієвого державного контролю за дотриманням нормативно-правових вимог при створенні освітніх програм.

Якість підготовки дорослого населення тісно пов'язано з використанням можливостей дистанційного навчання, здатного охопити максимальну кількість населення і тим самим забезпечити не лише доступність освіти, а значно зекономити час необхідний для засвоєння необхідного обсягу теоретичних знань, що є значною перевагою для дорослого населення.

Таким чином, враховуючи необхідність оперативного реагування на зміни кон'юнктури ринку праці в рамках стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону особливого значення набуває запровадження дуальної системи освіти з дистанційним теоретичним модулем. Така форма освітнього процесу виходить з розуміння професійно-орієнтованого навчання дорослого населення як системи освіти, що спрямована на гарантоване досягнення фахових цілей через максимальне залучення до освітнього процесу.

В першу чергу, запропонована форма освіти дорослого населення, мінімізує труднощі адаптації до освітнього процесу. Інформаційна обізнаність дорослого населення у напрямку готовності до опанування нових знань здатна забезпечити організацію самостійної роботи здобувача освіти, усвідомлення необхідності засвоєння певного обсягу знань з подальшим їх використанням на практиці.

Така форма освіти може бути визнана доцільною у діяльності центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, оскільки здатна вирішити питання матеріально-технічного оснащення учбових закладів, забезпечити економію коштів Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття при оплаті вартості проїзду та проживання безробітного населення.

Слід підкреслити, що мотивація до навчання дорослого населення стає фактором успішності реалізації стратегії інклюзивного розвитку промислового регіону, оскільки від спрямованості та зацікавленості бачення перспектив працівників на ринку праці залежить їх індивідуальна зацікавленість у напрямку зміни кар'єрного плану.

Таким чином, реалізація комплексу дій тактичного спрямування на локально-базовому рівні повинна передбачати формування комплексу заходів підтримки зусиль населення у напрямку здобуття необхідних знань та відповідних компетенцій. Слід зазначити, що стимулювання освітньої мобільності дорослого населення можуть бути запроваджені також за рахунок державного та місцевого бюджету, підприємств, громадських організацій, міжнародних донорів тощо.

Трудоресурсна волатильність промислових регіонів України висуває високі вимоги до системи регулювання ринку праці. Подолання трудоресурсної волатильності вимагає не лише багаторівневого структурованого регулювання ринку праці промислового регіону, а і формування індивідуальної спроможності трудових ресурсів, створення належного інтелектуального середовища.

Тенденції реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислового регіону свідчать, що одним з головних завдань держави стає підготовка до змін суб'єктів ринку. Саме цільова спрямованість суб'єктів ринку праці визначає їх зобов'язання в рамках реалізації стратегії інклюзивного розвитку

ринку праці, що допомагає при виборі працівниками тактики власних дій, конкретизує параметри безпеки на ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності.

Протидія трудоворесурсній волатильності ринку праці промислових регіонів України на локально-базовому рівні вимагає інституційної підтримки за наступними напрямками:

- вдосконалення системи професійної ідентифікації, професійної орієнтації, професійного самовизначення з урахуванням концепції стратегії інклюзивного розвитку промислових регіонів України в умовах трудоворесурсної волатильності;

- трансформація системи освіти, поширення у промислових регіонах України виробничо-освітніх кластерів, що діють в рамках соціального партнерства у напрямку збалансування попиту та пропозиції на ринку праці;

- вдосконалення форм професійної освіти з урахуванням специфіки освіти дорослого (безробітного) населення, що побудовані на принципах гнучкості, доступності та систематичності;

- удосконалення системи мотивації трудового ресурсу та розширення програм стимулювання освітньої активності дорослого населення за рахунок розширення кола надавачів фінансової допомоги.

Таким чином, в умовах трудоворесурсної волатильності промислових регіонів формування якості робочої сили стає важливим завданням локально-базового рівня регулювання ринку праці.

Тактичне планування на цьому рівні повинно здійснюватись в рамках концептуальної стратегії інклюзивного розвитку ринку праці, що забезпечить реалізацію оперативних заходів подолання трудоворесурсної волатильності в рамках регулювання ринку праці промислових регіонів України.

В результаті проведеного дослідження розроблено *концептуально-інституційний механізм регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності* (рис. 3.10), базовою умовою результативного застосування якого виступає формування виробничо-освітніх кластерів в контексті реалізації стратегії інклюзивного розвитку ринку праці промислових регіонів.





## ВИСНОВКИ

Трудоресурсна волатильність як нестабільний стан трудоресурсного забезпечення економіки, який є наслідком тривалого порушення функціонального зв'язку між структурно-функціональними потребами економіки у робочій силі і системою професійно-кваліфікаційної підготовки працівників, визначає необхідність дотримання принципу просторово-орієнтованого регулювання ринку праці, що обумовлює багатоваріантність поєднання методів та рівнів відповідного регуляторного впливу.

Трудоресурсна волатильність впливає на трансформацію механізмів регулювання ринку праці у напрямі домінування просторово-трудоресурсного аспекту регуляторного впливу держави на стан ринку праці, що обумовлює визначальну роль випереджального формування просторово-територіальної збалансованості ринку праці за професійно-освітньою складовою.

Сучасний стан ринку праці характеризується зростанням трудоресурсної волатильності в державі за вихідним демографічним індикатором, що вже у найближчій перспективі призведе до формування трудодефіцитної ситуації в економіці з одночасним збільшенням просторово-територіальної диференціації трудоресурсного простору. При цьому головним питанням регулювання ринку праці стає пошук компенсаторних механізмів в освітньому, професійно-кваліфікаційному, міграційному розрізі, що потребує необхідності удосконалення державних механізмів регулювання ринку праці у напрямку випереджального формування збалансованості останнього.

Регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоресурсної волатильності має бути спрямованим на формування цілісного регуляторного механізму, орієнтованого на розвиток трудового потенціалу як важливого ресурсу сталого економічного розвитку регіону, що вимагає застосування

концепції інклюзивного розвитку регіонального ринку праці, основними детермінантами якої є інтеграція, економічне стимулювання, інформаційно-комунікаційне забезпечення. Концептуальну стратегію інклюзивного розвитку ринку праці необхідно розглядати як процес розширення можливостей суб'єктів останнього, спрямований на підвищення рівня добробуту як чинника регіонального розвитку. Базовою умовою результативного регулювання ринку праці промислових регіонів в умовах трудоресурсної волатильності слід розглядати формування виробничо-освітніх кластерів в контекст реалізації стратегії інклюзивного розвитку регіонального ринку праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : прийнята Законом України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.06.2020).
2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 21.06.2020).
3. Про військово-цивільні адміністрації : Закон України від 03.02.2015 № 141-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/141-19> (дата звернення: 01.06.2020).
4. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23.03.2000 № 1602-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1602-14> (дата звернення: 11.07.2020).
5. Про Державний бюджет України 2004 року : Закон України від 27.11.2003 № 1344-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1344-15> (дата звернення: 21.06.2020).
6. Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон : Закон України від 13.10.1992 № 2673-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2673-12> (дата звернення: 10.06.2020).
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 01.06.2020).
8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 11.07.2020).
9. Про засади державної регіональної політики : Закон України від 05.02.2015 № 156-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19> (дата звернення: 14.06.2020).
10. Про зовнішньоекономічну діяльність : Закон України від 16.04.1991 № 959-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/959-12#Text> (дата звернення: 21.05.2020).
11. Про індустріальні парки : Закон України від 21.06.2012 № 5018-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/5018-17#Text> (дата звернення: 01.06.2020).
12. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/40-15#Text> (дата звернення: 11.07.2020).
13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 15.06.2020).
14. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.05.2020).

15. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14> (дата звернення: 21.06.2020).
16. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 01.06.2020).
17. Про наукову і науково-технічну експертизу : Закон України від 10.02.1995 № 51/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/51/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.06.2020).
18. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.05.2020).
19. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 11.06.2020).
20. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12> (дата звернення: 22.07.2020).
21. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#n984> (дата звернення: 01.06.2020).
22. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3715-17> (дата звернення: 01.06.2020).
23. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 24.07.2020).
24. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 № 137-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16> (дата звернення: 01.06.2020).
25. Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 № 966-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15> (дата звернення: 01.06.2020).
26. Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків «Напівпровідникові технології і матеріали, оптоелектроніка та сенсорна техніка», «Інститут електрозварювання ім. Є. О. Патона», «Інститут монокристалів : Закон України від 16.07.1999 № 991-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/991-14/ed19990716> (дата звернення: 12.06.2020).
27. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків : Закон України від 16.07.1999 № 991-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/991-14> (дата звернення: 12.06.2020).
28. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді : Закон України від 15.02.1993 № 2998-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (дата звернення: 15.07.2020).
29. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 21.06.2020).
30. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.07.2020).
31. Про Положення про Міністерство соціальної політики України : Указ Президента України від 06.04.2011 № 389/2011, втратив чинність 20.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389/2011#Text> (дата звернення: 11.06.2020).

32. Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення : постанова Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/90-2014-%D0%BF> (дата звернення: 04.06.2020).

33. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : постанова Кабінету Міністрів України від 6.08.2014 № 385. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.06.2020).

34. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.06.2020).

35. Про затвердження Положення про Міністерство праці та соціальної політики України : постанова Кабінету Міністрів України від 02.11.2006 № 1543, втратив чинність 03.02.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1543-2006-%D0%BF> (дата звернення: 26.06.2020).

36. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF> (дата звернення: 26.06.2020).

37. Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту : постанова Кабінету Міністрів України від 03.06.1999 № 956. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF> (дата звернення: 01.06.2020).

38. Про заходи щодо створення та функціонування спеціальних (вільних) економічних зон і територій із спеціальним режимом інвестиційної діяльності : постанова Кабінету Міністрів України від 24.09.1999 № 1756. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1756-99-%D0%BF> (дата звернення: 08.06.2020).

39. Про створення єдиної системи залучення використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги : постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 № 153. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153-2002-%D0%BF> (дата звернення: 01.06.2020).

40. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості : наказ Міністерства соціальної політики від 15.12.2016 № 1543, втратив чинність 14.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16> (дата звернення: 30.05.2020).

41. Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах : наказ Міністерства освіти та науки України від 30.05.2006 № 419. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06> (дата звернення: 04.06.2020).

42. Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення : наказ Міністерства праці України від 31.05.95 № 27/169/79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95> (дата звернення: 08.06.2020).

43. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : наказ Міністерства праці та соціальної політики від 26.03.2001

№ 127/151. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01> (дата звернення: 23.06.2020).

44. Про затвердження Положення про професійно-технічний навчальний заклад державної служби зайнятості: наказ Міністерства праці України від 02.08.1996 № 64 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0440-96> (дата звернення: 01.06.2020).

45. Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності: наказ Міністерства соціальної політики України від 15.06.2015 № 613, втратив чинність 10.06.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15> (дата звернення: 18.06.2020).

46. Про стан реформування державної служби зайнятості, зокрема запровадження інституту кар'єрного радника: постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття від 21.12.2018 № 181. URL: [https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova\\_181.pdf](https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova_181.pdf) (дата звернення: 26.06.2020).

47. Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР: постанова Ради Міністрів Української РСР від 21.12.1990 № 381. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/381-90-%D0%BF> (дата звернення: 15.06.2020).

48. Загальна декларація прав людини: міжнар. документ від 10.12.1948. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015) (дата звернення: 01.07.2020).

49. Конвенція про організацію служби зайнятості: міжнар. документ від 09.07.1948. № 88. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_224) (дата звернення: 18.06.2020).

50. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнар. документ від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042) (дата звернення: 21.06.2020).

51. Хартія економічних прав та обов'язків держав: міжнар. документ від 12.12.1974. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_077](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_077) (дата звернення: 01.07.2020).

52. Абрамчик Г. А., Степаненко Л. С., Белякова Г. Я. Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования: монография. Красноярск: Сибир. гос. технолог. ун-т, 2001. 92 с.

53. Агапова Т. А., Серегина С. Ф. Макроэкономика: учебник. 10-е изд., перераб. и доп. Москва: МФПУ Синергия Пресс, 2013. 560 с.

54. Адміністративно-територіальний устрій України: методологічні основи та практика реформування: монографія / за наук. ред. В. С. Кравців. Львів: Ін-т регіон. дослідж. ім. М. І. Долишнього НАН України, 2016. 263 с.

55. Андріанова В. В. Розвиток самозайнятості населення як шлях вирішення проблеми зайнятості. *Культура народів Причорномор'я*. 2013. № 262. С. 10–13.

56. Анпилов С. М., Сорочайкин А. Н., Шишкіна Е. С. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда. *Основы экономики, управления и права*. 2013. № 2 (8). С. 103–110.

57. Антология экономической классики: в 2 т. / авт.-сост. И. А. Столяров. Москва: ЭКОНОВ, 1993. Т. I. 475 с.

58. Антошкина Л. Государственное регулирование рынка труда Украины. *Progress in Economic Sciences*. 2014. № 1. С. 229–242.
59. Артеменко Л. Б. «Людина економічна» та її еволюція. *Матеріали ХХ наукової конференції ТНТУ ім. І. Пулюя, 17–18 трав. 2017 р.* Тернопіль : ТНТУ, 2017. С. 210–211.
60. Ашмаров И. А. Институциональный механизм рынка труда. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Экономика и управление*. 2004. № 1. С. 143–146.
61. Багашова Н. В. Бізнес-інкубатори: світовий і вітчизняний досвід створення і функціонування. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. № 11, ч. 1. С. 60–63.
62. Базилевич В. Д., Баластрик Л. О. Макроекономіка : навч. посіб. 2-ге, вид., доп. Київ : Атіка, 2009. 368 с.
63. Баланда А. Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України. *Університетські наукові записки*. 2007. № 1. С. 323–329.
64. Бандур С. І., Ковенська О. А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 9–13.
65. Бараник З. П. Статистика ринку праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 167 с.
66. Беззубко Л. В., Лобас В. М., Чернобай А. В. Вопросы трудовых отношений в условиях рынка : учеб. пособие. Макеевка : ДонГАЗА, 2000. 206 с.
67. Безруков Д. А. Рынок труда институциональный аспект исследования. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2009. Вып. 3. С. 13–15.
68. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Ринок праці : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2012. 270 с.
69. Безугла Л. С. Механізми державного регулювання підприємницької діяльності в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 6. С. 89–92.
70. Белокрылова О. С. Теория переходной экономики. Ростов : Феникс, 2002. 352 с.
71. Блащук Т. В. Фізична особа як суб'єкт підприємницької діяльності. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 7. С. 161–163.
72. Богомолова Ю. И. Сегментирование современного рынка труда: теоретико-методологический подход. *Теория и практика общественного развития*. 2012. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/segmentirovanie-sovremennogo-rynka-truda-teoretiko-metodologicheskiiy-podhod> (дата звернення: 11.06.2020).
73. Бойчик І. М. Економіка підприємства : підручник. Київ : Кондор, 2016. 378 с.
74. Большая О. В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України. *Економіка і регіон*. 2012. № 2. С. 114–118.
75. Бондарчук Л. В. Служба зайнятості в умовах фінансово-економічної кризи: до питання оптимізації роботи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2009. № 3. С. 11–14.
76. Борисов В. А. Демография. Москва : NOTABENE, 1999. 272 с.



77. Борімчук М. Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 51–54.
78. Бражко О. В. Розвиток державної політики щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами. *Економіка та держава*. 2010. № 2. С. 103–105.
79. Бурик З. М. Система методів державного регулювання сталого розвитку в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2016. № 1. С. 37–44.
80. Бутенко А., Сараєва І. Державна підтримка підприємницького сектору України: досвід і проблеми. *Економіка України*. 2012. № 5. С. 41–51.
81. Бушмарин І. В., Никитин С. М. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. Харьков : Фолио ; Москва : Эпицентр, 1998. 198 с.
82. Варга Н. Самозайнятість населення як форма соціально-економічної адаптації: регіональний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота*. 2013. Вип. 28. С. 25–30.
83. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посіб. : в 2 ч. Київ : ІПК ДСЗУ, 2005. Ч. 1. 246 с.
84. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика : посіб. для працівників держ. служби зайнятості : в 2 ч. Київ, 2000. Т. 1. 560 с.
85. Ватковська М. Г. Освіта як фактор становлення «суспільства знання». *Грані*. 2014. № 8. С. 6–11.
86. Верховна Рада України : офіц. веб-портал парламенту України. URL: <https://www.rada.gov.ua/> (дата звернення: 11.06.2020).
87. Войцеховська Ю. В., Мавріна А. О., Войцеховська В. В. Спеціальні економічні зони: зарубіжний досвід та перспективи в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Проблеми економіки та управління*. 2016. Вип. 3, № 847. С. 42–48.
88. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості. *Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту*. 2010. № 3. С. 56–66.
89. Ворвинець Б. М. Модернізаційні чинники інституціоналізму в сфері зайнятості. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1–2. С. 61–67.
90. Ворвинець Б. М. Особливості формування і функціонування регіонального ринку праці в умовах посилення інтеграції : автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.05 / Черніг. нац. технол. ун-т. Чернігів, 2015. 20 с.
91. Гаджиева А. Г. Характер и роль труда в сфере услуг. *Проблемы современной экономики*. 2017. № 1 (61). С. 31–37.
92. Гапак Н. М. Економічний розвиток громади: інституційний підхід. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 738–743. URL: <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/157.pdf> (дата звернення: 18.07.2020).
93. Геєць В. М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1. С. 3–23.
94. Геєць В. М., Гриценко А. А. Політекономічні й інституційні засади справедливості та усталеності соціально-економічного розвитку. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2012. № 2 (13). С. 41–46.
95. Герасимчук В. І. Соціально орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. Київ, 2000. 32 с.

96. Гнатенко І. А., Рубежанська В. О. Логіка впровадження інноваційних заходів на регіональний ринок праці в умовах його циклічного розвитку. *Бізнес Інформ*. 2017. № 8. С. 110–115.

97. Головань В. Державна підтримка розвитку малого бізнесу в США (штат Каліфорнія): Інформаційна довідка. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29001.pdf> (дата звернення: 19.06.2020).

98. Головне управління статистики у Дніпропетровській області: офіц. веб-сайт. URL: <http://www.dnprstat.gov.ua/> (дата звернення: 21.06.2020).

99. Головне управління статистики у Донецькій області: офіц. веб-сайт. URL: <http://donetskstat.gov.ua> (дата звернення: 21.06.2020).

100. Головне управління статистики у Запорізькій області: офіц. веб-сайт. URL: <http://www.zpr.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 22.06.2020).

101. Головне управління статистики у Луганській області: офіц. веб-сайт. URL: <http://lg.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 21.06.2020).

102. Гончаров С. М., Кушнір Н. Б. Тлумачний словник економіста / за ред. С. М. Гончарова. Київ: Центр учбової літ., 2009. 264 с.

103. Гончарова С. Ю., Осадча Ю. В. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2011. № 4(2). С. 63–67.

104. Горкіна Л. П. Погляди Д. І. Піхна на основні аспекти економічної політики держави. *Історія народного господарства та економічної думки України*. 2005. Вип. 37–38. С. 264–276.

105. Гринкевич С. С. Безпека та конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації: монографія / [С.С. Гринкевич, О.С. Власюк, А. І. Мокій, О. І. Іляш та ін.] заг. ред. Власюк О. С. Київ, 2017. 384 с.

106. Гукасян Г. М. Экономическая теория: учебное пособие. 3-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2010. 512 с.

107. Гургула О. М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. Вип. 6, ч. 4. С. 121–124.

108. Гуриев С. М. Мифы экономики: заблуждения и стереотипы, которые распространяют СМИ и политики. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2012. 231 с.

109. Давидюк Л. П. Становлення світового ринку праці в умовах глобалізації: просторово-методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 29. С. 203–210.

110. Давидюк Т. В. Людський капітал як складова капіталу підприємства. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2008. № 4 (46). С. 56–60.

111. Дементьев И. В. Профориентация: зарубежный опыт. URL: <https://docplayer.ru/31426972-Proforientaciya-zarubezhnyu-opyt-aspirant-rivsh-i-v-dementev-v-konce-xix-nachale-xx-vekov-v-mire-royavilas-ostraya-istoricheskaya-potrebnost-v-royavlenii.html> (дата звернення: 11.06.2020).

112. Демченко О. П., Яковенко К. А. Європейський досвід бюджетної децентралізації та перспективи для України. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 16. С. 724–730.

113. Державна міграційна служба України : офіц. веб-сайт. URL: <https://dmsu.gov.ua/> (дата звернення: 28.05.2020).
114. Державна служба зайнятості : офіц. веб-портал. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 28.05.2020).
115. Державна служба статистики : офіц. веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 25.05.2020).
116. Джагарян Г. Г. Становление и развитие рынка труда в России / РАН, Ин-т науч. информации по общественным наукам. Москва, 1994. 36 с.
117. Диба Л. М. Сутність понять «інтелектуальний потенціал» та «інтелектуальний капітал» як економічних категорій. *Економічний вісник університету*. 2011. № 17-1. С. 124–129.
118. Дівнич В. М. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2017. № 2(58). С. 43–47.
119. Діденко Н. Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та управління. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2010-2/doc/3/07.pdf> (дата звернення: 21.06.2020).
120. Діденко Я. О. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2002. № 2. С. 3–7.
121. Длугош О., Дмитрієв-Заруденко В. Досвід реформування закордонних служб зайнятості з метою підвищення задоволення клієнтів і забезпечення якості надання послуг. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 1. С. 38–42.
122. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні. Будапешт : МОП, 2013. 141 с.
123. Дружиніна В. В. Взаємодія суб'єктів і об'єктів місцевого ринку праці в рамках механізму забезпечення його збалансованості. *Економіка та право. Серія : Економіка*. 2015. № 1. С. 66–73.
124. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 4, т. 4. С. 67–71.
125. Дружиніна В. В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2014. 366 с.
126. Дружиніна В. В. Поняття «ринок праці»: ретроспектива і сучасність. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 4, т. 1. С. 227–231.
127. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
128. Економічна енциклопедія : у 3 т. / відп. ред. С. В. Мочерний. Київ : Академія, 2000. Т. 1. 863 с.
129. Економічні теорії в системі наукових економічних знань : навч. посіб. / Н. П. Мацелюх, І. А. Максименко, В. В. Мартиненко та ін. Київ : Центр учбової літ., 2015. 226 с.

130. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
131. Єлець О. П., Гармаш І. О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка та суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 418–422.
132. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. 2015. № 1. С. 82–91.
133. Єрмоленко О. А. Методи регулювання вітчизняного ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2013. № 7. С. 23–28.
134. Жаворонок А. В., Колеснікова Н. І. Сутність трудових ресурсів та аналіз їх використання. *Молодий вчений*. 2017. № 6. С. 427–430.
135. Забродська Г. Людський фактор на підприємствах роздрібної торгівлі. *Схід*. 2010. № 1 (101). С. 69–74.
136. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. *Економіка. Проблеми економічного становлення*. 2009. № 5. С. 76–82.
137. Завадський Й. С., Осовська Г. В., Юшкевич О. О. Економічний словник. Київ : Кондор, 2006. 355 с.
138. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 300 с.
139. Замараєв А. В. Сутність поняття «людський потенціал» в контексті суспільного розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 9. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur\\_2015\\_9\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2015_9_19) (дата звернення: 11.06.2020).
140. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. *Общественные науки и современность*. 2005. № 3. С. 5–16.
141. Заяць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. Київ : Ленвіт, 1997. 152 с.
142. Земцова Л. В. Институциональная экономика : учебное пособие. Томск : Эль Контент, 2012. 168 с.
143. Зінов'єв Ф. В., Віхорт Ю. В. Інституціональні основи регулювання ринку інтелектуальної праці в Україні. *Держава та регіони*. 2009. № 3. С. 63–67.
144. Зуб М. Я. Фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2009. № 5, т. 1. С. 221–224.
145. Іванова Л. В., Сорока О. В. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. Одеса : ОНЕУ, 2015. 264 с.
146. Іванова С. С. Незалежна професійна діяльність: податково-правовий аспект. *Форум права*. 2014. № 2. С. 154–159.
147. Іванченко А. В. Формування механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2011. № 2. С. 101–104.
148. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 69–74.
149. Ільїч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 12–20.

150. Історія економічних вчень : навч. посіб. / за ред. В. В. Кириленка. Тернопіль : Економічна думка, 2007. 233 с.
151. Історія економічних вчень : підручник / за ред. В. М. Тарасевича, Ю. Є. Петруні. Київ : Центр учбової літ., 2013. 352 с.
152. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. Київ : Персонал, 2010. 216 с.
153. Калиновський Б. В. Реформування системи територіальної організації влади в Україні відповідно до міжнародних стандартів та принципів. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. № 3–4. С. 69–72.
154. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О. Регулювання ринків праці країн в контексті структурної трансформації глобальної економіки: концептуальний підхід. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2016. № 3. С. 76–80.
155. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Гайдаш О. С. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобальних зрушень / за заг. ред. С. П. Калініної. Вінниця : Нілан-ЛТД, 2015. 240 с.
156. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Давидюк Л. П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект / за заг. ред. С. П. Калініної. Вінниця : Нілан-ЛТД, 2016. 240 с.
157. Канівець О. П., Міщенко С. О. Соціальне становлення молоді в контексті професійного самовизначення. *Соціальна робота і проблеми міграційних процесів у глобалізованому світі* : матеріали наук.-практ. конф., м. Чернівці, 3–4 трав. 2018 р. Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2018. С. 90–93.
158. Карпенко М. М. Європейський досвід планування підготовки вищими навчальними закладами затребуваних спеціалістів : аналітична записка / Нац. ін-т стратегічних дослідж. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1406/> (дата звернення: 17.06.2020).
159. Карпенко М. М. Світовий досвід планування підготовки спеціалістів відповідно до прогнозованих потреб суспільства. *Стратегічні пріоритети*. 2014. № 1. С. 129–134.
160. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Москва : Прогресс, 1978. 306 с.
161. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление : учебное пособие. Харьков : ХНУ им. Карамзина, 2003. 250 с.
162. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем. Москва : Наука, 2004. 240 с.
163. Кміть В. М., Падура А. В. Державна підтримка суб'єктів малого підприємництва. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 7, ч. 2. С. 14–17.
164. Коваленко Н. С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2009. Вип. 16, ч. 1. С. 89–93.
165. Кожем'якіна С. М. Продуктивність праці: вектор макроекономічних показників. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 49–53.

166. Колот А. М., Кравчук О. І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 1. С. 8–29.
167. Кондратьєва М. Н. Економіка підприємства : учебное пособие. Ульяновск : УлГТУ, 2008. 241 с.
168. Константинівська А. Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід) : інформаційна довідка. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf> (дата звернення: 11.07.2020).
169. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія : *Право*. 2014. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Choasp\\_2014\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Choasp_2014_2_19) (дата звернення: 19.07.2020).
170. Кудлак В. Я. Історичні особливості процесу зародження та розвитку економічної науки на теренах України. *Сучасні соціально-економічні проблеми теорії та практики розвитку економічних систем*: кол. монографія. Тернопіль : ФОРМ Осадца Ю.В., 2016. С. 13–18.
171. Кураков Л. П. Экономическая теория : учебник. 10-е изд., испр. Москва : Моск. психолого-социал. ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2007. 1072 с.
172. Курсон К. І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія : *Управління*. 2013. Вип. 4. С. 276–284.
173. Кучеренко С. Ю. Сучасний стан, тенденції та проблеми розвитку освіти в Україні. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 36 (1). С. 51–59.
174. Лаговський В. В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати України. *Ефективна економіка*. 2017. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643> (дата звернення: 23.06.2020).
175. Левченко О. М. Якість трудового потенціалу регіону : монографія. Кіровоград : КОД, 2002. 136 с.
176. Лисак В. Ю., Семендяк В. М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 548–552.
177. Лібанова Е. М. Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі : навч. посіб. Житомир : ЖІТІ, 2002. 260 с.
178. Лісогор Л. С. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 17–20.
179. Лозинська Н., Кузів М. Особливості профорієнтаційної роботи в Німеччині. *Вісник Львівського університету*. Серія педагогічна. 2008. Вип. 24. С. 209–216.
180. Лукьянченко Н. Д., Шаульская Л. В., Александров Г. И. Экономика труда : учеб. пособие. Донецк : ДонНУ, 2002. 202 с.
181. Лутай Л. А., Тюленев С. А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 3. С. 14–17.
182. Мазин А. Л. Экономика труда : учеб. пособие для студентов вузов. Москва : Юнити-Дана, 2007. 574 с.

183. Мазурок П. Методологічні та інституціональні основи визначення інфраструктури ринку праці України. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 1. С. 17–22.
184. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні : монографія. Київ : ННЦ ІАЕ, 2005. 426 с.
185. Майборода О.Є., Сукрушева Г. О., Куліш Є. В. Теоретична сутність категорії «прибуток підприємства». *Економіка та суспільство*. 2017. Вип. 10. С. 310–313.
186. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : учебник в 2 т. : пер. с англ. 13-е изд. Москва : ИНФРА-М, 2001. Т. 1. 470 с.
187. Мариненко Н. Ю. Оцінювання потенціалу адаптивного розвитку підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 4(1). С. 108–113.
188. Мариненко Н. Ю., Крамар І. Ю. Розвиток теоретичних основ функціонування економічних систем у другій половині ХХ ст. – на початку ХХІ ст. *Сучасні соціально-економічні проблеми теорії та практики розвитку економічних систем* : кол. монографія. Тернопіль : ФОП Осадца Ю.В., 2016. С. 19–31.
189. Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека : учебное пособие. Москва : Аспект Пресс, 1995. 286 с.
190. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : монографія. Київ : Ін-т демографії та соціальних дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2013. 150 с.
191. Марченко О.В. Трансформація сучасного простору освіти: тенденції та пріоритети. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2011. № 4. С. 62–68.
192. Маршавін Ю. М. Професійний дисбаланс на ринку праці: економічні втрати та шляхи їх мінімізації. *Економіка та держава*. 2014. № 8. С. 6–9.
193. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. 396 с.
194. Маршавін Ю. М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості : навч.-метод. посіб. Київ : Ін-т підготовки кадрів державної служби зайнятості, 1998. 169 с.
195. Маслова И. С. Российский рынок труда. Москва : Ин-т экономики РАН, 1993. 189 с.
196. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 352 с.
197. Махорін Г. Л. Основи демографії. Курс лекцій. Житомир : Волинь, 2009. 96 с.
198. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія. Житомир : Полісся, 2015. 564 с.
199. Мизес Л. фон. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. Челябинск : Социум, 2012. 880 с.
200. Михеева Е. М., Симонов С. Г. Общество – человек и рынок труда : учебное пособие. Тюмень : ТГНГУ, 2000. 148 с.

201. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення у глобалізованому світі: стан та тенденції розвитку. *Державне будівництво*. 2012. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2012\\_1\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_29) (дата звернення: 27.06.2020).

202. Міненко В. Л. Співвідношення активних і пасивних методів державного регулювання ринку праці на регіональному рівні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. № 1(43). С. 170–176.

203. Міненко В. Л., Гізело О. І. Відтворення робочої сили в умовах формування економіки знань у постіндустріальному суспільстві. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 33–37.

204. Міністерство освіти і науки України: офіц. веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua> (дата звернення: 11.06.2020).

205. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України: офіц. веб-сайт. URL: <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA> (дата звернення: 11.06.2020).

206. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації повноважень: навч. посіб. / А. П. Лелеченко, О. І. Васильєва, В. С. Куйбіда, А. Ф. Ткачук. Київ, 2017. 110 с.

207. Міщенко С. О. Безробіття, як негативне явище в умовах трудоворесурсної волатильності. *Тридцять дев'яти економіко-правові дискусії: міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Львів, 26 лип. 2019 р.* URL: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-3031/> (дата звернення: 11.06.2020).

208. Міщенко С. О. Використання міжнародного досвіду створення індустріальних парків у вирішенні проблем зайнятості. *Актуальні проблеми створення інтелектуальних і індустріальних парків: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 лют. 2016 р.* Київ: МП Леся, 2015. С. 54–59.

209. Міщенко С. О. Використання світового досвіду створення нових робочих місць в сучасних умовах. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. Вип. 33. С. 161–166.

210. Міщенко С. О. Впровадження інноваційних сервісів з профорієнтації у центрах зайнятості (на прикладі міста Маріуполя). *Університетська наука – 2019: тези доп. міжнар. наук.-техн. конф., м. Маріуполь, 16–17 трав. 2019 р.: в 4 т.* Маріуполь: ПДТУ, 2019. Т. 4. С. 7–8.

211. Міщенко С. О. Державна служба зайнятості, як інститут регулювання ринку праці: зарубіжний досвід та практика України. *Аналіз сучасних підходів до ефективного використання потенціалу економіки країни: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 19 січ. 2019 р.: у 2 ч.* Дніпро: Перспектива, 2019. Ч. 2. С. 14–18.

212. Міщенко С. О. До питання регулювання ринку праці: багатоваріативний підхід. *Ринок праці та зайнятість населення. У друці.*

213. Міщенко С. О. Закономірності формування і розвитку ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності: теоретико-методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2019. Вип. 37. С. 86–97.

214. Міщенко С. О. Зарубіжний досвід державного стимулювання, щодо створення нових робочих місць. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та*



*інтелектуальної власності* : зб. наук. пр. Маріуполь : ПДТУ, 2016. Вип. 14. С. 237–242.

215. Міщенко С. О. Інноваційні підходи збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. *ЛОГОС* : зб. наук. пр. за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф. «Підсумки розвитку наукової думки: 2018», м. Івано-Франківськ, 5 груд., 2018 р. : в 10 т. Вінниця : Європейська наукова платформа, 2018. Т. 6. С. 10–15.

216. Міщенко С. О. Інноваційні сервіси з професійної орієнтації як інструмент збалансування сучасного ринку праці. *Альманах науки*. 2019. № 8 (29) : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. «Наука та інформація», м. Київ, 30–31 лип. 2019 р. С. 20–23.

217. Міщенко С. О. Інноваційні сервіси з профорієнтації як інструмент збалансування сучасного ринку праці. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова*. 2018. Т. 23, вип. 6. С. 135–140.

218. Міщенко С. О. Кейс-менеджмент як сучасна модель соціальної роботи в сфері зайнятості населення. *Університетская наука-2018* : тез. докл. междунар. науч.-техн. конф., м. Маріуполь, 23–24 мая 2018 г. : в 3 т. Маріуполь : ПГТУ, 2018. Т. 3. С. 113–115.

219. Міщенко С. О. Молодіжне безробіття: тенденції, проблеми, перспективи. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності* : зб. наук. пр. Маріуполь : ПДТУ, 2017. Вип. 16. С. 297–301.

220. Міщенко С. О. Нові інструменти роботи служби зайнятості для збалансування попиту та пропозиції на регіональних ринках праці. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доп. VI Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів, м. Київ, 27 листоп. 2017 р. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. С. 110–113.

221. Міщенко С. О. Професійна орієнтація молоді – шляхи вдосконалення. *Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення* : зб. тез доп. міжнар. наук. інтернет-конф., м. Тернопіль, 11 груд. 2018 р. Тернопіль, 2018. Вип. 34, ч. 2. С. 90–92.

222. Міщенко С. О. Професійна орієнтація осіб з інвалідністю в системі загальної середньої освіти: організаційні аспекти. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 11–12 груд. 2018 р. Київ : МЦНД, 2018. Ч. I. С. 34–38.

223. Міщенко С. О. Професійна орієнтація як пріоритетний напрямок активної політики зайнятості. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доп. VII Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів, м. Київ, 1 листоп. 2018 р. Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. С. 159–164.

224. Міщенко С. О. Профорієнтація як дієвий засіб формування трудових ресурсів в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці. *Сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів і права* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 12 лип. 2019 р. : у 2 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2019. Ч. 1. С. 51–53.

225. Міщенко С. О. Регулювання зайнятості населення територіальних громад на основі стимулювання розвитку паркових структур. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : зб. матеріалів круглого столу, м. Київ, 18 квіт. 2018 р. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 194–200.

226. Міщенко С. О. Регулювання ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності. *Критичне мислення у вільному суспільстві: теоретико-методологічний, конституційно- та міжнародний-правовий потенціал* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 17 квіт. 2019 р. Київ : Тавр. нац. ун-т ім. В. І. Вернадського, 2019. С. 137–141.

227. Міщенко С. О. Ринок праці, освіта та соціальна поведінка. *Регулювання, значення та ефективність міжнародного науково-економічного співробітництва* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 19 січ. 2019 р. Київ : Київ. економічно наук. центр, 2019. С. 83–89.

228. Міщенко С. О. Соціальний захист безробітного населення в умовах економічної нестабільності: соціально-правовий аспект. *Университетская наука – 2017. Социальная работа. Социология* : сб. материалов XIII междунар. науч.-практ. конф., г. Мариуполь, 18–19 мая 2017 г. Мариуполь : ПГТУ, 2017. С. 134–140.

229. Міщенко С. О. Соціально-правові основи соціального захисту безробітного населення в умовах економічної нестабільності: проблеми та шляхи їх вирішення [Розділ 3 ч. 3.3]. *Соціальний захист населення сучасної України: проблеми та шляхи їх вирішення* : кол. монографія. Маріуполь : ПДТУ, 2017. С. 146–159.

230. Міщенко С. О. Створення індустріальних парків – дієвий механізм вирішення проблем зайнятості в регіонах України. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доп. V Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів, м. Київ, 24 листоп. 2016 р. Київ : ІПК ДСЗУ, 2016. С. 180–182.

231. Міщенко С. О. Формування і розвиток ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доп. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. молодих науковців, м. Київ, 29 жовт. 2019 р. Київ : ІПК ДЗСУ, 2019. С. 412–416.

232. Міщенко С. О., Канівець О. П. Молодіжне безробіття: тенденції, проблеми, перспективи. *Економіка і культура України в світових глобалізаційних процесах: позиціонування і реалії* : тези доп. III міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21–22 берез. 2018 р. Київ : Вид. центр КНУКіМ, 2018. Ч. 3. С. 126–129.

233. Мороз В. Інститути ринку праці як об'єкт державно-управлінського впливу на трудовий потенціал країни. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2013. № 2. С. 98–107.

234. Мочерний С. В. Економічна теорія : посібник. Київ : Академія, 2001. 656 с.

235. Мочерний С. В. Економічний словник-довідник. Київ : Феміна, 1995. 368 с.

236. Мужайло В. М. І. Туган-Барановський про соціально-економічну природу прибутку. *Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]*. 2015. № 10. С. 151–160.

237. Нартюк О. В. Сучасні чинники впливу на зайнятість економічно активного населення в трудонадлишкових регіонах України. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія : Економіка*. 2016. Вип. 1. С. 239–245.

238. Научитель М. В. История экономических учений : учебник для вузов. Москва : Интеграция, 2005. 358 с.

239. Несененко П. П., Артеменко О. А. Історія економічних учень : навч. посіб. Одеса : ОНЕУ : ФОП Гуляєва В. М., 2017. 448 с.
240. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. А. Н. Нестеренко ; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. Москва : Начала, 1997. 180 с.
241. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда : учебник. Москва : Волтерс Клувер, 2011. 800 с.
242. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда: практическая макроэкономика труда : учебник. Москва : Альфа-Пресс, 2007. 898 с.
243. Олійник Т. Г., Мельник І. О., Горобченко О. А. Регіональна економіка : курс лекцій. Миколаїв : МНАУ, 2017. 119 с.
244. Основи економічної науки : курс лекцій / В. С. Савчук, О. О. Беляєв, К. Т. Кривенко та ін. ; за ред. В. С. Савчука. Київ : КНЕУ, 2011. 442 с.
245. Основи економічної теорії : підручник / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за заг. ред. Л. С. Шевченко. Харків : Право, 2008. 448 с.
246. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 224 с.
247. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2009. Вип. 14. С. 62–65.
248. Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. Особливості ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 876–881.
249. Палієнко О. А. Демографічна криза в Україні: шляхи її подолання. *Молодий вчений*. 2017. № 9.1. С. 133–136.
250. Панюк Т. П. Характеристика ринку праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 6. С. 204–208.
251. Патарідзе-Вишинська М. В. Визначення та облік фінансового результату: вітчизняний і зарубіжний досвід. *Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки*. 2010. № 2. URL: [file:///C:/Users/a.center/Downloads/eui\\_2010\\_2\\_33.pdf](file:///C:/Users/a.center/Downloads/eui_2010_2_33.pdf) (дата звернення: 15.07.2020).
252. Передовий досвід організації взаємодії служб зайнятості і соціальної допомоги. Опубл. 06.01.2011. URL: <https://case-ukraine.com.ua/publications/peredovij-dosvid-organizatsiyi-vzayemodiyi-sluzhb-zajnyatosti-i-sotsialnoyi-dopomogi/> (дата звернення: 11.06.2020).
253. Перетокін А. Г. Заходи уряду щодо розвитку промисловості Донецько-Придніпровського регіону наприкінці XIX ст. (у висвітленні галузевої преси). *Гуманітарний журнал*. 2013. № 4. С. 66–74.
254. Петрова І. Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1. С. 166–180.
255. Петруненко Я. Поняття державної підтримки суб'єктів господарювання як засобу забезпечення ефективного використання бюджетних коштів. *Підприємство, господарство і право*. 2018. № 6. С. 110–115.
256. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 1999. 288 с.

257. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посіб. Київ : МАУП, 1997. 120 с.
258. Пиндайк Р., Рабинфельд Д. Микроэкономика. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 608 с.
259. Піхур А. В. Регіональні аспекти регулювання попиту і пропозиції на ринку праці Хмельниччини. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2013. № 3. С. 251–253.
260. Понікаровська С. Професійна орієнтація: приклад США та Великої Британії. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. Вип. 34. С. 293–298.
261. Потоцька Т. Г. Аналіз методів та моделей державного регулювання ринку праці. *Культура народів Причорномор'я*. 2012. № 244. С. 119–121.
262. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2007. 264 с.
263. Предборський В. А., Гарін Б. Б., Кухаренко В. Д. Економічна теорія : навч. посіб. / за ред. В. А. Предборського. Київ : Кондор, 2003. 492 с.
264. Професійна орієнтація : підручник / Є. В. Єгорова, О. М. Ігнатович, В. В. Кобченко та ін. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД. 2014. 240 с.
265. Пустовіт М. В. Трудоресурсне забезпечення регіону: нові підходи до термінологічного аналізу. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2012. Вип. 22. С. 340–349.
266. Радкевич В. О. Ринок інноваційної праці й трудового потенціалу в Україні. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2014. № 2. С. 5–10.
267. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 4-е изд. Москва : Инфра-М, 2003. 480 с.
268. Рекуненко І. І. Інфраструктура фінансового ринку України: сучасний стан та перспективи розвитку : монографія. Суми : УАБС НБУ, 2013. 411 с.
269. Реформування соціальної політики в Україні: проблеми та перспективи : навч.-наук. вид. / В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, П. К. Ситник та ін. ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. Київ ; Львів : НАДУ, 2012. 368 с.
270. Решетило В. П., Міщенко Н. С., Шубна О. В. Трудові ресурси регіонів: просторове розміщення та підвищення ефективності використання : монографія. Харків : ХНУМГ, 2014. 157 с.
271. Ришняк Н. М. Теоретичний аналіз ринку праці як складової економічної системи. *Економіка. Управління. Інновації*. Серія : Економічні науки. 2013. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2013\\_2\\_69](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69) (дата звернення: 25.06.2020).
272. Рогов В. Стимулювання та стимули в економіці: визначення та кваліфікація. *Економічний аналіз*. 2017 рік. Том 27. № 2. С. 30–35
273. Романюк А. Міграційні процеси у Львівській області. *Українські варіанти*. 1997. № 2. С. 21–25.
274. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособие / под ред. А. И. Рофе. Москва : МИК, 1997. 160 с.

275. Рощупкина Е. В. История экономической мысли: взгляд через века : учебно-метод. комплекс. 2-е изд., доп. Иркутск : БГУЭП, 2010. 109 с.
276. Рубан В. М., Пустовіт М. В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій. *Економіка и управление*. 2009. № 6. С. 78–83.
277. Рубежанська В. О. Вплив факторів зовнішнього середовища на сучасний ринок праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки*. 2016. Вип. 20, ч. 2. С. 136–140.
278. Рубежанська В. О. Наукові підходи до визначення змісту категорії «ринок праці». *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 4-2. С. 42–46.
279. Рудченко І. В. Інститути функціонування ринку праці в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2008. № 2. С. 195–204.
280. Руснак А. В. Виначення диспропорцій та подання асиметрії національного ринку праці в умовах макроекономічної нестабільності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки*. 2015. Вип. 15, ч. 3. С. 32–35.
281. Рынок труда : учеб. пособие / П. Э. Шлендер, В. В. Воротникова, Е. Г. Довгая и др. ; под ред. П. Э. Шлендера. Москва : Вуз. учебник, 2004. 208 с.
282. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития : монография / под. ред. Е. В. Ванкевич. Витебск : Витеб. гос. технол. ун-т, 2008. 302 с.
283. Світгарєєва О. Г. Феномен «економічної людини»: підходи до розуміння сутності. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2007. Вип. 31. С. 66–75.
284. Сардак С. Э. Аспекты глобального развития мирового рынка труда. *Оралдың ғылым жаршысы*. 2013. № 16. С. 75–79. URL: <https://philarchive.org/archive/SAR-47> (дата звернення: 11.06.2020).
285. Світові моделі державного управління: досвід для України / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. В. Загороднюка, П. І. Крайніка, Х. М. Дейнеги. Київ : НАДУ, 2012. 612 с.
286. Семікіна М. В., Красножон Н. С. Вплив інноваційного розвитку на процес сегментації ринку праці в умовах глобалізації. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2014. № 1. С. 59–62.
287. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. *Економічний простір*. 2013. № 75. С. 240–249.
288. Скиба С. А. Роль людського потенціалу в креативній економіці. *Економіка і регіон*. 2014. № 6. С. 15–20.
289. Смедлаєва Э. М. Эволюция концепции «рынок труда». *Культура народов Причерноморья*. 2011. № 197, т. 2. С. 69–74.
290. Смертність населення України у трудоактивному віці : кол. монографія / Е. М. Лібанова, Н. М. Левчук, Н. О. Рингач та ін. ; відп. ред. Е. М. Лібанова. Київ : Ін-т демографії та соціальних дослідж. НАН України, 2007. 211 с.
291. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Соцэргиз, 1962. Т. 1. С. 393. 684 с.

292. Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. Москва : Наука, 2007. 201 с.
293. Сови А. Общая теория населения / пер. с фр. Ф. Р. Окуновой. Москва : Прогресс, 1977. Т. 2 : Жизнь населения. 520 с.
294. Социально-психологические основы управления : учебное пособие по курсу «Социально-психологические основы управления» (для студентов экономических специальностей вузов) / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская, Л. В. Шаульская, А. Л. Еськов. Донецк : ДонНУ, 2002. 146 с.
295. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы / под. ред. А. К. Акимова, Н. А. Волгина. Москва : Молодая гвардия, 1996. 835 с.
296. Соціальне партнерство на ринку праці України : навч. посіб. / Ю. М. Маршавін, С. В. Бакуменко, В. М. Данюк та ін. Київ, 1998. 151 с.
297. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко, О. О. Кучинська, Ю. П. Туранський. Київ : РВПС України, 2001. 260 с.
298. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота та ін. Київ : ІЕ НАН України, 2001. 300 с.
299. Статут Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України : прийнято 7 жовт. 2004 р. Київ, 2004. URL: <http://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/10/statut.pdf> (дата звернення: 19.07.2020).
300. Статут Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і Національної академії наук України (нова редакція). Київ, 2016. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2015/06/Statut-Instytutu-nova-redaktsiya.pdf> (дата звернення: 19.07.2020).
301. Стельмашук А. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. Тернопіль : ТАНГ, 2000. 315 с.
302. Стиглиц Дж. Ю. Глобализация: тревожные тенденции / пер. с англ. Г. Г. Пирогова. Москва : Нац. общ.-науч. фонд, 2003. 304 с.
303. Стратегія розвитку Донецької області на період до 2020 року. Краматорськ, 2016. URL: [https://dn.gov.ua/wp-content/uploads/3\\_Strategiya-2020.pdf](https://dn.gov.ua/wp-content/uploads/3_Strategiya-2020.pdf) (дата звернення: 07.06.2020).
304. Стрембіцька Л. Л. Сегментація ринку праці: загрози економічній безпеці держав. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 10. С. 547–551.
305. Сучасні економічні теорії: історія, методологія та перспективи розвитку : зб. матеріалів Всеукр. Круглого столу, 10 листоп. 2016 р. Київ : КНЕУ, 2016. 198 с.
306. Ташкінова О. А., Міщенко С. О., Тоцька К. С. Сучасний стан та перспективи професійного самовизначення здобувачів освіти загальноосвітніх навчальних закладів м. Маріуполь: за матеріалами соціологічного дослідження. *Грані*. 2018. № 9. С. 58–66.
307. Теліженко О. М., Мельник О. В. Світовий досвід прогнозування потреби національної економіки у кваліфікованих кадрах. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу*

"Києво-Могилянська академія"]. Серія : Державне управління. 2016. Т. 281, вип. 269. С. 103–111.

308. Тендюк А. О., Гераськіна О. А. Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка*. 2014. Вип. 1. С. 69–71.

309. Терьохін С. В., Шеховцова І. А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. *Сучасні проблеми економіки та підприємництва*. 2014. Вип. 13. С. 269–273.

310. Титар О. О. Ринок праці. Конспект лекцій. Харків : ХДЕУ, 2004. 100 с.

311. Титаренко Л. М., Малюга С. В. Молодіжний сегмент ринку праці в системі національної економіки. *Економіка і регіон*. 2014. № 5. С. 34–40.

312. Титарчук Т. П., Шарманська В. М. Удосконалення механізму державного регулювання регіональних ринків праці. *Молодий вчений*. 2014. № 3. С. 56–59.

313. Титова Н. Е. История экономических учений: Курс лекций. Москва : ВЛАДОС, 1997. 288 с.

314. Тихомиров М. Ю. Индивидуальный предприниматель: правовое положение и виды деятельности. Москва : Прогресс, 2007. 88 с.

315. Тілікіна Н. В. Аналіз інституційного та законодавчого забезпечення регулювання територіальної мобільності робочої сили. *Технологический аудит и резервы производства*. 2016. № 4. С. 18–25.

316. Тілікіна Н. В. Фактори територіальної мобільності робочої сили та їх класифікація. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 163–169.

317. Томнюк Т. Л. Зарубіжний досвід підтримки малого бізнесу: уроки для України. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 16. С. 527–533.

318. Третяк Г. С., Бліщук К. М. Державне регулювання економіки та економічна політика : навч. посіб. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 128 с.

319. Туган-Барановський М. И. Очерки новейшей истории политической экономии. Санкт-Петербург, 2010. 386 с.

320. Туранський Ю. Перспективи діяльності Державної служби зайнятості в контексті євроінтеграційних процесів в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2004. № 8. С. 3–5.

321. Тюленев С. А. Механізм регулювання ринку праці в умовах системної кризи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 6. С. 107–109.

322. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Кулікова та ін. ; за ред. І. Л. Петрової. Київ : Ін-т економіки та прогнозування, 2009. 368 с.

323. Уличний І. Європейський досвід профорієнтаційної роботи. *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]*. Серія : Педагогічні науки. 2015. Вип. 140. С. 151–156.

324. Ульянова С. Б. Трудовые ресурсы советского индустриального проекта (вторая половина 1920-х – начало 1930-х годов). *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Серія : Гуманитарные и общественные науки*. 2016. № 4. С. 19–25.

325. Уніга О. Концептуально-теоретичні засади регулювання ринку праці прикордонного регіону. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. № 3. С. 64–68.

326. Урядовий портал: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/> (дата звернення: 18.06.2020).
327. Уханова І. О. Розвиток та функціонування технопарків: світовий досвід та специфіка в Україні : монографія. Одеса : Атлант, 2012. 132 с.
328. Федерація професійних спілок України : офіц. веб-портал. URL: <http://www.fpsu.org.ua/> (дата звернення: 11.06.2020).
329. Федоренко В. Г., Діденко О. М., Пінчук Ю. Б. Удосконалення системи економічних механізмів державного регулювання ринку праці як чинник забезпечення продуктивної зайнятості населення. *Економіка та держава*. 2012. № 1. С. 13–16.
330. Хаффнер Ф. Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід. *Зайнятість та ринок праці*. 1995. Вип 3. С. 51–59.
331. Холодницька А. В., Боярчук Л. В. Адаптація зарубіжного досвіду у сфері державного регулювання зайнятості населення до реалій України. *Innovative solutions in modern science*. 2016. № 1 (1). С. 1–16. URL: <http://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/viewFile/727/885> (дата звернення: 01.07.2020).
332. Цвейбель Д. С. Как заселялся наш край. *Неизвестное об известном: краеведческие очерки* / сост. З. П. Капраленко. Донецк : Донбасс, 1978. С. 37–54.
333. Чайка І. В. Напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 11. С. 650–653.
334. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова ; под ред. В. Т. Смирнова. Москва : Машиностроение-1 ; Орел : ОрелГТУ, 2005. 513 с.
335. Чемерис А. Т. Організація діяльності служби зайнятості : Конспект лекцій. Київ : МАУП, 2003. 120 с.
336. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України. Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. 293 с.
337. Чернявська О. В. Ринок праці : навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. Київ : Центр учбової літ., 2013. 522 с.
338. Чернявська Ю. Б. Теоретико-методологічні аспекти дослідження ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2006. № 12. С. 155–158.
339. Чикуркова А. Д., Деренко О. М. Ринок праці : навч. посіб. Кам'янець-Подільський : Абетка, 2002. 92 с.
340. Чувардинський В.О. Іноваційні чинники розвитку ринку праці в умовах трансформаційних змін. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 30. С. 258–265.
341. Чуприн Ю. П., Міщенко С. О. Особливості використання професійного рекрутингу Маріупольським міським центром зайнятості в сучасних економічних умовах. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 2. С. 86–93.
342. Шайхутдинова Г. Ф., Охотникова Л. В. Зарубежный опыт подготовки предпринимателей *Вестник Иркутского государственного технического университета*. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-podgotovki-predprinimateley/viewer> (дата звернення: 19.06.2020).



343. Шаленко М. В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика : монография. Киев : Наукова думка, 1992. 132 с.
344. Шваб Л. І. Економіка підприємства : навч. посіб. 4-е вид. Київ : Каравела, 2007. 584 с.
345. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки : навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 435 с.
346. Швець В. Я., Єфремова Н. Ф., Галаганов В. О. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення. *Економіка держава*. 2015. № 2. С. 70–74.
347. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія. Харків : Вид. ФОП Вапнярчук Н.М., 2007. 336 с.
348. Шершова Л. В., Малаховская М. В. Модель регулирования рынка труда через включение гендерных приоритетов : монография. Томск : Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2013. 183 с.
349. Экономика предприятия (фирмы) : учебник / под ред. О. И. Волкова, О. В. Девяткина. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2007. 601 с.
350. Экономическая теория : учебник / под общ. ред. В. И. Видяпина [и др.]. Москва : ИНФРА-М, 2003. 714 с.
351. Экономическая теория : учебник / под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. 4-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 560 с.
352. Ядгаров Я. С. История экономических учений : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2009. 480 с.
353. Яковенко Р. В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика. *Зовнішня торгівля : право та економіка*. 2008. № 5. С. 126–130.
354. Яковенко Р. В., Бобочка Т. В., Лінніченко М. Д. Людина «економічна» та її еволюція. *Наукові праці Кіровоградського національно технічного університету. Економічні науки*. 2015. Вип. 27. С. 129–137.
355. International Labour Organizations : web portal. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102867](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867) (дата звернення: 12.07.2020).

## **ДОДАТКИ**

**Визначення ринку праці відповідно до уявлень про місце і роль людини в економічному житті суспільства**

| <i>Категорія</i>   | <i>Період активного використання у вітчизняній літературі</i> | <i>Уявлення про місце і роль людини в економічному житті</i>  | <i>Причини виникнення</i>   | <i>Визначення ринку праці, що відповідають даній категорії та уявленню про місце людини в економічному житті</i>  |
|--------------------|---|---|---|---|
| 1                  | 2   | 3   | 4   | 5   |
| <b>Робоча сила</b> | XIX ст. – теперішній час                                      | Людина як незалежний носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватись у процесі праці | Необхідність визначення і врахування особистого фактору виробництва | <p>Ринок праці – не системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею і продажем. В той же час ринок праці - це певний економічний простір, тобто сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці робочої сили, а також досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару "робоча сила" [298, с. 10].</p> <p>Ринок праці – це сукупність соціально-трудовак відносин між суб'єктами економіки з приводу формування обсягу, структури та співвідношення попиту та пропозиції робочої сили [52, с. 5]</p> <p>Ринок праці – це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж товару особливого роду – робочої сили або спроможності людини до праці [295, с. 234].</p> <p>Ринок праці – це складний соціальний інститут, де наймані працівники – робоча сила – вступають у специфічні відносини із споживачами робочої сили – підприємцями (роботодавцями) з приводу використання людської праці у процесі трудової діяльності [84, с. 7].</p> <p>Ринок праці являє собою систему, в якій взаємодіють суб'єкти власності на фактори виробництва (засоби праці та робочу силу), формуючи обсяг, структуру і співвідношення пропозиції робочих місць та робочої сили, пошиту на працівника та роботу по найму [116, с. 5].</p> <p>"Ринок праці в соціально орієнтованій ринковій економіці можна визначити як систему соціально-економічних відносин, які складаються і регулюються у суспільстві щодо відтворення робочої сили, тобто її формування, використання, розподілу і перерозподілу" [95, с. 10].</p> <p>Ринок праці – це механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців товару (роботодавців) [186, с. 77].</p> |

Продовження додатку А

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5  |
|---|---|---|---|--|
|   |   |   |   | <p>Ринок праці - важливіший елемент ринкової економіки, що являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили, що виявляється через: систему суспільних відносин з узгодженими інтересами роботодавців та найманої робочої сили; сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили; місце перетину різних економічних і соціальних інтересів і функцій, позицій підприємств, поле взаємовідносин окремого підприємства і його співробітників, тобто потенційних або фактичних робітників, що думають про перехід на нове місце в межах фірми [66, с. 5].</p>   |
|   |   |   |   | <p>Ринок праці – це органічна сфера ринкової економіки, що виконує функцію опосередкування через купівлю-продаж робочої сили, з'єднання матеріальних і людського факторів виробництва, підтримки їх збалансованості в умовах існування різних форм власності на засоби виробництва і пріоритетного права громадян на розпорядження своєю робочою силою та здібностями. РП можна охарактеризувати як систему відносин, що формуються на вартісній основі між роботодавцями – власниками засобів виробництва і найманими працівниками – власниками робочої сили – з приводу задоволення попиту перших на працю як підприємців та потреби других в роботі по найму як джерелу засобів існування [95, с. 4–5].</p> |
|   |   |   |   | <p>Ринок праці – система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу. Економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінологічних словосполучень - "ринок робочої сили" й "ринок праці", оскільки вони тісно поєднані та взаємно доповнюються. При цьому товаром на них є робоча сила [246, с. 97].</p>   |
|   |   |   |   | <p>Ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [62, с. 275].</p>  |
|   |   |   |   | <p>Ринок праці – це сфера контрактів продавців і покупців трудових послуг. На ньому протистояють один одному ті, що хоче працювати (як зайняті так і безробітні), та ті, хто наймає робітників для виробництва товарів та послуг [189, с. 121].</p>  |
|   |   |   |   | <p>Ринок праці – сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні та організаційні засоби "...ринку праці як цю єдине – є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці... Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки... Окремі сфери і сегменти ринку праці зв'язані один з одним – тісно або слабо – через перехресну цінову еластичність" [330, с. 51].</p>   |

*Продовження додатку А*

| 1                         | 2                                     | 3  | 4   | 5  |
|---------------------------|---------------------------------------|--|---|--|
| <b>Трудові ресурси</b>    | 20-ті роки XX ст. – теперішній час    | Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця         | Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умовах централізованого управління та обов'язковості праці | Ринок праці – це специфічна форма розподілу та використання трудових ресурсів, пригатавання ринкової економіці. Він являє собою одну з форм включення робочої сили в процес виробництва, включення індивідуальної праці в сукупну суспільну. Розподіл і включення до праці робочої сили відбувається через ринковий механізм: взаємодія попиту і пропозиції праці, вільну ціну на нього, конкуренцію [161, с. 65].<br>Ринок робочої сили є «одним із головних елементів товарно-ринкового господарства і однією із основ демократичного строю суспільства», що являє собою «захищену законом сукупність рівноправних соціально-економічних відносин і зв'язків, що існують між приватними та державними роботодавцями з одного боку і працездатним населенням – з іншого, які ефективно в цілому забезпечують задоволення життєвих інтересів обох сторін в процесі відтворення і розвитку народного господарства» [81, с. 96].<br>Ототожнює ринок робочої сили та ринок праці [81, с. 96–97].  |
| <b>Трудовий потенціал</b> | 70-80-ті роки XX ст. - теперішній час | Людина як суб'єкт, що характеризується своїми потребами й інтересами у сфері праці | Необхідність активізації й ефективного використання можливостей пов'язаних з особистим фактором                           | Ринок праці - це специфічний механізм розподілу і перерозподілу працездатного населення по сферам і галузям господарства, видам і формам діяльності, переливу робітників внутрі і між підприємствами по критерію ефективності у відповідності із структурою суспільних потреб та інтересами капіталу у самозростанні, специфіка якого полягає в тому, що він заснований на вартісних принципах узгодження якісно різних інтересів роботодавця та найманого працівника [195, с. 4].<br>На практиці ринок праці являє собою історично сформований, заснований на вартісних відносинах та конкуренції специфічний механізм формування, руху та використання трудового потенціалу суспільства, що забезпечує відтворення робочої сили, її ефективне функціонування і зайнятість населення. Основними елементами цього механізму є вартість і ціна робочої сили, попит та пропозиція, кон'єктура та конкуренція (між роботодавцями за роботу силу більш високої якості, між роботоотримувачами за робочі місця, між роботодавцями та найманими працівниками за встановлення розміру заробітної плати, умов праці та ін.) [52, с. 5].<br>Організований ринок робочої сили - сфера прояву інтересів і задоволення прав працюючих: на забезпечення робочого місця і оплати праці у відповідності з кількістю, якістю та кваліфікацією, вартістю відтворення його робочої сили, співвідношення попиту та пропозиції, а також соціальну захищеність, професійну перепідготовку і територіально-галузеве переміщення в разі тимчасової незайнятості, виходячи із економічного потенціалу та законодавчих норм держави [343, с. 42]. |

| 1                         | 2  | 3  | 4  | 5  |
|---------------------------|--|--|--|--|
| <i>Людський фактор</i>    | Кінець 80-х років XX ст. – теперішній час  | Людина – головна грушійна сила суспільного виробництва, фактор підвищення його ефективності                                  | Суспільно-економічні умови, необхідність підвищення віддачі особистого фактору                       | Ринок праці є виразом конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, який забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту і пропозиції [84, с. 7]. Поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» вважають рівнозначним [84, с. 11].<br>Ринок праці – це сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (підприємств, що проводять організацію, використання та оплату осіб, які працюють за наймом). Основними економічними важелями його механізму є попит, пропозиція і ціна (заробітна плата) [65, с. 20].<br>Ринок праці не зводиться до відносин «безробітні – вакансії», а включає всю сферу найманої праці... Об'єктом політики на ринку праці має бути широкий спектр відносин праці, що включають проблеми оплати, умов праці, обсягу та інтенсивності роботи, стабілізації зайнятості на підприємствах, трудової мотивації, забезпечення гнучкості ринку праці, підготовки та перепідготовки робочої сили [189, с. 121].<br>Ринок праці представляє собою соціально-економічний механізм, або сукупність соціально-економічних відносин з приводу поєднання робочої сили та робочих місць на підставі взаємної вигідності та доцільності. РП відображає усі головні риси ринкової системи загалом. Соціальний механізм дії ринку праці полягає в тому, що на ньому відбувається реалізація права робітників на працю, самореалізацію, творчий розвиток особистості [175, с. 16].<br>Ринок праці – сфера формування попиту та пропозиції на робочу силу, де остання виступає товаром, має ціну і через ринок праці здійснюється її продаж за певний термін [200, с. 7]. Люди пропонують свій капітал – робочу силу, а суспільство надає можливість отримати засоби для життєдіяльності та задоволення потреб індивідів [200, с. 40]. |
| <i>Людський капітал</i>   | Початок 90-х років XX ст. – теперішній час | Людина – об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, що перетворює їх на продуктивні здібності та реалізації їх у виробництві | НТП, визначення інтегральної цінності людини і продуктивного характеру інвестицій в економіку людини | Ринок інноваційної праці є специфічною формою розвитку інноваційних людських ресурсів, іманентною ринковій економіці. Попит на ринку інноваційної праці уособлюють працівники інноваційного типу, які претендують на відповідні робочі місця. У свою чергу, пропозиція на ринку інноваційної праці також двоекторну: з одного боку, вона сформована пропозицією інноваційних робочих місць, з іншого – пропозицією послуг інноваційної праці [266, с. 8].  |
| <i>Людський потенціал</i> | Початок XXI ст.                            | Людина – об'єкт з певними професійними компетенціями, здатністю до постійного самовдосконалення, високим рівнем мотивації.   | Автоматизація, комп'ютеризація, інформатизація трудових процесів                                     | Ринок інноваційної праці є специфічною формою розвитку інноваційних людських ресурсів, іманентною ринковій економіці. Попит на ринку інноваційної праці уособлюють працівники інноваційного типу, які претендують на відповідні робочі місця. У свою чергу, пропозиція на ринку інноваційної праці також двоекторну: з одного боку, вона сформована пропозицією інноваційних робочих місць, з іншого – пропозицією послуг інноваційної праці [266, с. 8].  |

Побудовано автором на основі узагальнення даних джерел [337, с. 16–19; 266, с. 8]

### Систематизація моделей регулювання ринку праці, переваги та недоліки

| Типи моделей регулювання ринку праці  | Загальні характеристики, переваги та недоліки   |
|---|---|
| <i>Японська або патерналістська</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- закрита модель ринку праці</li> <li>- стабільна зайнятість</li> <li>- поширена «система довічного найму», яка підтримуються профспілками</li> <li>- професійна підготовка, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства</li> <li>- розгалужена професійна мобільність всередині фірми</li> <li>- заробітна плата відповідно до кваліфікації та ефективності праці</li> <li>- найбільша тривалість робочого року</li> </ul>  |
| <i>Американська (США)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- державна політика підтримки конкурентного стану економіки</li> <li>- орієнтир на створення робочих місць, які не вимагають високої продуктивності</li> <li>- заохочення підприємницької активності</li> <li>- вільний вхід і вихід робочої сили і гнучкість витрат на неї</li> <li>- орієнтація на високу територіальну мобільність робочої сили</li> <li>- постійна професійна підготовка, підвищення кваліфікації персоналу</li> <li>- заробітна плата встановлюється контрактом з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили, класифікації робіт за складністю, продуктивності праці, можливостей підприємств</li> </ul>  |
| <i>Континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- активна політика держави в галузі зайнятості, попередження безробіття</li> <li>- постійне підвищення конкурентоспроможності робочої сили, поширення центрів з підготовки та перенавчання кадрів</li> <li>- стимулювання створення нових робочих місць</li> <li>- вибіркова підтримка в секторах економіки, що мають низькі економічні показники, але при цьому забезпечують вирішення важливих соціальних завдань</li> <li>- розгалужена профорієнтація</li> <li>- виплата допомоги на переїзд до нового місця роботи</li> <li>- обмежувальна фіскальна політика</li> <li>- регуляторна політика на державному, регіональному, галузевому рівні</li> <li>- дотримання «політики солідарності» в заробітній платі, яка має на меті досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового становища роботодавця</li> </ul> |
| <i>Англосаксонська або ліберальна (Великобританія, Канада, Австрія, Ірландія)</i>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- пасивний характер державної політики зайнятості</li> <li>- висока частка приватних підприємств та громадських організацій, які надають соціальні послуги</li> <li>- збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці</li> <li>- цілісна система професійного навчання та працевлаштування</li> <li>- розробка цільових програм щодо громадських робіт,</li> <li>- розвиток фондів страхування від безробіття, системи соціального забезпечення</li> <li>- розвиток молодіжної служби зайнятості</li> </ul>  |
| <i>Скандинавська або соціал-демократична (Швеція, Норвегія, Данія)</i>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- активна політика держави, попередження безробіття</li> <li>- підвищення конкурентоспроможності робочої сили</li> <li>- стимулювання створення нових робочих місць</li> <li>- високий рівень соціальних гарантій</li> <li>- низький рівень безробіття</li> <li>- ефективна профспілкова політика солідарності в галузі заробітної плати</li> <li>- значний державний сектор</li> </ul>  |

Побудовано автором на основі узагальнення даних джерел [118; 133; 154; 172; 345; 46]

Аналіз зарубіжного досвіду, щодо визначення пріоритетних заходів та інструментів регулювання процесів на ринку праці

| Країна                        | Пріоритетні заходи  | Інструменти сприяння зайнятості   |
|-------------------------------|---|---|
| 1<br>Країни Європейський Союз | 2<br>Заохочення підприємництва<br>Професійне навчання протягом життя<br>Соціальне включення індивідів чи соціальних груп в трудову діяльність<br>Підвищення молодіжної мобільності<br>Розвиток служб зайнятості | 3<br>- стимулювання професійного навчання протягом життя;<br>- створення ефективної системи забезпечення старту капіталу та спрощене оподаткування, з метою стимулювання відкриття власної справи;<br>- заохочення підприємців, з метою стимулювання створенню нових робочих місць;<br>- реформування служб зайнятості та модернізація системи соціального захисту;<br>- стимулювання робочої сили, щодо підвищення її мобільності;<br>- забезпечення соціальної інклюзії індивідів чи соціальних груп, створення умов для включення в трудову діяльність |
| США                           | Створення нових робочих місць<br>Організована профорієнтація<br>Професійне навчання протягом життя<br>Розвиток приватних служб зайнятості   | - система податкових знижок для підприємств, що інвестують в створення нових робочих місць;<br>- податкова знижка підприємствам, які здійснюють підготовку спеціалістів;<br>- поліпшення якості робочих місць;<br>- підвищення рівня оплати праці;<br>- профорієнтація, спрямована на стимулювання мотивації до професійного зростання робочої сили;<br>- створення урядового Фонду для підтримки малого та середнього бізнесу  |
| Великобританія                | Заохочення підприємництва<br>Організована профорієнтація<br>Професійне навчання протягом життя<br>Розвиток інформаційної політики<br>Розвиток професійних спілок та громадських об'єднань                       | - різноманіття програм зайнятості, як на державному, так і на регіональному рівні;<br>- потужна діяльність професійних спілок та громадських об'єднань;<br>- ефективна профорієнтація;<br>- професійне навчання на робочому місці;<br>- заохочення підприємницьких ініціатив, у тому числі безробітним;<br>- ефективна інформаційна політика щодо стану попиту та пропозиції на ринку праці.  |



| 1         | 2   | 3  |
|-----------|---|--|
| Німеччина | <p><i>Збереження існуючих робочих місць</i></p> <p><i>Створення нових робочих місць</i></p> <p><i>Заохочення підприємництва</i></p> <p><i>Сприяння молодіжній зайнятості</i></p> <p><i>Професійне навчання протягом життя</i></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- пільгове оподаткування підприємств, які здійснюють модернізацію;</li> <li>- система податкових знижок для підприємств, що інвестують в створення нових робочих місць;</li> <li>- система дотацій для підприємств, що працевлаштовують молоді;</li> <li>- компенсаційні витрати підприємствам, що здійснюють професійну підготовку молоді;</li> <li>- впровадженню дієвих програм навчання на робочому місці та програм скороченого робочого часу;</li> <li>- система субсидування підприємств, які у період зниження ділової активності, зменшують робочий час робітників.</li> </ul>   |
| Франція   | <p><i>Збереження існуючих робочих місць</i></p> <p><i>Заохочення підприємництва</i></p> <p><i>Організована профорієнтація</i></p> <p><i>Професійне навчання протягом життя</i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- дотаційне стимулювання часткової зайнятості;</li> <li>- стимулювання підприємницьких ініціатив, у тому числі за рахунок коштів державного страхування на випадок безробіття;</li> <li>- заохочення підприємців, з метою стимулювання створенню нових робочих місць;</li> <li>- компенсаційні витрати підприємствам для працевлаштування молоді;</li> <li>- пільгове оподаткування підприємств, що створюють нові робочі місця</li> </ul>  |
| Швеція    | <p><i>Сприяння молодіжній зайнятості</i></p> <p><i>Високі соціальні гарантії</i></p> <p><i>Заохочення підприємництва</i></p> <p><i>Створення нових робочих місць в державному секторі</i></p> <p><i>Заохочення мобільності робочої сили всередині країни</i></p> <p><i>Професійне навчання протягом життя</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- залучення до гнучкої зайнятості;</li> <li>- різноманітні молодіжних програм підтримки малого та середнього бізнесу;</li> <li>- субсидії на заробітну плату робочої сили підприємствам, які сприяють працевлаштуванню молоді;</li> <li>- стимулювання підготовки й перепідготовки безробітних;</li> <li>- фінансове стимулювання інститутів професійного навчання;</li> <li>- регулятивне створення нових робочих місць в державному секторі;</li> <li>- кредитне стимулювання мобільності робочої сили всередині держави;</li> <li>- ефективна інформаційна політика щодо стану попиту та пропозиції на ринку праці.</li> </ul> |

Побудовано автором на основі узагальнення даних джерел [97; 107; 111; 119; 136; 141; 147; 168; 172; 179; 264; 323; 329; 333]

Додаток Г

**Результати опитування здобувачів загальної середньої освіти у  
м. Маріуполь, 2017–2018 навчальний рік**

**АНКЕТА**

*Шановний випускник!*

Просимо Вас взяти участь в опитуванні для отримання точних даних з приводу Вашого професійного самовизначення і якості проведеної профорієнтаційної роботи.

Результати необхідні для наукового дослідження, метою якого буде вивчення попиту професій (спеціальностей), яким віддають перевагу випускники загальноосвітніх навчальних закладів, та проведення порівняння із професіями (спеціальностями), які потребує ринок праці м. Маріуполь.

**Анкетування проводить:** Маріупольський міський центр зайнятості разом ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» - з кафедра соціології та соціальної роботи.

**Правила анкетування:**

1. Анкетування проводитимуть у письмовій формі.
2. Необхідно обрати одну відповідь у кожному запитанні:  
- розмістити позначку в квадраті обраної Вами відповіді;
3. Уникайте, по можливості варіанту «важко відповісти».

*Ваша анкета анонімна, результати будуть використані в узагальненому вигляді, але Ваша думка допоможе вирішити важливі проблеми, пов'язані з регулюванням попиту та пропозиції ринку праці.*

**Заздалегідь дякуємо за участь в опитуванні!**

**Клас :** \_\_\_\_\_

**Стать:**

- юнак  
 дівчина

**1. Які в Вас наміри після закінчення закладу загальної середньої освіти?**

- вчитися  
 працювати  
 поєднувати навчання з роботою  
 обираю службу у збройних силах  
 важко відповісти

**2. Чи знаєте Ви, які професії є найбільш підходящими особисто для Вас (за результатами психодіагностичного тестування)?**

- так  
 частково  
 ні

**3. Чи визначилися Ви з вибором майбутньої професії?**

- так  
 ні

**4. В якій професійній сфері діяльності Ви бажаєте працювати:**

- економіка і фінанси
- медицина
- транспорт
- інформаційно-обчислювальне обслуговування
- будівництво
- культура та мистецтво
- юриспруденція
- поліція та безпека
- соціальна сфера
- підприємництво
- педагогіка
- управління
- військова служба
- промисловість
- спорт
- торгівля та харчування
- зв'язок
- побутове обслуговування
- наукова діяльність
- лісове господарство
- сільське господарство
- інші сфери діяльності
- не вибрав, не визначився

**5. Що є для Вас головним при виборі майбутньої професії?**

- гідна заробітна плата
- перспективи працевлаштування
- престижність професії
- можливість кар'єрного росту
- можливість розпочати власний бізнес
- зміст професійної діяльності (характер, умови праці)
- професія допоможе знайти роботу за кордоном
- воля батьків, наступність поколінь
- поради друзів, однокласників
- захоплення улюбленим шкільним предметом, поради вчителя
- відповідність Ваших знань, здібностей і нахилів вимогам обраної професії
- реклама, повідомлення в ЗМІ
- рекомендації фахівця
- інформація служби зайнятості про ринок праці
- нічого, ніхто
- важко відповісти

**6. Який вид діяльності Вам подобається?**

- фізична праця
- розумова праця
- поєднання фізичної та розумової праці

**7. Який спосіб заробітку Ви плануєте обирати?**

- праця за наймом (на умовах трудового договору)
- самозайнятість (підприємництво)

**8. Чим Вас приваблює робота на себе? Як що так, то чим:**

- незалежність
- ризик
- високий достаток
- саморозвиток
- впровадження інновацій
- самореалізація

**9. Яку заробітну плату Ви плануєте отримувати за обраною професією ?**

- до 4 000 грн.
- 4 000 – 6 000 грн.
- 6 000 – 8 000 грн.
- 8 000 – 10 000грн.
- більше 10 000 грн.
- спочатку розмір не важливий, важливий розвиток, набуття знань, досвіду
- важко відповісти

**10. Як Ви думаєте, чи можна стати безробітним, отримавши обрану освіту?**

- так
- ні
- важко відповісти

**11. Як, на Вашу думку, отримані знання після закінчення навчального закладу визначатимуть Ваш дохід і статус?**

- матимуть вирішальне значення
- будуть надавати вагомий вплив
- будуть слабо впливати
- не будуть робити ніякого впливу
- важко відповісти

**12. Якщо Ви не плануєте отримувати робітничу спеціальність (сталевара, будівельника, слюсаря, зварювальника, кухара та ін.), то вкажіть причину:**

- низька заробітна плата
- погані умови праці
- немає можливості кар'єрного росту, перспективи
- слабе здоров'я
- не престижне, не цінується праця
- відсутність схильності і інтересів, не подобається
- не влаштовує характер праці (фізична праця, немає творчості)
- відсутня можливість реалізувати свої здібності
- бажання здобути вищу освіту
- важко відповісти
- інше

**13. Як Ви вважаєте, робітничі професії є:**

- гідними поваги
- важливими для економіки країни
- долею тих людей, які не змогли знайти себе в інших професіях
- долею тих людей, які не захотіли навчатися далі
- важко відповісти

**14. Що приваблює Вас у вибраній професії:**

- можливість займатися улюбленою справою
- можливість завжди мати робоче місце
- можливість отримати великий заробіток
- можливість спілкуватися з людьми
- можливість працювати в рідному місті (селищі)
- можливість зайняти гідне місце в суспільстві
- інше
- важко відповісти

**15. Де плануєте отримати професійну освіту:**

- Маріуполь
- Донецький регіон
- Київ
- інші міста України (вкажіть назву) \_\_\_\_\_
- за межами України
- важко відповісти

**16. Якщо Ви плануєте вчитися за межами місця проживання, то вкажіть причину:**

- немає навчального закладу, спеціальності
- більш вищий рівень освіти, престижне
- легше вступити
- легше працевлаштуватися
- не подобаються умови життя у власному місті (селищі)
- подобаються інші міста
- там родичі та зв'язки
- рішення батьків, порада родичів, друзів
- ближче за розташуванням інші міста
- важко відповісти

**17. Ви плануєте залишитись у власному місті після закінчення навчального закладу та працювати?**

- у своєму місті (селищі)
- у своєму регіоні
- за межами свого регіону
- важко відповісти

**18. Якщо Ви не плануєте працевлаштування у своєму місті, то поясніть чому:**

- не знайду роботу за фахом
- не подобаються умови життя і праці
- не радять батьки
- немає можливості кар'єрного росту
- інше
- важко відповісти

Дякуємо за співпрацю!

Продовження додатку Г

| <b>1. Які в Вас наміри після закінчення закладу загальної середньої освіти?</b>  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
|--|------------|------------|--------------|------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> вчитися   | 156        | 201        | 25,2 %       | 32,5 %     | 57,8 %         |
| <input type="checkbox"/> працювати   | 4          | 7          | 0,6 %        | 1,1 %      | 1,8 %          |
| <input type="checkbox"/> поєднувати навчання з роботою   | 93         | 97         | 15,0 %       | 15,7 %     | 30,7 %         |
| <input type="checkbox"/> обираю службу у збройних силах  | 9          | 19         | 1,5 %        | 3,1 %      | 4,5 %          |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти  | 15         | 17         | 2,4 %        | 2,8 %      | 5,2 %          |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| <b>2. Чи знаєте Ви, які професії є найбільш підходящими особисто для Вас (за результатами психодіагностичного тестування)?</b> | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> так   | 174        | 162        | 28,2 %       | 26,2 %     | 54,4 %         |
| <input type="checkbox"/> частково  | 98         | 97         | 15,9 %       | 15,7 %     | 31,6 %         |
| <input type="checkbox"/> ні  | 5          | 82         | 0,8 %        | 13,3 %     | 14,1 %         |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| <b>3. Чи визначилися Ви з вибором майбутньої професії?</b>   | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> так   | 236        | 272        | 38,2 %       | 44,0 %     | 82,2 %         |
| <input type="checkbox"/> ні  | 41         | 69         | 6,6 %        | 11,2 %     | 17,8 %         |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| <b>4. В якій професійній сфері діяльності Ви бажаєте працювати?</b>  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> економіка і фінанси   | 38         | 47         | 6,1 %        | 7,6 %      | 13,8 %         |
| <input type="checkbox"/> медицина  | 12         | 17         | 1,9 %        | 2,8 %      | 4,7 %          |
| <input type="checkbox"/> транспорт   | 22         | 37         | 3,6 %        | 6,0 %      | 9,5 %          |
| <input type="checkbox"/> інформаційно-обчислювальне обслуговування   | 14         | 23         | 2,3 %        | 3,7 %      | 6,0 %          |
| <input type="checkbox"/> будівництво   | 12         | 47         | 1,9 %        | 7,6 %      | 9,5 %          |
| <input type="checkbox"/> культура та мистецтво   | 12         | 4          | 1,9 %        | 0,6 %      | 2,6 %          |
| <input type="checkbox"/> юриспруденція   | 27         | 29         | 4,4 %        | 4,7 %      | 9,1 %          |
| <input type="checkbox"/> поліція та безпека  | 12         | 25         | 1,9 %        | 4,0 %      | 6,0 %          |
| <input type="checkbox"/> соціальна сфера   | 4          | 7          | 0,6 %        | 1,1 %      | 1,8 %          |
| <input type="checkbox"/> підприємництво  | 8          | 17         | 1,3 %        | 2,8 %      | 4,0 %          |
| <input type="checkbox"/> педагогіка  | 12         | 3          | 1,9 %        | 0,5 %      | 2,4 %          |
| <input type="checkbox"/> управління  | 21         | 28         | 3,4 %        | 4,5 %      | 7,9 %          |
| <input type="checkbox"/> військова служба  | 9          | 20         | 1,5 %        | 3,2 %      | 4,7 %          |
| <input type="checkbox"/> промисловість   | 12         | 15         | 1,9 %        | 2,4 %      | 4,4 %          |
| <input type="checkbox"/> спорт   | 10         | 4          | 1,6 %        | 0,6 %      | 2,3 %          |
| <input type="checkbox"/> торгівля та харчування  | 12         | 8          | 1,9 %        | 1,3 %      | 3,2 %          |
| <input type="checkbox"/> зв'язок   | 12         | 4          | 1,9 %        | 0,6 %      | 2,6 %          |
| <input type="checkbox"/> побутове обслуговування   | 13         | 2          | 2,1 %        | 0,3 %      | 2,4 %          |
| <input type="checkbox"/> наукова діяльність  | 2          | 0          | 0,3 %        | 0,0 %      | 0,3 %          |
| <input type="checkbox"/> лісове господарство   | 0          | 0          | 0,0 %        | 0,0 %      | 0,0 %          |
| <input type="checkbox"/> сільське господарство   | 1          | 0          | 0,2 %        | 0,0 %      | 0,2 %          |
| <input type="checkbox"/> інші сфери діяльності   | 8          | 0          | 1,3 %        | 0,0 %      | 1,3 %          |
| <input type="checkbox"/> не вибрав, не визначився  | 4          | 4          | 0,6 %        | 0,6 %      | 1,3 %          |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| <b>5. Що є для Вас головним при виборі майбутньої професії?</b>  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> гідна заробітна плата   | 57         | 98         | 9,2 %        | 15,9 %     | 25,1 %         |
| <input type="checkbox"/> перспективи працевлаштування  | 8          | 7          | 1,3 %        | 1,1 %      | 2,4 %          |
| <input type="checkbox"/> престижність професії   | 22         | 35         | 3,6 %        | 5,7 %      | 9,2 %          |
| <input type="checkbox"/> можливість кар'єрного росту   | 27         | 28         | 4,4 %        | 4,5 %      | 8,9 %          |
| <input type="checkbox"/> можливість розпочати власний бізнес   | 10         | 28         | 1,6 %        | 4,5 %      | 6,1 %          |
| <input type="checkbox"/> зміст професійної діяльності (характер, умови праці)  | 5          | 3          | 0,8 %        | 0,5 %      | 1,3 %          |
| <input type="checkbox"/> професія допоможе знайти роботу за кордоном   | 56         | 51         | 9,1 %        | 8,3 %      | 17,3 %         |
| <input type="checkbox"/> воля батьків, наступність поколінь  | 16         | 12         | 2,6 %        | 1,9 %      | 4,5 %          |
| <input type="checkbox"/> поради друзів, однокласників  | 4          | 8          | 0,6 %        | 1,3 %      | 1,9 %          |
| <input type="checkbox"/> захоплення улюбленим шкільним предметом, поради вчителя   | 4          | 15         | 0,6 %        | 2,4 %      | 3,1 %          |
| <input type="checkbox"/> відповідність Ваших знань, здібностей і нахилів вимогам обраної професії                              | 45         | 35         | 7,3 %        | 5,7 %      | 12,9 %         |
| <input type="checkbox"/> реклама, повідомлення в ЗМІ   | 8          | 4          | 1,3 %        | 0,6 %      | 1,9 %          |
| <input type="checkbox"/> рекомендації фахівця  | 9          | 12         | 1,5 %        | 1,9 %      | 3,4 %          |
| <input type="checkbox"/> інформація служби зайнятості про ринок праці  | 1          | 0          | 0,2 %        | 0,0 %      | 0,2 %          |
| <input type="checkbox"/> нічого, ніхто   | 2          | 4          | 0,3 %        | 0,6 %      | 1,0 %          |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти  | 3          | 1          | 0,5 %        | 0,2 %      | 0,6 %          |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |

Продовження додатку Г

| 6. Який вид діяльності Вам подобається?  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
|--|------------|------------|--------------|------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> фізична праця   | 8          | 50         | 1,3 %        | 8,1 %      | 9,4 %          |
| <input type="checkbox"/> розумова праця  | 180        | 166        | 29,1 %       | 26,9 %     | 56,0 %         |
| <input type="checkbox"/> поєднання фізичної та розумової праці   | 89         | 125        | 14,4 %       | 20,2 %     | 34,6 %         |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| 7. Який спосіб заробітку Ви плануєте обирати?  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> праця за наймом   | 127        | 165        | 20,6 %       | 26,7 %     | 47,2 %         |
| <input type="checkbox"/> самозайнятість (підприємництво)   | 150        | 176        | 24,3 %       | 28,5 %     | 52,8 %         |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| 8. Чим Вас приваблює робота на себе? Як що так, то чим:  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> незалежність  | 10         | 12         | 1,6 %        | 1,9 %      | 3,6 %          |
| <input type="checkbox"/> ризик   | 36         | 27         | 5,8 %        | 4,4 %      | 10,2 %         |
| <input type="checkbox"/> високий достаток  | 89         | 102        | 14,4 %       | 16,5 %     | 30,9 %         |
| <input type="checkbox"/> саморозвиток  | 50         | 67         | 8,1 %        | 10,8 %     | 18,9 %         |
| <input type="checkbox"/> впровадження інновацій  | 38         | 72         | 6,1 %        | 11,7 %     | 17,8 %         |
| <input type="checkbox"/> самореалізація  | 54         | 61         | 8,7 %        | 9,9 %      | 18,6 %         |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| 9. Яку заробітну плату Ви плануєте отримувати за обраною професією ?   | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> до 4 000 грн.   | 0          | 0          | 0,0 %        | 0,0 %      | 0,0 %          |
| <input type="checkbox"/> 4 000 – 6 000 грн.  | 5          | 2          | 0,8 %        | 0,3 %      | 1,1 %          |
| <input type="checkbox"/> 6 000 – 8 000 грн.  | 9          | 9          | 1,5 %        | 1,5 %      | 2,9 %          |
| <input type="checkbox"/> 8 000 – 10 000 грн.   | 61         | 72         | 9,9 %        | 11,7 %     | 21,5 %         |
| <input type="checkbox"/> більше 10 000 грн.  | 142        | 200        | 23,0 %       | 32,4 %     | 55,3 %         |
| <input type="checkbox"/> спочатку розмір не важливий, важливий розвиток, набуття знань, досвіду  | 60         | 58         | 9,7 %        | 9,4 %      | 19,1 %         |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| 10. Як Ви думаете, чи можна стати безробітним, отримавши обрану освіту?  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> так   | 52         | 64         | 8,4 %        | 10,4 %     | 18,8 %         |
| <input type="checkbox"/> ні  | 202        | 247        | 32,7 %       | 40,0 %     | 72,7 %         |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти  | 23         | 30         | 3,7 %        | 4,9 %      | 8,6 %          |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| 11. Як, на Вашу думку, отримані знання після закінчення навчального закладу (професійного (професійно-технічного), вищого) визначатимуть Ваш дохід і статус? | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> матимуть вирішальне значення  | 126        | 138        | 20,4 %       | 22,3 %     | 42,7 %         |
| <input type="checkbox"/> будуть надавати вагомий вплив   | 100        | 102        | 16,2 %       | 16,5 %     | 32,7 %         |
| <input type="checkbox"/> будуть слабо впливати   | 35         | 41         | 5,7 %        | 6,6 %      | 12,3 %         |
| <input type="checkbox"/> не будуть робити ніякого впливу   | 5          | 35         | 0,8 %        | 5,7 %      | 6,5 %          |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти  | 11         | 25         | 1,8 %        | 4,0 %      | 5,8 %          |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| 12. Якщо Ви не плануєте отримувати робітничу професію (сталевара, будівельника, слюсаря, зварювальника, кухара та ін.), то вкажіть причину:                  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> низька заробітна плата  | 37         | 46         | 6,0 %        | 7,4 %      | 13,4 %         |
| <input type="checkbox"/> погані умови праці  | 48         | 56         | 7,8 %        | 9,1 %      | 16,8 %         |
| <input type="checkbox"/> немає можливості кар'єрного росту, перспективи  | 20         | 38         | 3,2 %        | 6,1 %      | 9,4 %          |
| <input type="checkbox"/> слабка здоров'я   | 8          | 3          | 1,3 %        | 0,5 %      | 1,8 %          |
| <input type="checkbox"/> не престижно, не цінується праця  | 67         | 49         | 10,8 %       | 7,9 %      | 18,8 %         |
| <input type="checkbox"/> відсутність схильності і інтересів, не подобається  | 14         | 21         | 2,3 %        | 3,4 %      | 5,7 %          |
| <input type="checkbox"/> не влаштовує характер праці (фізична праця, немає творчості)  | 12         | 35         | 1,9 %        | 5,7 %      | 7,6 %          |
| <input type="checkbox"/> відсутня можливість реалізувати свої здібності  | 35         | 52         | 5,7 %        | 8,4 %      | 14,1 %         |
| <input type="checkbox"/> бажання здобути вищу освіту   | 26         | 38         | 4,2 %        | 6,1 %      | 10,4 %         |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти  | 8          | 2          | 1,3 %        | 0,3 %      | 1,6 %          |
| <input type="checkbox"/> інше  | 2          | 1          | 0,3 %        | 0,2 %      | 0,5 %          |
| <i>загальна чисельність</i>  | <b>277</b> | <b>341</b> |              |            | <b>100 %</b>   |
| 13. Як Ви вважаєте, робітничі професії є:  | Дівчата    | Юнаки      | %<br>дівчата | %<br>юнаки | %<br>загальний |
| <input type="checkbox"/> гідними поваги  | 10         | 34         | 1,6 %        | 5,5 %      | 7,1 %          |
| <input type="checkbox"/> важливими для економіки країни  | 51         | 89         | 8,3 %        | 14,4 %     | 22,7 %         |
| <input type="checkbox"/> долею тих людей, які не змогли знайти себе в інших професіях  | 103        | 79         | 16,7 %       | 12,8 %     | 29,4 %         |

Продовження додатку Г

|   |                |              |                  |                |                    |
|---|----------------|--------------|------------------|----------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> долею тих людей, які не захотіли навчатися далі                              | 98             | 87           | 15,9 %           | 14,1 %         | 29,9 %             |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти   | 15             | 52           | 2,4 %            | 8,4 %          | 10,8 %             |
| <i>загальна чисельність</i>   | <b>277</b>     | <b>341</b>   |                  |                | <b>100 %</b>       |
| <b>14. Що приваблює Вас у вибраній професії (спеціальності):</b>                                      | <i>Дівчата</i> | <i>Юнаки</i> | <i>% дівчата</i> | <i>% юнаки</i> | <i>% загальний</i> |
| <input type="checkbox"/> можливість займатися улюбленою справою                                       | 64             | 71           | 10,4 %           | 11,5 %         | 21,8 %             |
| <input type="checkbox"/> можливість завжди мати робоче місце  | 32             | 46           | 5,2 %            | 7,4 %          | 12,6 %             |
| <input type="checkbox"/> можливість отримати великий зарібок  | 118            | 127          | 19,1 %           | 20,6 %         | 39,6 %             |
| <input type="checkbox"/> можливість спілкуватися з людьми   | 8              | 3            | 1,0 %            | 0,0 %          | 2,0 %              |
| <input type="checkbox"/> можливість працювати в рідному місті   | 24             | 44           | 3,9 %            | 7,1 %          | 11,0 %             |
| <input type="checkbox"/> можливість зайняти гідне місце в суспільстві                                 | 20             | 41           | 3,0 %            | 7,0 %          | 10,0 %             |
| <input type="checkbox"/> інше   | 7              | 6            | 1,0 %            | 1,0 %          | 2,0 %              |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти   | 4              | 3            | 1,0 %            | 0,0 %          | 1,0 %              |
| <i>загальна чисельність</i>   | <b>277</b>     | <b>341</b>   |                  |                | <b>100 %</b>       |
| <b>15. Де плануєте отримати професійну освіту:</b>  | <i>Дівчата</i> | <i>Юнаки</i> | <i>% дівчата</i> | <i>% юнаки</i> | <i>% загальний</i> |
| <input type="checkbox"/> Маріуполь  | 58             | 85           | 9,4 %            | 13,8 %         | 23,1 %             |
| <input type="checkbox"/> Донецька область   | 32             | 25           | 5,2 %            | 4,0 %          | 9,2 %              |
| <input type="checkbox"/> Київ   | 95             | 107          | 15,4 %           | 17,3 %         | 32,7 %             |
| <input type="checkbox"/> інші міста України (вказіть назву)   | 82             | 108          | 13,3 %           | 17,5 %         | 30,7 %             |
| <input type="checkbox"/> за межами України  | 8              | 7            | 1,3 %            | 1,1 %          | 2,4 %              |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти   | 2              | 9            | 0,3 %            | 1,5 %          | 1,8 %              |
| <i>загальна чисельність</i>   | <b>277</b>     | <b>341</b>   |                  |                | <b>100 %</b>       |
| <b>16. Якщо Ви плануєте вчитися за межами місця проживання, то вкажіть причину:</b>                   | <i>Дівчата</i> | <i>Юнаки</i> | <i>% дівчата</i> | <i>% юнаки</i> | <i>% загальний</i> |
| <input type="checkbox"/> немає навчального закладу, спеціальності                                     | 28             | 47           | 4,5 %            | 7,6 %          | 12,1 %             |
| <input type="checkbox"/> більш вищий рівень освіти, престижне   | 29             | 45           | 4,7 %            | 7,3 %          | 12,0 %             |
| <input type="checkbox"/> легше вступити   | 8              | 4            | 1,3 %            | 0,6 %          | 1,9 %              |
| <input type="checkbox"/> легше працевлаштуватися  | 38             | 72           | 6,1 %            | 11,7 %         | 17,8 %             |
| <input type="checkbox"/> не подобаються умови життя у власному місті                                  | 42             | 38           | 6,8 %            | 6,1 %          | 12,9 %             |
| <input type="checkbox"/> подобаються інші міста   | 45             | 39           | 7,3 %            | 6,3 %          | 13,6 %             |
| <input type="checkbox"/> там родичі та зв'язки  | 8              | 7            | 1,3 %            | 1,1 %          | 2,4 %              |
| <input type="checkbox"/> рішення батьків, порада родичів, друзів                                      | 39             | 27           | 6,3 %            | 4,4 %          | 10,7 %             |
| <input type="checkbox"/> ближче за розташуванням інші міста   | 18             | 47           | 2,9 %            | 7,6 %          | 10,5 %             |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти   | 22             | 15           | 3,6 %            | 2,4 %          | 6,0 %              |
| <i>загальна чисельність</i>   | <b>277</b>     | <b>341</b>   |                  |                | <b>100 %</b>       |
| <b>17. Ви плануєте залишитись у власному місті після закінчення навчального закладу та працювати?</b> | <i>Дівчата</i> | <i>Юнаки</i> | <i>% дівчата</i> | <i>% юнаки</i> | <i>% загальний</i> |
| <input type="checkbox"/> у своєму місті   | 69             | 107          | 11,2 %           | 17,3 %         | 28,0 %             |
| <input type="checkbox"/> у своєму регіоні   | 29             | 45           | 4,7 %            | 7,3 %          | 12,0 %             |
| <input type="checkbox"/> за межами свого регіону  | 141            | 117          | 22,8 %           | 18,9 %         | 42,0 %             |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти   | 38             | 72           | 6,1 %            | 11,7 %         | 18,0 %             |
| <i>загальна чисельність</i>   | <b>277</b>     | <b>341</b>   |                  |                | <b>100 %</b>       |
| <b>18. Якщо Ви не плануєте працевлаштування у своєму місті, то поясніть чому:</b>                     | <i>Дівчата</i> | <i>Юнаки</i> | <i>% дівчата</i> | <i>% юнаки</i> | <i>% загальний</i> |
| <input type="checkbox"/> не знайду роботу за фахом  | 47             | 68           | 7,6 %            | 11,0 %         | 18,6 %             |
| <input type="checkbox"/> не подобаються умови життя і праці   | 79             | 86           | 12,8 %           | 13,9 %         | 26,7 %             |
| <input type="checkbox"/> не радять батьки   | 87             | 91           | 14,1 %           | 14,7 %         | 28,8 %             |
| <input type="checkbox"/> немає можливості кар'єрного росту  | 38             | 45           | 6,1 %            | 7,3 %          | 13,4 %             |
| <input type="checkbox"/> інше   | 15             | 21           | 2,4 %            | 3,4 %          | 5,8 %              |
| <input type="checkbox"/> важко відповісти   | 11             | 30           | 1,8 %            | 4,9 %          | 6,6 %              |
| <i>загальна чисельність</i>   | <b>277</b>     | <b>341</b>   |                  |                | <b>100 %</b>       |



**Результати опитування роботодавців Донецькою обласною службою  
зайнятості за Google- формою (м. Маріуполь)  
січень–березень 2018 р.**



**Шановний роботодавець**

Просимо Вас взяти участь в опитуванні для отримання даних з приводу поточного та перспективного попиту на робочу силу у Донецькій області. Результати необхідні для збалансування попиту та пропозиції робочої сили на локальних ринках праці та визначення бар'єрів, які стримують працевлаштування випускників вищих, професійних (професійно-технічних) навчальних закладів

1. Найменування ПОУ
2. КОД ЄДРПОУ
3. Чи планується на Вашому підприємстві створення нових робочих місць?
4. Якщо «так», то за якими професіями / посадами? (вказати перелік професій/посад та кількість робочих місць. «Приклад: – токар – 5; газозварник – 8»)
5. Чи є на Вашому підприємстві поточна потреба у працівниках?
6. Якщо «так», то в яких професіях / посадах? (вказати перелік професій/посад та кількість «Приклад: – токар – 5; газозварник – 8»)
7. Чи задоволені Ви рівнем професійних навичок і компетенцій випускників учбових закладів (вищих, професійних (професійно-технічних))?
8. Якщо «ні», то яких, на Вашу думку, навичок не вистачає нинішнім випускникам учбових закладів (вищих, професійних (професійно-технічних))?

Продовження додатку Д

|   | Усього  | юридічні особи | фізичні особи підприємці | Усього, %      | юридічні особи, % | фізичні особи підприємці, % |               |
|---|---|----------------|--------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------|---------------|
| Чи планується на Вашому підприємстві створення нових робочих місць?   | так   | 381            | 178                      | 24,9 %         | 17,0 %            | 7,9 %                       |               |
|   | ні  | 625            | 1062                     | 75,1 %         | 27,8 %            | 47,3 %                      |               |
|   | <b>усього</b>   | <b>1006</b>    | <b>1240</b>              | <b>100,0 %</b> | <b>44,8 %</b>     | <b>55,2 %</b>               |               |
| Чи є на Вашому підприємстві поточна потреба у працівниках?  | так   | 285            | 91                       | 16,7 %         | 12,7 %            | 4,1 %                       |               |
|   | ні  | 721            | 1149                     | 83,3 %         | 32,1 %            | 51,2 %                      |               |
|   | <b>усього</b>   | <b>1006</b>    | <b>1240</b>              | <b>100,0 %</b> | <b>44,8 %</b>     | <b>55,2 %</b>               |               |
| Чи задоволені Ви рівнем професійних навичок і компетенцій випускників учбових закладів (вищих, професійних (професійно-технічних))?       | так   | 77             | 228                      | 13,6 %         | 3,4 %             | 10,2 %                      |               |
|   | ні  | 929            | 1012                     | 86,4 %         | 41,4 %            | 45,1 %                      |               |
|   | <b>усього</b>   | <b>1006</b>    | <b>1240</b>              | <b>100,0 %</b> | <b>44,8 %</b>     | <b>55,2 %</b>               |               |
| Якщо "ні", то яких, на Вашу думку, навичок не вистачає нинішнім випускникам учбових закладів (вищих, професійних (професійно-технічних))? | неадекватність у сприйнятті себе і своїх реальних можливостей           | 206            | 104                      | 10,6 %         | 5,3 %             | 5,4 %                       |               |
|   | відсутність соціального досвіду роботи у колективі                      | 147            | 98                       | 7,6 %          | 2,5 %             | 5,1 %                       |               |
|   | завищені очікування оцінки власного вкладу                              | 232            | 105                      | 12,0 %         | 6,5 %             | 5,4 %                       |               |
|   | мінливість і нестабільність в роботі                                    | 377            | 59                       | 19,4 %         | 3,0 %             | 16,4 %                      |               |
|   | низький рівень компетенції, брак практичних навичок                     | 978            | 589                      | 50,4 %         | 30,4 %            | 20,1 %                      |               |
|   | <b>усього</b>   | <b>1940</b>    | <b>926</b>               | <b>1014</b>    | <b>100,0 %</b>    | <b>47,7 %</b>               | <b>52,3 %</b> |
|   | Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | 3              | 3                        | 0              | 0,5 %             | 0,5 %                       | 0,0 %         |
| Професіонали  | 29  | 28             | 1                        | 5,1 %          | 5,0 %             | 0,2 %                       |               |
| Фахівці   | 17  | 15             | 2                        | 3,0 %          | 2,7 %             | 0,4 %                       |               |

Продовження додатку Д

|   | Усього | юридичні особи | фізичні особи підприємці | Усього, % | юридичні особи, % | фізичні особи підприємці, % |
|---|--------|----------------|--------------------------|-----------|-------------------|-----------------------------|
|   | 48     | 47             | 1                        | 8,5 %     | 8,3 %             | 0,2 %                       |
|   | 325    | 282            | 43                       | 57,6 %    | 50,0 %            | 7,6 %                       |
|   | 4      | 2              | 2                        | 0,7 %     | 0,4 %             | 0,4 %                       |
|   | 86     | 78             | 8                        | 15,2 %    | 13,8 %            | 1,4 %                       |
|   | 33     | 30             | 3                        | 5,9 %     | 5,3 %             | 0,5 %                       |
|   | 19     | 15             | 4                        | 3,4 %     | 2,7 %             | 0,7 %                       |
|   | 564    | 500            | 64                       | 100,0 %   | 88,7 %            | 11,3 %                      |
| За якими професіями/посадами є поточна потреба у кадрах ? | 1      | 1              | 0                        | 0,3 %     | 0,3 %             | 0,0 %                       |
|   | 15     | 13             | 2                        | 4,0 %     | 3,5 %             | 0,5 %                       |
|   | 12     | 11             | 1                        | 3,2 %     | 2,9 %             | 0,3 %                       |
|   | 18     | 16             | 2                        | 4,8 %     | 4,3 %             | 0,5 %                       |
|   | 111    | 45             | 66                       | 29,5 %    | 12,0 %            | 17,6 %                      |
|   | 2      | 2              | 0                        | 0,5 %     | 0,5 %             | 0,0 %                       |
|   | 90     | 87             | 3                        | 23,9 %    | 23,1 %            | 0,8 %                       |
|   | 33     | 30             | 3                        | 8,8 %     | 8,0 %             | 0,8 %                       |
|   | 94     | 15             | 79                       | 25,0 %    | 4,0 %             | 21,0 %                      |
|   | 376    | 220            | 156                      | 100,0 %   | 58,5 %            | 41,5 %                      |

## Додаток Е

| № п/п | Найменування індустріального (промислового) парку | Місцезнаходження  | Дата вклучення в Реєстр | Строк, на який створено (роки) | Загальна площа земельної ділянки (га) | Учасник                     |  |
|-------|---|---|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--|
|       |   |   |                         |                                |                                       | назва                       | вид діяльності учасника згідно з КВЕД 009:2010   |
| 1     | 2   | 3   | 4                       | 5                              | 6                                     | 7                           | 8  |
| 1     | Долина  | м. Долина Івано-Франківської області                      | 03.02.2014              | 30                             | 27,14                                 | відсутні                    |  |
| 2     | Славута   | м. Славута Хмельницької області                           | 07.02.2014              | 50                             | 50,00                                 | відсутні                    |  |
| 3     | Львівський індустріальний парк "Ряєне - 2"        | м. Львів, у межах промвузла "Ряєне - 2"                   | 07.02.2014              | 50                             | 23,49                                 | відсутні                    |  |
| 4     | Індустріальний парк "Коростень"                   | м. Коростень Житомирської області                         | 01.04.2014              | 30                             | 42,20                                 | ТОВ "БФ Проект"             | 16.10 Лісопилльне та стругальне виробництво<br>16.29 Виробництво інших виробів з деревини;<br>виготовлення виробів з корка, соломки та рослинних матеріалів для плетіння   |
| 5     | Індустріальний парк "Свема"                       | м. Шостка Сумської області                                | 06.06.2014              | 30                             | 92,00                                 | ТОВ «Шосткинський елеватор» | 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур<br>01.50 Змішане сільське господарство<br>01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві<br>01.63 Післяурожайна діяльність<br>01.64 Оброблення насіння для відтворення<br>46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин |
| 6     | Індустріальний парк "Соломоново"                  | с. Соломоново Ужгородського району Закарпатської області  | 06.06.2014              | 30                             | 66,20                                 | відсутні                    |  |
| 7     | "Перший український індустріальний парк"          | смт. Велика Димерка Броварського району Київської області | 08.07.2014              | 40                             | 105,00                                | відсутні                    |  |
| 8     | Індустріальний парк "BIONIC HILL"                 | м. Київ   | 01.09.2014              | 39                             | 56,74                                 | відсутні                    |  |
| 9     | Індустріальний парк "Park"                        | с. Візирка Комінтернівського району Одеської області      | 01.09.2014              | 49                             | 16,00                                 | відсутні                    |  |

Продовження додатку Е

|    |                                       |  |            |    |        |                                  |   |
|----|---------------------------------------|--|------------|----|--------|----------------------------------|---|
| 10 | Індустріальний парк "Кривбас"         | м. Кривий Ріг Дніпропетровської області                    | 01.09.2014 | 30 | 26,03  | відсутні                         |   |
| 11 | Індустріальний парк "Тростянець"      | м. Тростянець Сумської області                             | 14.10.2014 | 30 | 39,96  | відсутні                         |   |
| 12 | Індустріальний парк "Мироцьке"        | с. Мириське Кірово-Святошинського району Київської області | 30.05.2016 | 30 | 33,67  | відсутні                         |   |
| 13 | Вінницький індустріальний парк        | м. Вінниця, вул. Немирівське шосе, 213                     | 15.07.2016 | 30 | 35,70  | ТОВ "Укро-Експертпостач"         | 10.41 Виробництво олії та тваринних жирів   |
| 14 | Індустріальний парк "ЖИТОМИР-СХІД"    | м. Житомир   | 27.10.2016 | 40 | 24,73  | відсутні                         |   |
| 15 | Індустріальний парк "Новодністровськ" | м. Новодністровськ Чернівецької області                    | 13.01.2017 | 30 | 15,36  | ТОВ "Вест Буковина"              | 13.92 Виробництво готових текстильних виробів, крім одягу;<br>13.95 Виробництво нетканих текстильних матеріалів виробів із них, крім одягу;<br>13.96 Виробництво інших текстильних технічного та промислового призначення |
| 16 | Індустріальний парк "Фастіндастрі"    | м. Фастів Київської області                                | 13.01.2017 | 30 | 15,00  | відсутні                         |   |
| 17 | Індустріальний парк "Павлоград"       | Павлоградський р-н, Дніпропетровська область               | 14.02.2017 | 30 | 250,00 | ТОВ «СТ МЕТАНОЛ»                 | 20.14 Виробництво інших основних органічних хімічних речовин  |
|    |                                       |  |            |    |        | ТОВ «СІНГАЗ ФТС»                 | 20.11 Виробництво промислових газів   |
|    |                                       |  |            |    |        | ТОВ ІНВЕСТИЦІЙНА ГРУПА «КВАРТАЛ» | 35.11 Виробництво електроенергії<br>35.12 Передача електроенергії   |
|    |                                       |  |            |    |        | ТОВ "ГВМ Україна"                | 25.40 Виробництво зброї та боєприпасів 25.61 Оброблення металів та нанесення покриття на метали   |
|    |                                       |  |            |    |        | ТОВ "ЕКО МОДУЛЬ-Україна"         | 28.21 Виробництво духових шаф, печей і пічних пальників   |

Продовження додатку Е

|    |   |   |            |    |       |                                    |  |
|----|---|---|------------|----|-------|------------------------------------|--|
| 18 | Яворівський індустріальний парк   | Яворівський р-н, Львівська область                          | 26.04.2017 | 30 | 40,00 | відсутні                           |  |
| 19 | Індустріальний парк "Золотоноша"  | м. Золотоноша, Черкаська область                            | 18.05.2017 | 30 | 39,93 | відсутні                           |  |
| 20 | Кам'янка-Бузький індустріальний парк                                    | м. Кам'янка-Бузька Львівської області                       | 31.05.2017 | 30 | 24,47 | відсутні                           |  |
| 21 | Індустріальний парк "Вінницький кластер холодительного машинобудування" | м. Вінниця  | 31.05.2017 | 30 | 19,27 | ТОВ "ГРІН КУЛ"                     | 28.25 Виробництво промислового холодительного та вентиляційного устаткування (основний);<br>28.29 Виробництво інших машин і устаткування загального призначення, н. в. і. у.;<br>23.41 Виробництво господарських і декоративних керамічних виробів;<br>77.39 Надання в оренду інших машин, устаткування та товарів. н. в. і. у.;<br>46.69 Оптова торгівля іншими машинами й устаткуванням;<br>55.10 Діяльність готелів і подібних засобів тимчасового розміщування |
| 22 | Новороздільський індустріальний парк                                    | м. Новий Розділ Львівської області                          | 15.06.2017 | 50 | 46,40 | відсутні                           |  |
| 23 | Індустріальний парк "Нововолинськ"                                      | м. Нововолинськ Волинської області                          | 30.06.2017 | 30 | 20,00 | відсутні                           |  |
| 24 | Індустріальний парк "Лиманський"  | м. Лиман Донецької області                                  | 30.06.2017 | 40 | 27,52 | відсутні                           |  |
| 25 | Індустріальний парк "СП МА Парк Яричів"                                 | с. Старий Яричів, Кам'янка-Бузького р-ну Львівської області | 04.09.2017 | 50 | 15,71 | відсутні                           |  |
| 26 | Ланнівський індустріальний парк   | селище Ланна Карлівський район Полтавська область           | 12.09.2017 | 49 | 30,71 | Приватне підприємство «Ланна-Агро» | 01.63 Післяурожайна діяльність<br>01.64 Оброблення насіння для відтворення<br>46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин<br>52.10 Складське господарство<br>52.24 Транспортне оброблення вантажів   |
|    |   |   |            |    |       | ТОВ "Промінь"                      | 01.63 Післяурожайна діяльність<br>01.64 Оброблення насіння для відтворення<br>46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин<br>52.10 Складське господарство<br>52.24 Транспортне оброблення вантажів   |

## Продовження додатку Е

|    |  |   |            |    |         |          |  |
|----|--|---|------------|----|---------|----------|--|
| 27 | Індустріальний парк "Київщина"           | с. Нові Петрівці, Вишгородський р-н, Київська обл.                          | 25.10.2017 | 30 | 118,36  | відсутні |  |
| 28 | Індустріальний парк "Техносіті"          | м. Костянтинівка, Донецька область  | 22.02.2018 | 49 | 34,02   | відсутні |  |
| 29 | Індустріальний парк "Біла Церква"        | територія Шкарівської сільської ради, Білоцерківський р-н, Київська область | 13.04.2018 | 50 | 24,14   | відсутні |  |
| 30 | Індустріальний парк "Олександрія"        | м. Олександрія, Кіровоградської області                                     | 13.04.2018 | 49 | 24,48   | відсутні |  |
| 31 | Індустріальний парк "Захід Ресурс"       | м. Городок, Львівської області  | 19.09.2018 | 30 | 20,77   | відсутні |  |
| 32 | Індустріальний парк "Тернопіль"          | м. Тернопіль  | 19.09.2018 | 30 | 15,00   | відсутні |  |
| 33 | Індустріальний парк "Біла Церква 2"      | територія Шкарівської сільської ради, Білоцерківський р-н, Київська область | 04.10.2018 | 50 | 34,71   | відсутні |  |
| 34 | Індустріальний парк "Енергія"            | м. Николаїв, Миколаївська область   | 07.11.2018 | 30 | 36      | відсутні |  |
| 35 | Індустріальний парк "INNOVATION FORPOST" | м. Дніпро, Дніпропетровська область   | 07.11.2018 | 45 | 49,5114 | відсутні |  |
| 36 | Індустріальний парк "Суми"               | м. Суми, Сумська область  | 04.12.2018 | 30 | 17,5284 | відсутні |  |
| 37 | Індустріальний парк "АзовАкваІнвест"     | м. Маріуполь, Донецька область  | 07.02.2019 | 30 | 15,65   | відсутні |  |
| 38 | Індустріальний парк "Хмельницький"       | м. Хмельницький, Хмельницька область  | 07.02.2019 | 50 | 90,9325 | відсутні |  |
| 39 | Індустріальний парк "Подільськ"          | м. Подільськ, Одеська область   | 22.03.2019 | 30 | 31,0704 | відсутні |  |
| 40 | Індустріальний парк "Бізнес Прайм"       | с. Тернопілля, Миколаївський район, Львівська область                       | 19.08.2019 | 30 | 17,5    | відсутні |  |
| 41 | Індустріальний парк "ВІНТЕР СПОРТ"       | м. Вінниця, вул. Немирівське шосе, 213                                      | 02.10.2019 | 50 | 25      | відсутні |  |
| 42 | Індустріальний парк "Chortkiv-West"      | м. Чортків, Тернопільська область   | 03.10.2019 | 30 | 87,684  | відсутні |  |
| 43 | Індустріальний парк "Місто Скла"         | м. Березань, Київська область   | 30.01.2020 | 30 | 20,2633 | відсутні |  |

*Наукове видання*

*Калініна Світлана Петрівна  
Міщенко Світлана Олегівна  
Кушнарєнко Ольга Петрівна  
Савченко Едуард Олексійович*

**РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ  
ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ  
ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ:  
КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ДИСКУРС**

*Монографія*

*За загальною редакцією доктора економічних наук,  
професора С. П. Калініної*