

Ладонько Л. С.
доктор економічних наук, доцент
Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г.Шевченка,
м.Чернігів, Україна
Калінько І. В.
кандидат технічних наук, доцент
ПВНЗ «Фінансово-правовий коледж»
м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ

Формування ефективно функціонуючого ринку праці як однієї з найбільш важливих складових економічної системи - одна з головних задач держави. На ринку праці, крім інтересів ринкових суб'єктів, відображаються різні процеси: соціально-економічні, політичні, демографічні та ін.

Перехід до ринкової економіки викликав корінну трансформацію усієї сукупності виробничих відносин, включаючи трудові відносини. Складаючи поряд з іншими видами ринків (ринком сировини, ринком капіталу і іншими) органічну частину ринкового механізму, ринок праці виконує в цій системі функцію об'єднання факторів виробництва і підтримки їх збалансованості.

Зайнятість населення - сукупність відносин на ринку праці, пов'язаних з участю населення у трудовій діяльності. Зайнятість відображає ступінь участі населення в суспільно-корисній праці і досягнутий завдяки цьому рівень економічного розвитку країни. Отже, державне регулювання зайнятості - це «комплекс заходів державного впливу на ринок праці з метою забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту населення. Вагомість цієї мети визначається як економічними, так і соціальними наслідками безробіття (для суспільства в цілому і для кожної особи)» [1]. Суспільство зацікавлене в тому, щоб всі його працездатні громадяни працювали, оскільки це при інших рівних умовах забезпечує зростання валового внутрішнього продукту країни. Крім того, основні завдання соціально-економічного розвитку країни вимагають створення умов зростання рівня трудової активності населення. Пріоритети державної політики в сфері зайнятості визначаються з врахуванням проблем економічного національного розвитку відповідно до законодавчо-нормативних забезпечень і фактичним станом ринку праці.

Як показує досвід, залежно від стану економіки та ринку праці можливі два основних варіанти проведення політики зайнятості: активний і пасивний. У сучасних умовах основними проблемами в сфері зайнятості та безробіття практично будь-якої країни світу є: безробіття серед молоді, яка обумовлена складнощами з працевлаштуванням через відсутність досвіду роботи та практичних навичок; структурні зрушення в економіці, які можуть характеризуватися впровадженням нових технологій, скороченням виробництва в традиційних галузях, закриттям технічно застарілих підприємств.

Ці зрушення призводять до змін у сфері зайнятості, на які суб'єкти господарювання та економіка в цілому повинні швидко реагувати:

– безробіття серед людей старшого віку, які в силу віку не можуть працевлаштуватися на багато видів робіт;

– скорочення сукупного попиту на робочу силу в зв'язку з скороченням виробництва;

– переміщення робочої сили, причиною яких є невідповідність інтересів і вимог працівника конкретного робочого місця, а на макроекономічному рівні - невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами моделі соціально-економічного розвитку [2];

– перехід фахівців і некваліфікованої робочої сили в сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки або їх міграція за кордон;

– зниження якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, особливо для кваліфікованих кадрів, що не тільки знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва, а й призводить до руху робочої сили (міграційні потоки представлені в основному чоловіками у віці від 25 до 50 років і жінками 20-40 років) [3].

Розглянуті проблеми призводять до таких наслідків:

– в результаті зростання безробіття дохідна частина бюджету держави скорочується, так як стає менше платників податків;

– зміни в демографічній структурі населення призводять до зменшення економічно активного населення;

– диференціації регіональних ринків праці, існування депресивних регіонів з особливо напруженою ситуацією на ринку праці і т. д.

Рівень безробіття в Україні в 2019 році досі є одним з найвищих порівняно з іншими європейськими країнами. Повідомляється, що «рівень безробіття в Україні серед громадян віком 15-70 років становив 8,7%. Вище рівень безробіття у Франції – 9,1%, Італії – 9,7 та Іспанії – 13,9%. Водночас у Чехії показник безробіття був на рівні 2,1%, а в Німеччині – 3,1%» [4].

За даними Державної служби статистики «в четвертому кварталі 2019 року кількість зайнятого населення України у віці 15 років і старше становила 16,5 млн. осіб, а у віці 15-70 років – 16,4 млн. осіб. Кількість безробітного населення України віком 15 років і старше та у віці 15-70 років складала по 1,6 млн. осіб» [4]. Також, Державною службою статистики зазначається, що Україна посідає одне з останніх місць за рівнем зайнятості – 52,7%, випередивши такі країни, як Бельгія - 51,8%, Франція - 50,6, Іспанія - 49,9 та Італія - 45,2% [4].

Таким чином, основна мета управління зайнятістю полягає в недопущенні зростання безробіття до критичного рівня, стимулювання попиту на робочу силу і наближення структури пропозицій праці до структури попиту на працю. Ця вимога розробки та реалізації комплексу заходів щодо забезпечення відповідності структури робочої сили і структури робочих місць, безперервно змінюється. В Україні ця політика здійснюється Міністерством соціальної політики і Державною службою зайнятості.

У Мінекономіки України зазначають, що план заходів має напрямки: «розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць; стимулювання розвитку підприємництва і самозайнятості; забезпечення створення гідних умов праці та

детінізації у сфері зайнятості населення; розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти і забезпечення створення умов для професійного навчання протягом життя; забезпечення розвитку інклюзивної ринку праці; сприяння зайнятості молоді; реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці; забезпечення реалізації ефективної державної політики в сфері трудової міграції».

Але не дивлячись на позитивні зрушення у сфері державного регулювання зайнятості населення, на ринку праці України в сучасних умовах ще залишається ряд проблем, які потребують рішення і врегулювання з боку держави. Так, найбільш гострою проблемою є висока частка безробітних з вищою освітою. У зв'язку з цим необхідно забезпечити раціональну державну політику щодо фінансування навчання великої кількості студентів та ефективному розподілу кількості місць для різних спеціальностей в системі вищої освіти.

Також в Україні загострюється ситуація з молодіжною зайнятістю (питома вага молоді в загальній кількості безробітних склав біля 30%). Молодь становить окрему частину ринку праці і розвивається особливим чином. З одного боку, вік сприяє високій мобільності, відкритості, креативності, сміливості у зміні і пошуку роботи, а з іншого - молоді не вистачає досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці, тому безробіття молоді (за статистикою, це громадяни у віці від 16 до 30 років) є однією з найгостріших соціально-значущих економічних проблем України. Ще однією з проблем є відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої та невиробничої сфер як на загальнодержавному, так і регіональному рівні.

Розвиток економіки будь-якої держави визначається наявними трудовими ресурсами і необхідними умовами для забезпечення ефективності трудової діяльності, тому забезпечення зайнятості населення в суспільно-корисній і ефективній праці можна розглядати як фактор забезпечення стійкого економічного зростання держави.

Література

1. Талавіра Є. В. Дослідження державної політики в системі організації оплати праці в сучасних умовах / Є. В. Талавіра, С. С. Пінчук, В. В. Черниш // Ефективна економіка. – 2019. – № 6. – С.132-139.
2. Кифяк В. І. Соціально-економічний аналіз безробіття в Україні / В. І. Кифяк, Н. В. Лесько // Економіка та держава. – 2019. – № 1. – С. 100-103.
3. Ланченко Є. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки: стан і напрями удосконалення / Є. О. Ланченко // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 3. – С. 148-160.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України - <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Левада В. В.

студент

Стріжко І. С.

студент

Антонюк К. І.

доктор економічних наук, професор

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ В УКРАЇНІ

Вплив глобалізаційних процесів на трансформацію світової та вітчизняної економіки, високий рівень розвитку та автоматизації виробничих, технологічних, управлінських, організаційних та інших процесів обумовлюють зростання попиту на якісну робочу силу на ринку праці. З'являється необхідність найму кваліфікованого персоналу, адаптованого до вимог сучасності за професійною придатністю, гнучкістю, мобільністю, вмотивованістю, інноваційністю, моральністю тощо. В умовах євроінтеграції, економічного розвитку та відновлення України важливим завданням держави є створення належних умов для професійного навчання, підвищення кваліфікації робочої сили, вмотивованості та спроможності до навчання впродовж життя. Цього можна досягти шляхом запровадження механізмів з оцінювання результатів неформального та інформального навчання, сприяння працевлаштуванню за професійними здібностями відповідно до кваліфікаційних вимог роботодавця. В свою чергу цьому сприятиме створення кваліфікаційних центрів на основі досвіду розвинутих країн, і саме це обрано об'єктом нашого дослідження.

Одержані результати кабінетних досліджень надали підстави стверджувати, що на сьогоdnішньому етапі розвитку України кваліфікаційні центри є важливими елементами в екосистемі освіти держави. Безперервна освіта і самоосвіта – це не лише тренд сучасності, а й провідні чинники побудови людиною професійної кар'єри. Перспективи кар'єрного зростання пов'язані передусім з підвищенням рівня професійної майстерності. Зацікавленість працедавця в кваліфікованих кадрах узгоджується з правом працівника на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації. Клієнти кваліфікаційних центрів мають змогу отримати відповідні послуги з підтвердження власних професійних навичок на підставі знань, отриманих шляхом здобуття формальних, неформальних та інформальних видів освіти [1].

Поеднання регулюючих факторів, норм, правил, дій суб'єктів утворює Національну рамку кваліфікацій, що суттєво впливає на функціонування національного ринку праці і якості кадрів, які претендують на працевлаштування або просування за “кар'єрними сходами”. Фінальним етапом у процесі формування повноцінної системи кваліфікаційних центрів виступає інтеграція Національної рамки кваліфікацій у міжнародний ринок праці. Для цього національні норми діяльності центрів повинні бути узгоджені і відповідати

вимогам регіональних та міжнародних стандартів. Так, виходячи з досвіду розвинених країн, на нашу думку, українські кваліфікаційні центри повинні розширити вибір професійно орієнтованих і міжнародно визнаних кваліфікацій, такими як бізнес, менеджмент, право, комп'ютерна техніка, охорона здоров'я тощо. Адже використання нових можливостей глобалізації та створення локальних конкурентних переваг, зокрема на засадах інформаційного суспільства, дозволяє регіонам не лише зміцнювати власний міжнародний конкурентний статус, а й сприяти підвищенню рівня конкурентоспроможності національної економіки [2].

За результатами проведеного аналізу встановлено, що головними передумовами створення українських кваліфікаційних центрів є такі: концепція навчання впродовж життя; тренди на самоосвіту та особистий розвиток; процеси євроінтеграції; збереження «інтелектуального ресурсу» країни та протидія виїзду людей з високою кваліфікацією за рахунок підвищення рівня життя та освіти в Україні.

Оскільки сьогодні в умовах воєнного стану безробіття є однією з найсерйозніших соціально-економічних проблем, отримання нової чи підтвердження вже існуючої кваліфікації є дуже актуальним. Кваліфікаційні центри можуть вирішити багато проблем з працевлаштуванням людей, які втратили можливість працювати в своєму місті / країні чи за своєю спеціалізацією.

Проблема на початкових етапах створення кваліфікаційних центрів – обмежена кількість одержувачів професійних кваліфікацій, при цьому потрібні істотні ресурси (обладнання, методика, фінансові ресурси) для створення та забезпечення роботи. У перші кілька років діяльність такої організації буде не ефективна та нерентабельна. У такому випадку кваліфікаційні центри можуть створюватись при закладах професійної освіти та підприємствах. Однак буде порушений принцип неупередженості та незалежності. Щоб уникнути таких проблем, необхідно почати створення мережі кваліфікаційних центрів на базі існуючої інфраструктури торгово-промислових палат в Україні, які представлені в кожній області та функціонують відповідно до специфіки кожного регіону. Мережевий підхід дозволить збирати заявки зі всієї України та адресувати в кваліфікаційні центри тієї регіональної палати, в якій здійснюється оцінювання за певним напрямом. Така система на перший час скоротить витрати на підтримку постійного функціонування штату з сертифікації. Адже на початкових етапах доречніше створювати центри з оцінки певних спеціальностей в тих регіонах, які спеціалізуються на цій сфері діяльності.

Література:

1. Кваліфікаційні центри / Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/qualification-centers> (дата звернення: 29.10.2022).
2. Возняк Г. В. Сучасні теорії та парадигми регіонального розвитку: практичний вимір для України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 5. С. 675.