

«Трудовий потенціал »

«Формування людського капіталу як передумова розвитку ринку праці»

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	5
1.1. Сутність ринку праці	5
1.2. Науково-теоретичні засади розвитку трудового потенціалу	10
2. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	15
2.1. Аналіз ринку праці в Україні	15
2.2. Формування та використання трудового потенціалу	20
3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	23
3.1. Детермінанти розвитку трудового потенціалу	23
3.2. Засоби врегулювання ринку праці в Україні	32
Висновки	39
Список використаної літератури	41

ВСТУП

Ринок праці є невід'ємною складовою частиною загальноекономічного ринкового механізму, що характеризується як одне з найбільш складних соціально-економічних явищ суспільства, в якому відбиваються всі сторони його життєдіяльності. Процес його функціонування постійно знаходиться у колі зору держави та науковців, оскільки відтворення такого товару, як робоча сила – це відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства.

Актуальність дослідження даної теми зумовлена тим, що в сучасних умовах розвитку економіки особливої уваги набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, стабілізації ринку робочої сили і запобігання масового безробіття. Кон'юнктура ринку праці формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін технічного й організаційного рівня, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва та робочої сили. Ринку праці, як основній важливій складовій економіки, присвячено безліч наукових статей вітчизняних та зарубіжних провідних вчених. Серед них можна виділити таких, як Ільчук О.О. [15], Кельдер Т.Л. [17], Шило К.М.[38], Семян О.В. [34], Колос Ю.Ю. [19], Брояки А.А. [5], Калетніка Г.М. [16], Мазур А.Г. [23], Мазур С.А. [24], Харабуги С.В. [36] та ін. Проте, зважаючи на сучасні проблеми, що притаманні ринку праці (масова трудова міграція, військовий конфлікт на Сході країни, анексія Криму, COVID-19 та інші соціально-економічні проблеми) та низку факторів, які мають негативний вплив на формування й використання трудового потенціалу, дане питання залишається актуальним. Особливе значення воно має для розвитку ринку праці сіл, які демонструють тенденцію до «вимирання».

Мета дослідження полягає у визначенні та обґрунтуванні проблем нерівноваженості між попитом та пропозицією на ринку праці, його комплексної оцінки та визначення стратегії регулювання процесів зайнятості задля ефективного формування та використання трудового потенціалу й вдосконалення ринку праці. Відповідно до цієї мети в роботі поставлено такі завдання: розкрити сутність поняття ринку праці, його елементів та функцій;

дослідити категорію трудовий потенціал; здійснити аналіз сучасного стану ринку праці України; проаналізувати особливості формування та використання трудового потенціалу; визначити основні напрями удосконалення ринку праці шляхом більш ефективного формування та використання трудового потенціалу.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси та явища, що зумовлюють формування кон'юнктури ринку праці та політика держави щодо забезпечення збалансованості формування трудового потенціалу.

Предмет дослідження – причинно-наслідкові зв'язки між соціально-економічними процесами та формуванням попиту та пропозиції на ринку праці та розвитком трудового потенціалу.

Для проведення дослідження було використано системний підхід, а також застосовано ряд загальнонаукових та специфічних методів пізнання: діалектичний, абстрактно-логічний, аналізу і синтезу, статистико-економічний, порівняння, узагальнення, табличний та графічний для наочного відображення результатів дослідження та ін.

Частково результати дослідження представлені у науковій публікації (Науково-теоретичні засади розвитку людського капіталу в сільській місцевості. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 42. <http://www.market-infr.od.ua/uk/42-2020>) та прийняті до впровадження Іллінецькою ОТГ

1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність ринку праці

У сучасній економічній літературі не існує єдиного трактування поняття ринку праці. Існує думка, що «ринок праці» та «ринок робочої сили» відрізняються, оскільки робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціональну здатність. Згідно цієї думки поняття «ринок робочої сили» дещо ширше, оскільки охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто зайнятих і безробітних. Поняття «ринок трудових ресурсів» вбачається ще

більш широким, тому що характеризує трудові ресурси суспільства. Отже, ринок робочої сили розширює горизонти соціально-трудоких відносин до масштабів економічно активного населення, проте у вузькому розумінні «ринок робочої сили» охоплює лише безробітну частину населення. За іншою думкою, економічно прийнятним і рівнозначним вважається використання двох термінів – ринок робочої сили та ринок праці, оскільки вони тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший.

Деякі автори застосовують термін «ринок робочої сили», розглядаючи його як сферу обігу специфічного товару «робоча сила» [29, с. 45]; як особливий, властивий товарно-грошовим відносинам, спосіб її включення до економічної системи [28, с. 3]; як систему відносин, які формуються на вартісній основі між роботодавцями – власниками засобів виробництва та найманими працівниками – власниками робочої сили – стосовно задоволення попиту перших на робочу силу як підприємців і потреб інших у роботі за наймом як джерела засобів до існування); як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб), з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні й розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння, – з іншого [22, с. 6].

Здебільшого ринок праці окреслюється як інститут або механізм, у якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну. Очевидно, що при визначенні поняття «ринок праці» багато уваги приділяється обміну через те, що ця сфера відіграє значну роль у системі суспільного виробництва і саме в ній відбуваються процеси купівлі-продажу товару. Крім того, на думку вітчизняних вчених суттєво впливає марксистська теорія механізму функціонування ринкової економіки при капіталізмі, згідно якої робоча сила як «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини» є товаром, а виробничі відносини базуються на вільній купівлі-продажі робочої сили, де її оцінка коливається навколо вартості, приведеною формою якої є заробітна плата. Нині багато уваги приділяється фазі обміну робочої сили на

засоби існування. Ринок робочої сили змінився завдяки розвитку капіталістичних суспільних відносин та через ускладнення економічних зв'язків і відносин. Під впливом робітничого руху розширились умови найму, які тепер включають не лише заробітну плату та робочий час, а й гарантії зайнятості, оплачений, але не відпрацьований час, соціальні виплати тощо.

Нині змінилось ставлення до робочої сили і в підприємців, зокрема стосовно її якості: кваліфікації, професійної та загальноосвітньої підготовки, творчого ставлення до праці, високої якості роботи, а також стосовно соціальних гарантій тощо. Отже, механізм ринку праці вийшов за межі процесу обміну робочої сили, пронизуючи й інші фази відтворення цього специфічного товару, зокрема формування трудового потенціалу.

Зосередження тільки на фазі обміну призвело до того, що на етапі ринкової трансформації економіки України питання регулювання ринку праці здебільшого обмежуються державними заходами сприяння працевлаштуванню. До вузького розуміння призводить також розгляд ринку праці як механізму узгодження попиту та пропозиції робочої сили та механізму забезпечення зайнятості незайнятого населення [30, с. 12]. Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що він пронизує не лише фазу обміну товару «робоча сила», а й фази виробництва, розподілу та використання робочої сили. Причому, відносини купівлі-продажу робочої сили безперервні від моменту найму працівників аж до їхнього звільнення, тобто ринок праці існує не тільки за межами підприємства, а й всередині. Підприємець пропонує вигідніші умови найму або вакантні місця вже зайнятим, водночас серед зайнятих багато таких, хто шукає роботу на своєму або інших підприємствах із більш вигідними умовами найму [30, с. 13].

У наведених формулюваннях чітко простежуються два методологічних підходи до аналізу сутності ринку праці – діалектичний метод соціально-економічного аналізу явищ та функціональний метод. Згідно діалектичного методу ринок праці розглядається як сукупність відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, що відповідає теорії К.Маркса про взаємозв'язок між

виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Цей метод базується на приматі виробництва в процесі відтворення і на теорії трудової вартості. Функціональний підхід, при аналізі сутності ринку праці виходить із функціонально-економічних взаємозв'язків і «технології» руху робочої сили в умовах ринку та вбачає ринок праці як засіб відтворення трудового потенціалу, як форму функціонування особистого фактора виробництва і як форму розвитку людського капіталу.

Узагальнюючи наведені погляди, можна зробити концептуальний висновок про те, що, визначаючи поняття «ринку праці», варто враховувати комплексний та системний підхід. Комплексний – полягає в урахуванні організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів у їхній сукупності та взаємозв'язку при домінуючій ролі соціально-економічних аспектів. Системний підхід враховує взаємозв'язки між окремими аспектами, механізмами ринку праці та їхніми елементами і полягає в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їхнього досягнення [30, с. 14].

Щодо структури ринку праці також не існує єдиного підходу. Так, Васильченко В.С., Василенко П.М. до елементів, за допомогою яких функціонує ринок праці відносять: товар – він виступає у формі робочої сили; ціна, яка виступає у формі зарплати; попит, який визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми в робочій силі; пропозиція, тобто чисельність і структура наявних трудових ресурсів [8, с. 21]. Доцільним є окреслення товару «робоча сила» як елементу ринку праці, що визначає необхідність його якісної оцінки. Інші автори до основних елементів ринку праці відносять попит та пропозицію робочої сили, ціну праці та конкуренцію [35]. Згідно з більш розширеним підходом, до основних елементів ринку праці крім попиту і пропозиції, ціни робочої сили та конкуренції відносять також кон'юнктуру, вартість робочої сили та її резерв [22, с. 21; 25, с. 6].

Попит на ринку праці – платоспроможна потреба суспільства в робочій силі. За своїм економічним змістом попит характеризує обсяг і структуру

загальної потреби на робочу силу, яка забезпечена реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ. Він визначається обсягом і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці ціною робочої сили, кон'юнктурою ринків капіталів, товарів, послуг та правовими нормами, визначається кількістю та якістю робочих місць. Пропозиція на ринку праці – це контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності. На пропозицію на ринку праці впливає демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці. Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції всіх складових структури ринку праці, що залежить від: стану економіки (піднесення чи спад); галузевої структури господарства; рівня розвитку технічної бази, добробуту (рівень доходів населення, в тому числі подушний); розвитку ринку товарів, послуг, житла, цінних паперів; стану соціальної і виробничої інфраструктури; ступеня розвитку багатокладності економіки; розвитку інтеграційних зв'язків (галузевих і територіальних); демографічних, етнічних, соціальних, політичних, екологічних та інших факторів. В залежності від співвідношення між попитом та пропозицією розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці: працедефіцитна, праценадлишкова, рівноважна. [1, с. 99].

Таким чином, досліджуючи підходи щодо визначення поняття ринку праці та його функції, елементи, класифікацію, ми встановили, що для його ефективного функціонування слід проаналізувати вплив різноманітних факторів на всіх його рівнях.

1.2. Науково-теоретичні засади розвитку трудового потенціалу

В умовах пандемії COVID-19 питання розвитку трудового потенціалу, проблем його формування та використання, а також вдосконалення механізму функціонування ринку праці набуло надзвичайної актуальності.

На сучасному етапі набувають поглиблення негативні тенденції розвитку

трудового потенціалу, зокрема продовжує звужуватись демографічна база відтворення трудового потенціалу внаслідок зниження народжуваності, підвищення смертності, скорочення середньої тривалості життя, погіршення статевовікової структури, загального старіння населення тощо. Ці фактори спричинені здебільшого фінансовою, екологічною кризою, а також військово-політичним конфліктом на сході України, анексію Криму, загостренням проблеми міграції, зокрема трудової. Нині вади у сфері трудового потенціалу негативно позначаються на макроекономічних показниках та на загальній соціально-економічній ситуації в нашій державі. Без підвищення кількісних і якісних показників трудового потенціалу, Україна не зможе успішно конкурувати з іншими країнами [17; 36].

З економічної точки зору, термін «потенціал» означає приховані можливості. Тобто, в широкому розумінні, потенціал розглядається як джерело можливостей, які можуть бути дієвими та використаними для вирішення різних питань. Потенціал – це узагальнена характеристика ресурсів, прив'язана до простору та часу [38, с. 101].

Трудовий потенціал можна розглядати, як напрям конкретизації категорії «робоча сила». Він відображає не лише кількість людей, здатних до праці, а й їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики; це ресурси праці, які має суспільство на певному етапі розвитку, тобто в цьому разі трудовий потенціал розглядається як уже існуючий ресурс, що має змогу збільшуватися та розвиватися за певних умов; це форма втілення людського фактору виробництва [34, с. 40]. Отже, трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Він є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якими володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки й котрі визначаються чисельністю та професійно-освітнім рівнем працездатного населення.

Існує ряд критеріїв, що характеризують компоненти або елементи

трудового потенціалу та можуть бути віднесені як до окремої людини, так і до окремого колективу і цілого суспільства, зокрема: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці. Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу, як: рівень здоров'я особистості; рівень моральності, а також вміння працювати колективно з іншими людьми; творчий потенціал; активність; організованість; освітньо-кваліфікаційний рівень; професіоналізм; ресурси робочого часу [38, с. 101]. Деякі характеристики наведених компонентів не можуть бути позбавлені суб'єктивного підходу. Стан і розвиток кожного із перелічених компонентів трудового потенціалу залежить від вчасного та повноцінного фінансування та уваги до нього з боку відповідних служб системи управління трудовим потенціалом.



*Рис. 1.1. Чинники, які впливають на трудовий потенціал
Джерело: сформовано автором на основі [16;23]*

Основними чинниками, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення індексу корпоративного розвитку населення (рис. 1.1).

Існує також ряд чинників, які можуть впливати на трудовий потенціал країни: здоров'я населення, рівень освіти та демографічний фактор [34, с.42].

Основними проблемами, які впливають на трудовий потенціал України є загальне скорочення кількості населення, старіння нації внаслідок зростання смертності та зниження народжуваності, невідповідність рівня освіти та професійних навичок сучасним вимогам ринку, погіршення рівня життя та здоров'я населення. Також, мабуть, найосновнішою проблемою скорочення трудового потенціалу є його відтік за кордон через низьку заробітну плату, яку пропонують роботодавці своїм працівникам.

Якщо проаналізувати демографічну ситуацію в Україні, то в період із 1990 року до 2020 року згідно з даними Державної служби статистики України [33], смертність людей стрімкими темпами зростає, а народжуваність в той же час не підвищується, тобто динаміка чисельності наявного населення йде до спаду, спостерігається старіння нації. Зокрема, чисельність наявного населення в Україні, за оцінкою, на 1 грудня 2020 р. становила 41629,9 тис. осіб. Упродовж січня-листопада 2020 р. чисельність населення зменшилася на 272,5 тис. осіб. Залишається суттєвим перевищення кількості померлих над кількістю живонароджених: на 100 померлих – 49 живонароджених.

Отже, трудовий потенціал є одночасно джерелом і основою формування ринкових переваг та конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці. Однак останнім часом швидко накопичуються й загострюються проблеми забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою, проявляються негативні тенденції до зниження потужності трудового потенціалу, звужується демографічна база його відтворення та практично не скорочується невідповідність ринковим потребам у робочій силі. Саме тому виникає необхідність у широкому комплексному дослідженні чинників, які приводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу у

багатогранному процесі його розвитку. Перелік вище перерахованих чинників не є вичерпним, а відтак, потребує подальшого опрацювання. Виявлення чинників, розкриття їх сутності та дії в тому чи іншому напрямі необхідно для обґрунтування, розробки та реалізації програм у сфері розвитку трудового потенціалу та соціально-економічного руху країни в цілому.

2. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз ринку праці в Україні

Вплив пандемії COVID-19 на український ринок праці створює безпосереднє та опосередковане зменшення залучення робочої сили до економічної діяльності. Безпосередній вплив проявлявся через пряму тимчасову заборону або обмеження певних видів економічної діяльності в Україні та припинення (обмеження) трудової міграції з України закордон. Опосередкований вплив проявлявся через переважно зменшення попиту на різні товари й послуги вітчизняних підприємств в Україні та закордоном, що відповідним чином зменшувало потребу в живій праці.

За даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, кількість зайнятих українців у віці 15-70 років у 2019 році, у порівнянні з 2018 роком, зросла на 217 тис. осіб та становила 16,6 млн осіб. Рівень зайнятості зріс з 57,1% до 58,2% серед населення відповідного віку. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах. Проте за 9 місяців 2020 року зайнятість населення зменшилась на 627 тис. осіб та становила 16,0 млн осіб. Рівень зайнятості населення скоротився до 56,5%.

Скорочення рівня зайнятості у 2020 році відбулося серед громадян усіх вікових груп, за винятком осіб віком 50-59 років, серед яких цей показник зріс з 68,1% до 68,5%. Найвищий рівень зайнятості спостерігається серед осіб віком від 30 до 50 років (від 74,7% до 76,8%), а найнижчий – серед осіб у віці 60-70 років (13,6%) та у віці 15-24 роки (25,9%). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віку навчається та не входить до складу робочої сили.

Таблиця 2.1

Зайняте населення України у 2014-2020 рр. за місцем проживання, тис. осіб

Категорії зайнятого населення	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Відхилення, 2020 +/- до 2014
Усього	18073,30	16443,20	16276,90	16156,40	16360,90	16668,0	16085,6	-1987,7
у т.ч. працездатного віку	17188,10	15742,00	15626,10	15495,90	15718,60	15894,9	15306,8	-1881,3
Міське населення	12780,90	11309,00	11178,50	11109,30	11271,70	11462,3	11088,5	-1692,4
з нього працездатного віку	12263,70	10869,50	10771,50	10689,20	10847,10	10965,2	10584,8	-1678,9
Сільське населення	5292,40	5134,20	5098,40	5047,10	5089,20	5205,7	4997,1	-295,3
з нього працездатного віку	4924,40	4872,50	4854,60	4806,70	4871,50	4929,7	4722,0	-202,4

Джерело: Сформовано автором за даними [33]

Скорочення обсягів та рівня зайнятості у 2020 році відбулося як у міській, так і в сільській місцевості, як серед жінок, так і серед чоловіків. У міських поселеннях кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилася на 414 тис. осіб (до 11,0 млн осіб), а рівень зайнятості скоротився з 59,4% до 57,5%. У сільській місцевості – кількість зайнятого населення зменшилася на 213 тис. осіб (до 5,0 млн осіб), рівень зайнятості скоротився з 56,2% до 54,4%. Відповідно, серед жінок кількість зайнятого населення зменшилася на 304 тис. осіб (до 7,7 млн осіб), а рівень зайнятості скоротився з 53,2% до 51,5%, а серед чоловіків – кількість зайнятого населення зменшилася на 323 тис. осіб (до 8,3млн.осіб), а рівень зайнятості скоротився з 64,1% до 62,0% [32].

Не дивлячись на негативну динаміку зменшення зайнятого населення в цілому в Україні та в сільській місцевості зокрема, кількість зайнятих безпосередньо в сільськогосподарському, лісовому та рибному господарстві скорочується значно повільнішими темпами. Якщо у 2012 році в даній галузі було задіяно 3308,5 тис. осіб, то у 2019 році – 3010,4 тис. осіб, що на 298,1 тис. осіб менше (рис. 2.1). При цьому частка зайнятих в сільгоспвиробництві у структурі усіх зайнятих українців навіть зросла на 1%. Це свідчить про те, що

сільське господарство порівняно із іншими галузями залишається відносно стабільним, оскільки є найважливішою галуззю народного господарства, яка забезпечує населення найнеобхіднішим – продуктами харчування.

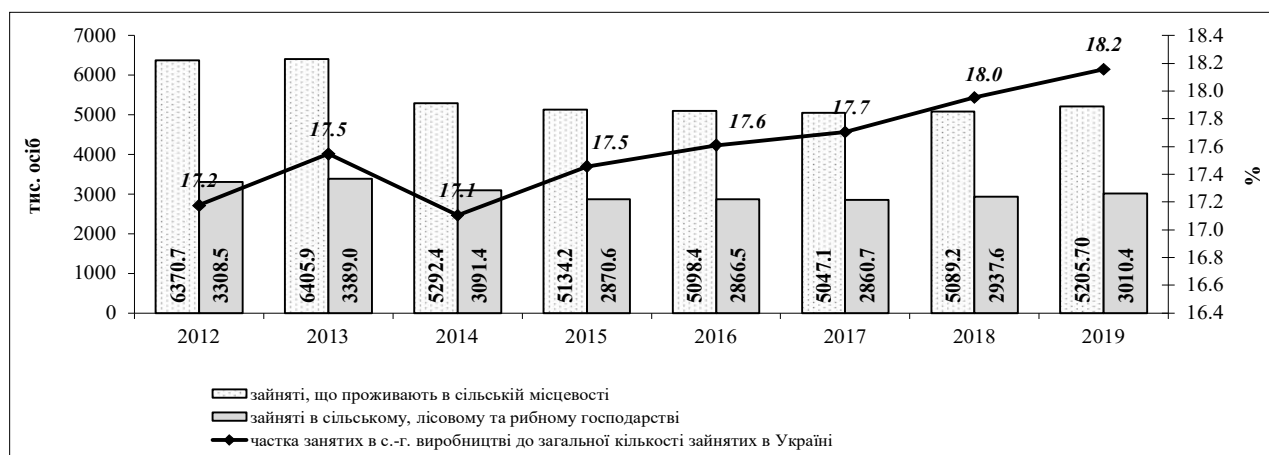


Рис. 2.1. Динаміка зайнятих в Україні у 2012-2019 роках

Джерело: Сформовано автором за даними [33]

За даними Державної служби статистики України 28 % усього зайнятого населення в економіці України сукупно залучено у таких сферах економічної діяльності, як: оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, тимчасове розміщування й організація харчування, фінансова та страхова діяльність, операції з нерухомим майном, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок [33]. Ці сфери вітчизняного господарства зазнали найбільших втрат через запровадження карантину в нашій державі. Звичайно, економічну діяльність не всіх суб'єктів господарювання в зазначених галузях було повністю зупинено в період запровадження жорсткого режиму карантину в Україні. Наприклад, у сфері торгівлі працювали продовольчі магазини. Банківські установи – тимчасово припинили роботу лише частини їхніх відділень. З іншого боку, навіть у сфері охорони здоров'я деякі медичні установи під час карантину частково обмежили свою діяльність.

Протягом 2020 року роботодавцями було здійснено заплановане звільнення 301 тис. працівників, що на 103 тис. (або 52%) більше, ніж у 2019 році. Найбільший приріст вивільнених працівників відбувся у Львівській області (на 22 тис.), у м. Києві (на 19 тис.), у Харківській (на 17 тис.), у Житомирській (на 16 тис.), у Черкаській (на 15 тис.) та Дніпропетровській (на

15 тис.) областях. Найбільшу частку серед масово вивільнених становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (44%) та , як це не дивно в умовах пандемії, - сфери охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (24%).

Рівень безробіття в Україні стрімко почав зростати у квітні, із введенням жорсткого карантину. Якщо у березні офіційно зареєстрованих безробітних в Україні було 349 тис. осіб (реальний же рівень в рази більший), то уже в квітні показник сягнув 457 тис., у травні – 511 тис., а в червні – 517 тис. осіб. З липня почалося зменшення цього показника – до 506 тис., і в серпні – до 474 тис..

Станом на 1 січня 2021 року 459 тис. українців офіційно мали статус безробітного, що на 36% більше, ніж на відповідну дату минулого року, серед яких чоловіки – 201 тис. осіб (44%), жінки – 258 тис. осіб (56%). За віковими групами: 30% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 29% – у віці від 35 до 44 років; 26% – у віці від 45 до 55 років; 15%–понад 55 років. За освітою: 49% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 34% –професійно-технічну, 17% – загальну середню освіту. За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 21,2% раніше були зайняті у сільському, лісовому та рибному господарстві; 18,1% – у сфері торгівлі; 15,2% – у переробній промисловості; 12,4% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні [32].

За професійними групами у 2020 році серед зареєстрованих безробітних переважають працівники: з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 17,6%; сфери торгівлі та послуг – 17,1%; службовці та керівники – 14,5%; представники найпростіших професій – 12,1%; фахівці – 10,7% (бухгалтер, сестра медична, представник торговельний, вихователь, фармацевт, інспектор з кадрів, диспетчер).

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. Це призводить до підвищення структурного безробіття, що негативно впливає на ефективність функціонування економіки, зниження виробництва товарів та

послуг, скорочення ВВП [37]. Для нашої держави також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов'язані зі зниженням рівня життя та зайнятості, територіальними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці. Станом на 1 січня 2021 року, в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 11 безробітних (на 1 січня 2020 року – 6 осіб). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на 1 вакансію претендувала 41 особа), службовців та керівників (25 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (15 осіб), технічних службовців (15 осіб). Найбільших труднощів із працевлаштуванням зазнають представники таких професій: економіст, менеджер, юрист, оператор комп'ютерного набору, бухгалтер.

Слід зауважити, що пандемія COVID-19 лише загострила ряд вже існуючих до цього проблем на вітчизняному ринку праці: по-перше, роками однією із системних проблем української економіки була невідповідність навичок претендентів тим вимогам, які встановлюють роботодавці; по-друге, низька продуктивність праці; по-третє, скорочення та старіння населення; по-четверте, трудова міграція; по-п'яте, низький рівень участі жінок у робочій силі. Дефіцит кваліфікованих кадрів за професіями призводить до зниження продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, неможливості забезпечення інноваційного розвитку економіки.

2.2. Формування та використання трудового потенціалу

Пошук напрямів розвитку трудового потенціалу обумовлює необхідність оцінки детермінант його формування та функціонування. Основу трудового потенціалу країни формує його економічно активне населення. За період із 2010 по 2020 рік кількість економічно активних людей скоротилася більш ніж на 3,25 млн осіб. Якщо у 2018 році середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15-70 років, порівняно з 2017р., збільшилась на 0,5%

і становила 17,9 млн осіб та у 2019 році відбулося чергове зростання на 0,7% до 18,07 млн осіб (із яких більше 96% були у працездатному віці), то у 2020 році відбулося скорочення на 1% й спостерігається найнижчий рівень даного показника протягом останнього десятиліття (17,6 млн осіб). Із зазначеної кількості громадян 90,7% у 2020 році були зайняті економічною діяльністю, а решта 9,3%, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні, причому чисельність безробітних порівняно із попереднім роком зросла на 0,9% (табл. 2.2.). Особливо загострилась ситуація у сільській місцевості.

Таблиця 2.2

Основні показники ринку праці України у 2010-2020 рр.

Роки	Економічно активне населення					безробітне населення (за методологією МОП)				
	у віці 15-70 рр.		працездатного віку			у віці 15-70 рр.		працездатного віку		
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у сільській місцевості, тис. осіб	у середньому, тис. осіб	у % до економ. актив. насел. відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до економ. актив. насел. відповідної вікової групи	у сільській місцевості, тис. осіб
2010	20894,1	63,6	19164,0	71,9	6091,7	1713,9	8,2	1712,5	8,9	493,5
2011	20893,0	64,2	19181,7	72,6	6109,1	1661,9	8,0	1660,9	8,7	521,5
2012	20851,2	64,5	19317,8	72,9	6125,1	1589,8	7,6	1589,2	8,2	507,9
2013	20824,6	64,9	19399,7	72,9	6178,3	1510,4	7,3	1510,3	7,8	502,0
2014	19920,9	62,4	19035,2	71,4	5482,5	1847,6	9,3	1847,1	9,7	558,1
2015	18097,9	62,4	17396,0	71,5	5405,8	1654,7	9,1	1654,0	9,5	533,3
2016	17955,1	62,2	17303,6	71,1	5404,8	1678,2	9,3	1677,5	9,7	550,2
2017	17854,4	62,0	17193,2	71,5	5361,8	1698,0	9,5	1697,3	9,9	555,1
2018	17939,5	62,6	17296,2	72,7	5387,0	1578,6	8,8	1577,6	9,1	515,5
2019	18066,0	63,4	17381,8	74,0	5422,5	1487,7	8,2	1486,9	8,6	492,8
2020	17644,1	62,3	16949,8	73,0	5286,1	1643,4	9,3	1643,0	9,7	564,1
2020 +/- до 2010	-3250,0	-1,3	-2214,2	1,1	-805,6	-70,5	1,1	-69,5	0,8	70,6

Джерело: Сформовано автором за даними [33]

Однак, незважаючи на значне скорочення економічно активного населення, рівень участі населення у робочій силі зростає, що свідчить про випереджаючі темпи скорочення кількості населення відносно темпів скорочення робочої

сили, причому така тенденція як у цілому по Україні, так і розрізі вікових категорій і за місцем проживання (табл. 2.3). Крім того значна частка населення зайнята неформально. Кількість громадян у віці 15-70 років, зайнятих у неформальному секторі економіки, за 9 місяців 2020 року, у порівнянні з відповідним періодом 2019 року, скоротилася на 218 тис. осіб та становила 3316,4 тис. осіб, або 20,5% усіх зайнятих громадян. Серед видів економічної діяльності, найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (45,2%), у будівництві (16,8%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (15,7%).

Численні публікації з питань ринку праці та зайнятості переконують у тому, що застосування нестандартних форм зайнятості все більше і більше має не добровільний, а вимушений характер, що часто пов'язано з дефіцитом гідних робочих місць та заробітних плат, відсутністю можливості працювати на умовах стандартного трудового договору (не обмеженого певним періодом і повну норму робочого часу). Крім того, затяжний характер кризи, в якій перебуває українська економіка, спричинив істотне зменшення обсягів ВВП, а це в свою чергу призвело до значного скорочення кількості робочих місць. Доцільним вважається створення умов для відтворення трудового потенціалу країни, що можливо тільки при досягненні макроекономічної стабілізації, модернізації національної економіки, забезпеченні дієвої державної підтримки конкурентоспроможних вітчизняних виробництв, збереженні існуючих та створенні нових ефективних робочих місць,

Таблиця 2.3

Рівень участі населення в робочій силі, у % до населення відповідної вікової групи, у 2019-2020 рр.

Вікові групи	Усе населення		Жінки		Чоловіки		Міська місцевість		Сільська місцевість	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
15 років і старше	51,2	55,0	44,7	47,9	59,0	63,5	52,5	56,1	48,6	52,7
15-70 років	57,7	62,0	52,2	56,0	63,7	68,6	58,5	62,8	55,9	60,5
працездатного віку	67,3	72,6	62,7	67,4	72,1	77,9	68,6	73,8	64,5	70,0

Джерело: Сформовано автором за даними [33]

Державна служба зайнятості повідомила про 43 тис. заявлених вакансій в

Україні на 1 січня 2020 року, що на 27% менше, ніж у 2019 році. За видами економічної діяльності найбільше вакансій пропонувалося: на підприємствах переробної промисловості – 18% або 8 тис. од., в оптовій та роздрібній торгівлі – 14% або 6,1 тис. од., у сфері державного управління на транспорті – по 11% або 4,8 тис. од. (рис. 2.2).

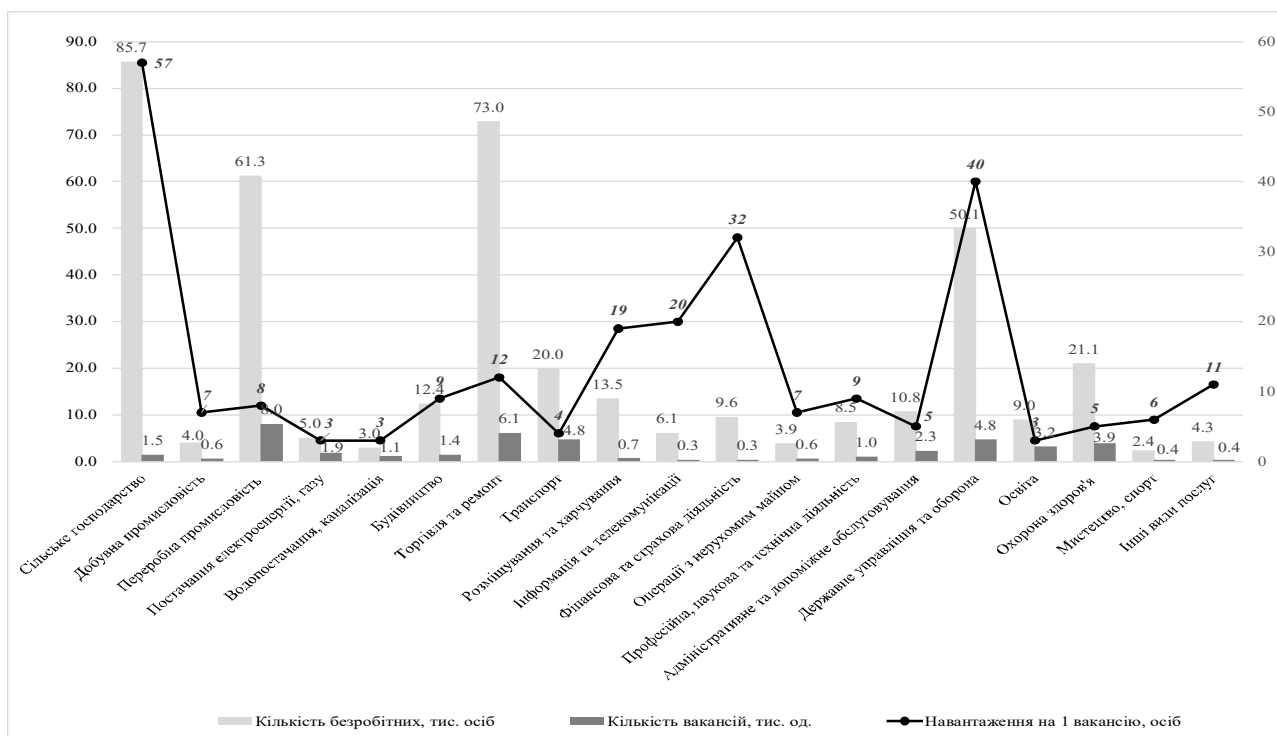


Рис. 2.2. Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію за видами економічної діяльності, станом на 1 січня 2021 р.

Джерело: Побудовано автором за даними [32]

Найбільший попит на вітчизняному ринку праці спостерігається на кваліфікованих робітників з інструментом (22% або 9,4 тис. од.), робітників з обслуговування, експлуатації устаткування (15% або 6,7 тис. од.), професіоналів (15%), працівників сфери торгівлі та послуг, представників найпростіших професій та фахівців (в середньому по 12% або 5,4, 5,3 та 5,2 тис. од. відповідно) (рис. 2.3).

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує задоволення потреб роботодавців у працівниках. Відбувається недовикористання та знецінення наявного освітньо-кваліфікаційного потенціалу на внутрішньому ринку праці, а також до його

вимивання за межі України. Незважаючи на достатньо високий рівень інтелектуального потенціалу в Україні, можливості ефективного використання набутого досвіду та професійних навичок виявилися обмеженими.

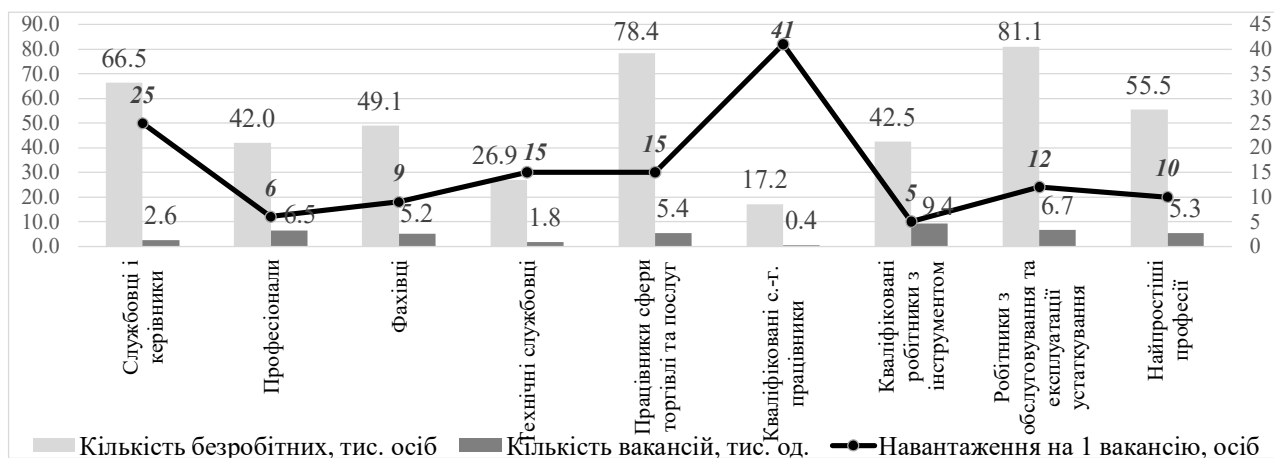


Рис. 2.3. Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію за професійними групами, станом на 1 січня 2021 р.

Джерело: Побудовано автором за даними [32]

Як свідчить статистика, останнім місцем роботи для майже 18 тис. безробітних, зареєстрованих у четвертому кварталі 2019 року, були робочі місця бухгалтерів та головних бухгалтерів, для понад 9 тис. безробітних – інженерів, майстрів та фахівців, близько 6 тис. – економістів, 5 тис. – менеджерів, 1 тис. – директорів та керівників підприємств [6]. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують низько кваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, нерациональне використання праці або незатребуваність та застарілість професійних навичок. Також вагомою проблемою є працевлаштування випускників, які не мають достатнього досвіду роботи, а тому змушені працювати не за здобутою спеціальністю або шукати роботу у великих містах, інших регіонах та навіть країнах, загострюючи проблему внутрішньої та зовнішньої міграції. Пандемія COVID-19 в Україні ще більше посилила професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці, створений нестабільною економічно-політичною ситуацією, а високий освітній рівень безробітних свідчить про поглиблення проблеми використання якісного

трудового потенціалу. Як наслідок, Україна стає постачальником людської праці, як фізичної, до якої часто залучені кваліфіковані фахівці, так й інтелектуальної. Як свідчать експертні оцінки, від 3 до 3,5 млн українців працюють за кордоном. Відбувається вимивання кваліфікованих кадрів, які не можуть реалізуватися на внутрішньому ринку праці, що безпосередньо впливає на формування та розвиток трудового потенціалу.

Асиметрії на ринку праці пов'язані передусім з невідповідністю між чисельністю осіб, які мають вищу освіту, та обсягами робіт, для виконання яких вона реально потрібна. В результаті працівники із вищою освітою виконують примітивні трудові функції. Це призводить до фіктивізації сформованого в освітній сфері людського капіталу, його різноманітних деформацій, зниження цінності вищої освіти. За умови інноваційного розвитку національної економіки, створення нових робочих місць для висококваліфікованих працівників ця проблема була б менш гострою, адже попит ринку праці дедалі більшою мірою відповідав би зростаючому трудовому потенціалу суспільства.

3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Детермінанти розвитку трудового потенціалу

Трудовий потенціал є одночасно джерелом і основою формування ринкових переваг та обов'язковою передумовою конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Проте, як показали проведені дослідження, останнім часом швидко накопичуються й загострюються проблеми забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою, проявляються негативні тенденції до зниження потужності трудового потенціалу, звужується демографічна база його відтворення та практично не скорочується невідповідність попиту та пропозиції робочої сили.

Для забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців необхідно: створити ефективну систему професійної орієнтації та професійне

самовизначення молоді з метою стимулювання залучення талантів до інноваційної діяльності, сприяти розвитку творчих навичок у навчанні та його компетентності; сприяти налагодженню діалогу та співробітництва системи освіти з роботодавцями шляхом активізації їхньої участі в розробленні професійних стандартів, оновити кваліфікаційні стандарти, запровадити незалежну кваліфікаційну атестацію. Збереження та розвиток вже залученого людського капіталу потребує готовності до постійного оновлення отриманих знань та умінь (від працівників), систематичного підвищення кваліфікації (від роботодавців), формування та розвитку системи безперервного навчання (від держави) (рис. 3.1).

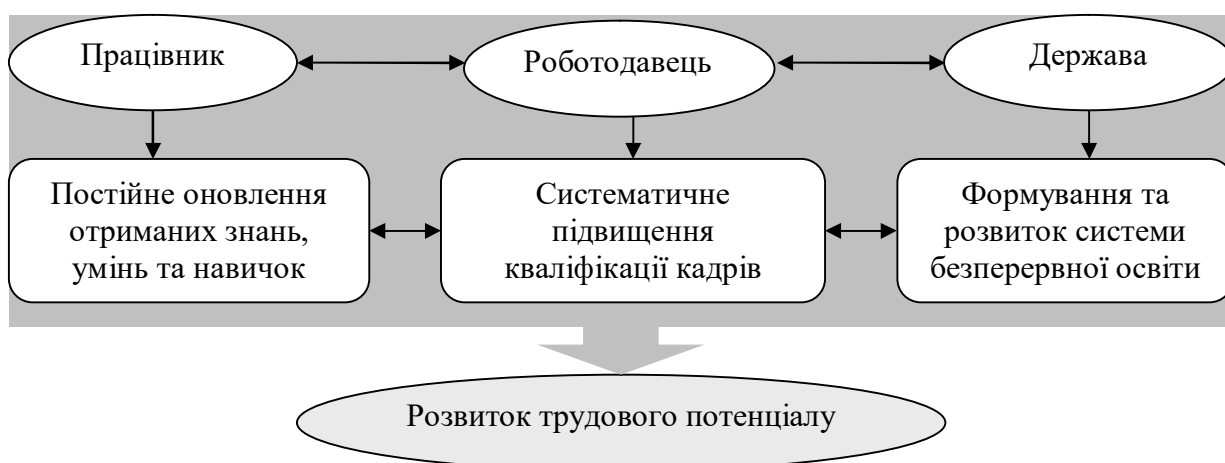


Рис. 3.1. Схема взаємодії суб'єктів ринку праці в умовах модернізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу

Джерело: Сформовано автором

Однією з основних причин, що стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є також демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу, що загрожує соціально-економічному прогресу та суспільній стабільності країни. Кризові демографічні процеси призводять до реальних та потенційних масштабних втрат трудового потенціалу і, як наслідок – деформації його статево-вікової структури. Це обумовлює ймовірність зростання дефіциту трудового потенціалу населення в майбутньому, суттєвого погіршення його якісних характеристик. Крім того, ознаками сьогодення є зменшення реальних доходів населення, розповсюдження неформальних форм зайнятості, що характеризуються

низьким рівнем соціальної захищеності та невпевненості в завтрашньому дні, посилення соціальної нерівності та диспропорційності розвитку, що також стримує можливість виходу із демографічної кризи.

Для усунення негативних тенденцій розвитку трудового потенціалу в Україні, зокрема у сільській місцевості, доцільно здійснити ряд заходів: проведення експертизи наявних проєктів та діючих програм соціально-демографічного розвитку держави та села, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя з подальшою їх інвентаризацією та оптимізацією з метою узгодження та забезпечення належного фінансування; розширення видів та обсягів кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів охорони здоров'я населення; приєднання України до багатосторонніх та укладання двосторонніх міжнародних договорів з питань трудової міграції; створення єдиного виконавчого органу щодо відстеження та регулювання внутрішньої та зовнішньої трудової міграції, організації дієвого механізму моніторингу міграційних процесів на державному рівні; спрямування державних зусиль на формування більш привабливого внутрішнього ринку праці для своїх громадян; розширення діапазону працездатного віку шляхом створення умов для добровільного збільшення пенсійного віку.

В умовах пандемії COVID-19 з урахуванням переходу багатьох підприємств та установ до роботи у віддаленому доступі та дистанційного навчання повстають нові змінюючі професійні та кваліфікаційні вимоги до працівників. Зважаючи на швидкі темпи розвитку інформаційного суспільства, специфіка використання трудового потенціалу формує ще один проблемний зріз, який вимагає особливого погляду на проблему використання фізіологічних і психоемоційних сил людського організму в середовищі, яке значно відрізняється від аналогій попередніх стадій суспільного прогресу. Динамічність суспільних перетворень, стрімкість бізнес-середовища з

одночасним посиленням інформаційних потоків вимагають особливих «витрат» людського організму в ході трудової діяльності [11]. Через нескінченний інформаційний потік часто спостерігаємо необґрунтовану, неконтрольовану експлуатацію висококваліфікованого економічно активного населення, що, безумовно, позначається в подальшому на фізичному й психоемоційному стані людського організму. Виснаження, професійне вигорання, хронічна втома від надмірних навантажень підвищує ймовірність пошуку нових робочих місць із кращими умовами праці, навіть із нижчою зарплатою, але які характеризуються меншим навантаженням та відповідальністю. Набуває значних масштабів застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипових трудових договорів., що потребує посилення контролю з боку держави щодо норм часу та умов зайнятості, корегування національного законодавства у сфері праці.

Сприятливість умов у забезпеченні розвитку трудового потенціалу у значній мірі визначаються екологічною ситуацією, що виступає вагомим чинником якості життя населення – її погіршення створює значні ризики та загрози його здоров'ю та життю. Україна знаходиться не у найкращому екологічному стані: щорічно в атмосферне повітря потрапляють значні обсяги шкідливих речовин, утворюються та накопичуються відходи промислового та побутового характеру, під впливом високого антропогенного навантаження та нераціонального господарювання погіршується якість води. Новою світовою тенденцією ринку праці є розвиток політики сприяння зайнятості населення на основі принципів зеленої економіки. Особливістю такої політики – формування екологічно орієнтованого ринку праці шляхом створення зелених робочих місць, що сприяють зниженню негативного впливу на навколишнє середовище і оздоровлення екологічної ситуації.

Отже, розвиток трудового потенціалу України передбачає: поліпшення природної бази формування робочої сили; зниження впливу факторів, які негативно впливають на відтворенні населення та стан його здоров'я, у тому числі соціально-психологічних та екологічних; приведення кількості та якості

робочої сили у відповідність з поточними потребами економіки; удосконалення державної політики в галузі доходів у частині скорочення їх необґрунтованої диференціації; забезпечення соціального захисту та поліпшення системи охорони здоров'я; організацію систем професійної освіти та перепідготовки відповідно до поточних та перспективних потреб економіки; створення стимулів для легалізації тіньового і неформального сегментів економіки та ін. [2]

3.2. Засоби врегулювання ринку праці в Україні

Макроекономічна нестабільність та політична залежність української економіки, неефективна фіскальна та монетарна політика, військовий конфлікт та пандемія COVID-19 призвели до нищівних наслідків на ринку праці. Значна кількість малих та середніх підприємств збанкрутіли, а нові у зв'язку із високими адміністративними й податковими бар'єрами та несприятливим інвестиційним кліматом майже не створюються. Це призвело до скорочення сукупного попиту на робочу силу, вивільнення великої маси робочої сили та збільшення її сукупної пропозиції, посиливши тим самим дисбаланс на ринку праці. Відсутність роботи, підвищує конкуренцію між працівниками, тим самим провокує роботодавців до зниження реальної ціни на робочу силу та зменшення доходів населення, що в свою чергу веде до скорочення попиту на товари й послуги. У зв'язку із карантинними мірами ряд підприємств були змушені скоротити виробництво, а оскільки ринок праці є похідним ринком від ринку товарів та послуг, це знову ж таки призвело до зменшення попиту на робочу силу. Все це підкреслює необхідність ефективної державної політики, пріоритетними напрямками якої повинно бути: забезпечення макроекономічної стабільності країни за рахунок зваженої фінансової та кредитної політики; ефективна фіскальна політика, яка б сприяла розвитку підприємництва (наприклад «податкові канікули»); формування сприятливого інвестиційного клімату, який би стимулював інвесторів вкладати кошти в українську економіку; ефективна соціальна політика та забезпечення високого рівня життя

населення; сприяння розвитку системи ринкових відносин та нових форм господарювання; формування механізму диференційованого підходу щодо створення та збереження робочих місць; налагодження механізмів реалізації політики зайнятості в загальнонаціональних програмах (зокрема, громадських робіт, сприяння зайнятості молоді, відродження села та ін.); регулювання та контроль за трудовою міграцією; забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим верствам населення; сприяння професійній мобільності; розвиток соціально-трудова відносин; удосконалення інформаційно-статистичної бази ринку праці; сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства; забезпечення розвитку інфраструктури ринку праці.

Як вже зазначалось, на ринку праці України існує значний дисбаланс. Враховуючи сучасні тенденції, на нашу думку, до пріоритетних напрямків, які сприятимуть врівноваженню попиту і пропозиції робочої сили в синергії із розвитком трудового потенціалу, слід віднести:

- удосконалення координаційної роботи місцевих органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, об'єднань громадян щодо покращення рівня кваліфікації трудового потенціалу;
- сприяння залученню інвестицій та альтернативних джерел фінансування професійно-технічної освіти, розробка та реалізація проектів освітніх програм, формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів;
- допомога випускникам професійно-технічних навчальних і вищих закладів освіти щодо працевлаштування;
- здійснення систематичного моніторингу регіональних та національного ринку праці, поширення інформації серед населення щодо потреб ринку праці;
- забезпечення в професійно-технічних навчальних закладах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб за договорами з обласними центрами зайнятості у відповідності до існуючих потреб ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах;
- розширити можливості підготовки кваліфікованих робітників на замовлення фізичних та юридичних осіб із використанням альтернативних

форм та інноваційних методів: очно-заочне, дистанційне навчання, без відриву від виробництва, за індивідуальними навчальними планами, за модульними технологіями, дуальна освіта тощо;

- сприяння впровадженню нових професій та напрямів навчання у професійно-технічних закладах освіти, що підвищить їхню мобільність та швидкість реагування на зміни потреб ринку праці в кваліфікованих робітниках з конкретних професій;

- налагодження та підтримка партнерських стосунків з підприємствами - замовниками робітничих кадрів у частині використання їхньої виробничої матеріально-технічної бази для вдосконалення організації професійно-технічного навчання учнів професійно-технічних закладів освіти із застосуванням сучасного обладнання;

- підтримка цільового направлення сільської молоді на навчання у вищі аграрні навчальні заклади та гарантування їх подальшого працевлаштування;

- сприяння підвищенню якості професійної підготовки робітників шляхом впровадження в навчальний процес нових освітніх програми, державних стандартів професійно-технічної освіти та використання інноваційних форм і методів, у т.ч. за модульною системою, за індивідуальними планами і програмами, стажування безпосередньо на робочому місці та ін.,

- сприяння запровадженню у навчально-виробничий процес професійно-технічних навчальних закладів новітніх виробничих технологій, використанню нового технологічного обладнання та устаткування, у т.ч. підприємств-замовників робітничих кадрів, що дозволить підвищити якість професійної підготовки робітничих кадрів;

- розширення можливостей застосування трудового потенціалу завдяки створенню нових робочих місць у всіх сферах економічної діяльності;

- збільшення робочих місць в аграрній сфері шляхом розвитку фермерства, обслуговуючих кооперативів, приватного підсобного сектора, придбання нової техніки, а також відродження трудомістких галузей таких як хмелярство, льонарство та картоплярство;

- систематичне оновлення бази даних та оприлюднення через засоби масової інформації щодо наявності вільних виробничих площ, обладнання, іншого майна для надання його в оренду суб'єктам підприємництва для використання їх у господарській діяльності, що сприятиме створенню нових робочих місць за рахунок розвитку підприємництва;
- забезпечення фінансування та виконання в повному обсязі програм підтримки малого підприємництва;
- забезпечення доступу незайнятого населення до інформаційних, майнових, навчально-освітніх, консультативних та інших дорадчих послуг;
- сприяння відновленню діяльності або створенню нових об'єктів роздрібної торгівлі та побутового обслуговування, насамперед у сільській місцевості;
- сприяння реалізації державних гарантій щодо забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем шляхом надання дотації роботодавцю;
- виконання зобов'язань сторін щодо забезпечення збереження робочих місць, професійного навчання і перепідготовки кадрів на виробництві, обсягів робіт і повної зайнятості працівників на підприємствах, установах, організаціях та умови вивільнення працівників у випадках змін в організації виробництва;
- здійснення моніторингу, вивчення, узагальнення та поширення кращого досвіду роботи підприємств, організацій, установ щодо професійного навчання працівників;
- удосконалення системи надання профорієнтаційних послуг інвалідам із метою прискорення їхньої інтеграції у суспільне життя шляхом проведення роз'яснювальної роботи з питань реалізації права інвалідів на зайнятість, інформування щодо переліку професій і спеціальностей, які затребовані на сучасному ринку праці.
- створення додаткових робочих місць для працевлаштування інвалідів та здійснення контролю за виконанням роботодавцями умов інклюзивного працевлаштування;

- посилення контролю за використанням роботодавцями праці іноземців та осіб без громадянства, які створюють конкуренцію за рахунок дешевої робочої сили;
- ініціювання проведення семінарів, зустрічей, засідань за участю представників органів виконавчої влади, роботодавців та громадських організацій з метою поглиблення їх взаємодії зі службою зайнятості та роз'яснення її можливостей у задоволенні потреб роботодавця у висококваліфікованих кадрах та в доборі підходящої роботи для незайнятого населення, що сприятиме визначенню потенційних потреб у робочій силі, в її кількісному та якісному аспекті, а також дасть змогу надати об'єктивну інформацію щодо попиту та кваліфікаційних вимог до професій.

ВИСНОВКИ

В результаті проведених досліджень, можна зробити наступні висновки:

Трудовий потенціал суспільства – це все населення країни, за виключенням недієздатних осіб, які навіть при певних умовах лікування та реабілітації не здатні приносити речової, фізичної та моральної користі членам суспільства. Основними чинниками трудового потенціалу є здоров'я населення, рівень освіти та демографічний фактор.

Серед головних проблем формування трудового потенціалу України можна виділити такі, як: зниження народжуваності та підвищення смертності, неналежний рівень життя та доходів населення, внутрішня та зовнішня міграція, а також невідповідна якість освіти та професійної кваліфікації. Негативні тенденції економічного розвитку, деіндустріалізація зайнятості, поширення неформальних трудових відносин, примітивізація соціально-економічних відносин та сировинна спрямованість експорту є також факторами неефективності використання трудового потенціалу в Україні та незабезпечення умов розширеного його відтворення.

Основним індикатором здоров'я ринку праці та ефективності використання трудового потенціалу є рівень безробіття. Рівень безробіття має

стійку тенденцію до зростання й у III кварталі 2020 року він сягнув 9,7% серед населення працездатного віку. Іншою визначальною детермінантою є рівень життя, що забезпечується насамперед рівнем заробітної плати. У номінальному значенні вона має тенденцію до зростання, проте в реальному значенні купівельна спроможність знижується. У 2020 році середній індекс реальної заробітної плати становив 94,1%.

В Україні разом з надлишковою пропозицією робочої сили має місце незадоволений попит на вакантні робочі місця. Станом на 1 січня 2021 року, на одне вільне робоче місце претендувало 11 безробітних.

Стратегічні перспективи вдосконалення системи відтворення трудового потенціалу полягають у впровадженні соціально-економічних програм розвитку кадрового потенціалу, розробленні концепцій професійного росту працівників та оптимальних механізмів добору, оцінки та мотивації персоналу; створенні і підтримці умов збереження і розвитку трудового потенціалу країни; покращенні кількісно-якісних параметрів трудового потенціалу; регулюванні мобільності. Діяльність місцевих органів влади необхідно спрямувати з функціональної орієнтації на створення гнучких координуючих центрів, що самоорганізуються, для забезпечення ефективного використання інтелектуальних та фізичних можливостей трудових ресурсів, реалізацію їх потенціалу та задоволення соціальних потреб.

Основними напрямками, за якими необхідно здійснювати реформування на ринку праці є: вдосконалення системи оплати праці; соціальна підтримка окремих груп населення; стимулювання державою розвитку малого та середнього бізнесу; удосконалення нормативно-правового регулювання; зменшення податкового навантаження на підприємства; розробка активної державної соціально-економічної політики, направленої на залучення молоді та випускників вищих навчальних закладів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Базилевич В.Д., Баластрик Л.О. Макроекономіка: навчальний посібник. К.: Атака, 2002. 368 с.
2. Бараник З. П., Карабанова О. В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*. 2016. № 1. С. 42-49.
3. Богиня Д.П., Куликов Г.Г., Шамота В.М. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : колект. монографія. К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. 300с.
4. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи та проблеми розвитку: навчальний посібник. К.: ІАЕ УААН, 2003. 277с.
5. Брояка А.А., Лукіяненко Р.О.. Тенденції розвитку ринку праці України в сучасних умовах. *Економіка. Фінанси. Право*. № 2. 2019. С. 4-10.
6. Брояка А.А., Ясінська Б.О. Науково-теоретичні засади розвитку людського капіталу в сільській місцевості. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 42. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/42-2020>
7. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навчальний посібник. К.: КНЕУ 2005. 252 с.
8. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посібник для працівників державної служби зайнятості. Т.1. К., 2000. 252 с.
9. Волкова О.В. Ринок праці: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
10. Головінова О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: монографія. Д: ДонДУЕТ, 2004. 161 с.
11. Гринкевич С.С., Брух О.О., Когут М.В. Сучасний стан використання трудового потенціалу в контексті новітніх вимог суспільного розвитку. *Аграрна економіка*. 2019. Т.12, №1-2. С.44-59.
12. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально трудові відносини: підручник. К.: Знання 2006. 535 с.

13. Закон України “Про зайнятість населення”. Відомості Верховної Ради України., 2013, № 24, ст. 243 (редакція від 20.12.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
14. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 22, ст.171 (редакція від 20.12.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>
15. Ільчук О.О., Пахольчак Я.Т. Тенденції розвитку трудового потенціалу в Україні за умов світової фінансової кризи та шляхи її подолання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 2. С.162-167.
16. Калетнік Г.М., Мазур А.Г. Науково-теоретичні засади формування та розвитку людського капіталу в сільських територіях. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. № 10. С. 7-25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2016_10_3
17. Кельдер Т.Л., Одинець Д. П. Вплив рівня життя населення України на трудовий потенціал держави. *Держава та регіони*. 2010. №6. С.115-121.
18. Кодекс законів про Працю України. (редакція від 31.12.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
19. Колос Ю.Ю. Трудовий потенціал України: визначення та розвиток. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2009. №15 С. 225-229.
20. Косович Б., Дмитрук В. Ринок праці в умовах глобалізації. *Львівський національний університет ім. Івана Франка. Серія економічна*. 2014. Вип. 51. С. 376 – 383.
21. Кочура І. Продуктивна зайнятість у контексті забезпечення людського розвитку і економічного зростання: міжвідомчий науковий збірник. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 6. С. 19-23.
22. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. К. : Центр навч. л-ри, 2003. 224 с.

23. Мазур А.Г., Дмитрик О.В. Тенденції економічного відтворення господарств населення в сільській економіці. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні проблеми наук і практики*. 2017. № 28. С.55-67.
24. Мазур С. А. Інфраструктурне забезпечення розвитку сільських територій. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 3. С. 96-105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2017_3_11.
25. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Атіка, 2005. 304 с.
26. Обелець Т. В. Сучасні детермінанти розвитку трудового потенціалу України. *Економіка та держава*. 2020. № 6. С. 160–164. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4671&i=27>
27. Осовька Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. К.: Кондор, 2003. 224с.
28. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації: монографія. К.: УДПУ, 1996. 178 с.
29. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1999. 288с.
30. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: навчальний посібник. К.: МАУП, 1997. 120 с.
31. Проблема трудової міграції в Україні. Електронний ресурс. URL: <http://zik.com.ua/ua/news/2019/11/23/101303>
32. Сайт Державного центру зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>
33. Сайт Державної служби статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua.
34. Сем'ян О.В. Чинники формування трудового потенціалу країни. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 1. С.40-52.
35. Федунчик Л. Г. Наявність структурного дисбалансу попиту і пропозиції ринку праці України. *Ефективна економіка* № 12, 2017. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5982>

36. Харабуга С. В. Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. *Економіка і організація управління*. 2019. Випуск 3 (31). С. 81-89.

37. Чорна Н. Чорний Р. Ринок праці України: сучасні виклики. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. №1. 2020. С. 64-73

38. Шило К.М. Сутність та економічна природа категорії «трудоий потенціал». *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 2. С.101-106.