

**Київський національний торговельно-економічний університет**  
**Кафедра публічного управління та адміністрування**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ  
УКРАЇНИ»**

Студента 5 курсу, 7 групи,  
Спеціальності 074 «Публічне  
управління та адміністрування»  
спеціалізації «Публічне  
управління та адміністрування»

Левіценка  
Антон  
Олександровича

---

(підпис студента)

Науковий керівник  
канд. держ. упр

Мірко  
Наталія  
Вікторівна

---

(підпис керівника)

Гарант освітньої програми  
канд. екон. наук,  
доцент

Головня  
Юлія  
Ігорівна

---

(підпис гаранта)

**Київ 2022**

**Київський національний торговельно-економічний університет**

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра публічного управління та адміністрування

Освітній ступінь: бакалавр

Спеціальність: публічне управління та адміністрування

Спеціалізація: публічне управління та адміністрування

**Затверджую**

Зав. кафедри

«11» грудня 2021 р.

**Завдання  
на випускню кваліфікаційну роботу (проект)  
студентові  
Левіщенку Антону Олександровичу**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту): «Державне регулювання зайнятості населення України»

Затверджена наказом ректора від «08» грудня 2021 р. № 4067

2. Строк здачі студентом закінченого роботи (проекту): 24.01.2022

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи (проекту)

**Метою роботи** є дослідження особливостей реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

**Об'єктом дослідження** є процес реалізації державної політики у сфері праці та зайнятості населення.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні аспекти діяльності органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення в Україні.

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (проекту):



## ВСТУП.

РОЗДІЛ 1. Актуальні тенденції ринку праці та проблеми зайнятості в Україні.

1.1. Аналіз сучасного стану та перспективи розвитку ринку праці.

1.2. Механізм державного регулювання зайнятості населення

РОЗДІЛ 2. Удосконалення державної політики регулювання ринку праці в Україні.

2.1. Державна служба зайнятості: зміни та новації в наданні послуг на ринку праці.

2.2. Удосконалення механізму державного регулювання ринку праці як чинник забезпечення продуктивної зайнятості населення.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

### 5. Календарний план виконання роботи (проекту)

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проекту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	До 10.12.2021	10.12.2021
2	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	До 20.12.2021	20.12.2021
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 10.01.2022	10.01.2022
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.01.2022	20.01.2022
5	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи на кафедрі	До 21.01.2022	21.01.2022
6	Підготовка письмового відгуку на випускну кваліфікаційну роботу	До 22.01.2022	22.01.2022
7	Зовнішнє рецензування ВКР	До 22.01.2022	22.01.2022
8	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	21-23.01.2022	21-23.01.2022
10	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	До 25.01.2022	До 25.01.2022
11	Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією у ЕК для захисту	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання « 11 » грудня 2021 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Мірко Н.В.

*(прізвище, ініціали, підпис)*

8. Гарант освітньої програми Головня Ю.І.

*(прізвище, ініціали, підпис)*

9. Завдання прийняв до виконання студент Левіщенко А.О.

*(прізвище, ініціали, підпис)*

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи (проекту):

Випускна кваліфікаційна робота написана на актуальну тему. Потребою сьогодення стає вдосконалення механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості в Україні. Важливим у цьому плані є розгляд інституційних особливостей функціонування органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення.

В випускній кваліфікаційній роботі студентом розглянуто основні важелі державного регулювання ринку праці в Україні та напрями державного впливу. Здійснено аналіз сучасного стану ринку праці та зайнятості в Україні. Зміст випускної кваліфікаційної роботи підпорядкований поставленій у роботі меті. Завдання поставлені в роботі виконані, що підтверджено висновками.

До роботи є зауваження: доцільним вбачається розгляд упровадження дієвих заходів підвищення економічної активності безробітного населення; потрібно було більше уваги приділити напрямкам державної політики на вирішення питання регулювання міграції; серед завдань удосконалення механізмів регулювання ринку праці та зайнятості, значне місце займають проблеми створення умов для залучення до трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями в роботі не приділено уваги цьому питанню. В цілому робота виконана відповідно до методичних рекомендацій та рекомендована до захисту із позитивною оцінкою.

Науковий керівник випускного кваліфікаційного проекту (роботи)

Мірко Наталія Вікторівна

*(підпис, дата)*





## Зміст

ВСТУП.....6

РОЗДІЛ 1. Актуальні тенденції ринку праці та проблеми зайнятості в Україні.....8

1.1. Аналіз сучасного стану та перспективи розвитку ринку праці.....8

1.2. Механізм державного регулювання зайнятості населення .....17

РОЗДІЛ 2. Удосконалення державної політики регулювання ринку праці в Україні.....21

2.1. Державна служба зайнятості: зміни та новації в наданні послуг на ринку праці..... 21

2.2. Удосконалення механізму державного регулювання ринку праці як чинник забезпечення продуктивної зайнятості населення.....24

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....31

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....33





## ВСТУП

**Актуальність теми.** У міру становлення в Україні ринкової економіки відходить у минуле політика загальної зайнятості населення. На зміну командно-адміністративним прийшли економіко-соціальні методи управління зайнятістю, що включають створення нових інститутів зайнятості та ринку праці, а також запровадження нових засобів ефективних механізмів регулювання зайнятості на загальнодержавному та регіональному рівнях.

У процесі становлення ринку праці в Україні вплив факторів, що зумовлюють його розвиток, суттєво відрізняється. Наприклад, відставання попиту на робочу силу від її пропозиції, циклічні перерви у виробничому процесі, призводять не лише до значних порушень у відтворенні робочої сили, а й до соціальних вибухів. Тому функціонування ринку праці, реалізація ефективних структурних зрушень у зайнятості населення неможливе без державного втручання. Саме тому ефективне державне регулювання зайнятості населення України залишається і надалі дуже актуальним питанням.

**Метою роботи** є дослідження особливостей реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

Відповідно до мети, можна виділити такі основні **завдання** даного дослідження:

- аналіз сучасного ринку праці в Україні та перспектив його розвитку;
- аналіз механізму державного регулювання ринку праці в Україні на сучасному етапі його розвитку;
- аналіз діяльності служби зайнятості в Україні на сучасному етапі;
- визначити загальні принципи та засоби підвищення ефективності політики зайнятості.

**Об'єктом дослідження** є процес реалізації державної політики у сфері праці та зайнятості населення.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні аспекти діяльності органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення в Україні.

**Методи дослідження.** Для вирішення поставлених завдань використано такі методи дослідження економічних явищ і процесів: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу; структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури дослідження; системного аналізу – для удосконалення напрямів регулювання ринку праці та дослідження впливу самозайнятості населення на ринок праці; методи соціологічного дослідження на основі опитування – для оцінки потенціалу розвитку ринку праці в державі; графічний – для наочного відображення статистичного матеріалу, візуалізації теоретичних та практичних положень.

Інформаційною базою проведеного дослідження виступили дані офіційних статистичних збірників, електронні ресурси офіційних сайтів Державної служби статистики та державних установ, результати спостережень і обстежень, порівняння, аналіз та інших методів збирання первинних даних про стан зайнятості та безробіття в Україні.

**Структуру роботи.** Робота складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій і списку використаних джерел.



## **РОЗДІЛ 1. Актуальні тенденції ринку праці та проблеми зайнятості в Україні**

### **1.1. Аналіз сучасного стану та перспективи розвитку ринку праці**

Ринок праці базується на певних принципах: взаємозамінність факторів виробництва; раціональна поведінка економічних суб'єктів; орієнтація суб'єкта на реальну весту; номінальність заробітної плати; конкуренція на ринку праці. Ринок праці виконує дві основні функції: економічну та соціальну. Економічна функція полягає в оптимальному залученні та використанні людської праці. Соціальна функція – забезпечення певного рівня доходів людей та нормального відтворення здібностей працівників. Ефективність економіки залежить від оптимальності процесу функціонування системи ринку праці [3, с. 24].

Надалі в даному дослідженні буде проаналізований стан ринку робочої сили в Україні за період 2020-2021 років. Саме тоді відбувся ще один удар по ринку праці, як в Україні, так і в цілому світі внаслідок пандемії Коронавірусу.

Протягом 9 місяців 2021 року в Україні було працевлаштовано чоловіків – 34%, а жінок – 66% відповідно. Працевлаштування людей відповідно до розподілу вікових груп можна наочно побачити на Рис. 1.1 [22].

Відповідно до того, які професії були затребувані та були працевлаштовані громадяни за цими професіями, то відповідно до аналізу статистичних даних Державного центру зайнятості України можна побачити, що найбільше було працевлаштованих маркувальників – 974 особи, фармацевтів – 910 осіб, кухарів – 550 осіб, укладальників-пакувальників (493 особи); провізорів (483 особи); операторів заправних станцій (390 осіб); кухонних робітників (387 осіб); фахівців (297 осіб); адміністраторів (275 осіб); підсобних робітників (260 осіб), водіїв автотранспортних засобів (251 особа); в'язальників схемних джгутів (235 осіб); продавців-консультантів (229 осіб); продавців продовольчих товарів (223 особи).

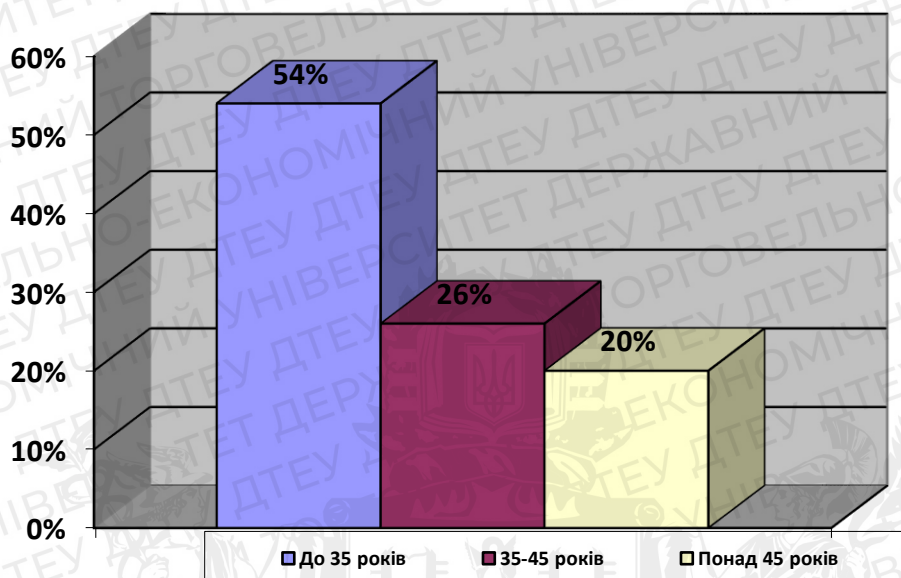


Рис. 1.1. Динаміка працевлаштування відповідно за віковими групами

Джерело: узагальнено автором за даними [22].

Мешканців міст було працевлаштовано в кількості 71%, а мешканців сільської місцевості 29% відповідно [22].

Будь-яка криза, яка виникає впливає на ринок праці як в окремій країні, так і в цілому світі. І пандемія коронавірусу не є винятком. На самих початках дана криза не стосувалася економіки, а більше медицини. Але коли вона вийшла за межі однієї країни і прийшлося зупинити роботу багатьох галузей економіки, вона спричинила масове безробіття та значне скорочення рівень заробітних плат. Адже дуже багато галузей економіки були заблоковані, відповідно вони не отримували прибутку, а працівники – заробітної плати.

Якщо розглядати рівень заробітної плати працівників усіх галузей за останні два роки, а також рівень безробіття, то можна побачити, що на початку 2020 року різко зменшилися заробітні плати, а рівень безробіття різко зріс. У зв'язку із тим, що багато галузей народного господарства повністю призупинили свою роботу і тим самим були змушені звільнити своїх працівників, а тим, що лишалися зменшити заробітну плату. Тільки ближче до



липня 2020 року відбулося поступове відновлення рівня заробітної плати до початку кризового періоду. Але безробіття так і надалі залишилося. Багато підприємств змушені були перекваліфікуватися та освоїти нові сфери діяльності, а також перейти на он-лайн роботу.

Якщо порівнювати рівень середньої заробітної плати в липні 2021 року і липні 2019 року, то вона зросла на 7,6%. А от реальна заробітна плата за аналізований період збільшилася всього на 5,1%

Відповідно до досліджених даних компанією KPMG за час карантинних обмежень більшість опитаних компаній в Україні зменшили рівень заробітної плати на 20-30%, а ще 35% компаній планують і надалі зменшувати рівень заробітної плати своїм працівникам. Біля 65% опитаних роботодавців не планують підвищувати рівень заробітної плати своїм працівникам найближчим часом і всього 6% респондентів готові підняти рівень заробітної плати своїм працівникам.

У середньому зарплати на ринку впали на 10-15%, хоча на початку року планувався приріст на 20-25%. Скорочення зарплат найбільше торкнулося ІТ-фахівців та топ-менеджерів (HRD, комерційних, фінансових та операційних директорів) – у середньому на 15-30% [24].

Набагато більшого удару корона-криза та карантин завдали по зайнятості населення. Реальну кількість звільнених людей, які стали тимчасово безробітними, не назве ніхто. Для багатьох компаній відправка співробітників у частково і повністю неоплачувану відпустку була першою за пріоритетністю антикризовим рішенням щодо скорочення операційних витрат.

Карантин багато в чому трансформував ринок праці. До основних пост-карантинних тенденцій ринку можна віднести:

Докризовий «ринок кандидата» перетворився на «ринок роботодавця». Конкуренція на ринку праці суттєво зросла, вимоги роботодавців при відборі працівників стали ще жорсткішими. Для роботодавців з'явилася можливість

наймати найліпші кадри за менші гроші. Підприємства переглядають свої вимоги до потенційних працівників. Так, згідно з опитуванням grc.ua, майже половина роботодавців (48%) стали висувати більше вимог при пошуку нових співробітників. Серед них:

22% розширили список побажань до непрофесійних навичок потенційного працівника – soft skills;

11% стали більш вимогливими до професійних навичок – hard skills [24].

Для працівників найважливішим стає стабільність, вони менш схильні змінювати місце роботи. Для багатьох українців на перше місце виходить наявність роботи як такої. Зниження на 10-20% зарплатних очікувань претендентів. Очікування підвищення чи індексації зарплат можна залишити до «кращих часів», крім антикризових менеджерів, вузьких та ключових спеціалістів.

За час карантинних обмежень змінилося співвідношення заробітної плати, яка є фіксована і тієї яка є змінна. Тобто, фіксована заробітна плата зменшилася в ряді категорій працівників і переважно роботодавці стали виплачувати заробітну плату відповідно до результатів виконаної роботи. Більшість компаній в Україні змінили курс від фіксованої заробітної плати, а почали виплачувати заробітну плату відповідно до індивідуальних підходів та враховуючи різноманітні фактори.

Компанії радикально переглядають, наскільки потрібні ті чи інші люди та функції, що саме можна оптимізувати. Все, що раніше сприймалося як належне (наприклад, наявність регіональних відділень) зараз аналізується. Якщо є можливість спілкуватися в режимі Zoom, навіщо утримувати інші офіси? Ті ж питання – до складу, логістики. Зараз і в найближчому майбутньому бізнес фокусуватиметься на тому, щоб якнайбільше передати на аутсорсинг і якнайменше «роздмухувати» штат. Адже пріоритетне завдання зараз – полегшити структури із збереженням продуктивності [23].



Як зазначають експерти ринку, швидкість прийняття рішень та впровадження новацій в умовах карантину суттєво зросла. Компанії за короткий термін були змушені розробляти нові процедури і запускати нові рішення. Зокрема, на АМКР запровадили чат-бот та лінію психологічної підтримки для співробітників.

Введення карантину в сусідніх країнах та закриття кордонів призвели до масового повернення в Україну чималої частини трудових мігрантів. Цими людьми з досвідом роботи за кордоном український бізнес міг би посилити свій кадровий потенціал. Проте ті ж причини, що «вигнали» трудових мігрантів додому, призвели до скорочення кількості робочих місць усередині країни. Іншими словами, достатньої кількості робочих місць для них не знайшлося. Тому повернення трудових мігрантів спочатку було вимушеним та тимчасовим.

За даними work.ua, у вересні 2021 року налічувалося 108 тисяч вакансій, тоді як рік тому - лише 53 тисячі. Тобто зростання – більш ніж удвічі. Роботодавці знову заговорили про дефіцит персоналу та необхідність підвищувати зарплати.

Насправді, правда, десь посередині. Одні фахівці справді залишилися без справ, і не можуть знайти роботу, навіть на невеликі гроші. Інших, як то кажуть, «відривають з руками» – компанії вже підвищили оклади найціннішим кадрам і думають про нові надбавки.

Український ринок праці ще не відійшов від наслідків коронакризи. Принаймні безробіття в країні тримається на одному з найвищих у Європі рівнів – понад 10% за запланованих 8,3%. Ці цифри говорять про те, що багато компаній не пережили карантин – закрилися чи скоротили кількість робочих місць.

Але є й інший нюанс – деякі просто переклали частину персоналу «в тінь». Тобто формально робоче місце «зникло», але фактично воно є, тільки людині платять зарплату в конверті та не перераховують за неї ЄСВ.

Так, за 11 місяців цього року в Україні зафіксовано рекордне зростання кількості ФОП за останні 5 років. За даними Опендатабот, за 11 місяців цього року кількість ФОП збільшилася на 85 тисяч.

Темп реєстрацій нових підприємців перекиривав закриття старих ФОП навіть під час карантинних локдаунів та протестних рухів, спрямованих проти запровадження касових апаратів та інших заходів фіскалізації (Рис. 1.2).

За 10 місяців 2021 року країну покинули і ще не в'їхали назад понад 600 тис. українців. Це найбільший показник за останні 11 років.

У першій половині десятих років Україна щороку втрачала близько 500 тис. людей. Після 2014-го щорічна кількість повернутих людей помітно знизилася, але рахунок все одно йшов на сотні тисяч. Єдиний рік із позитивним сальдо – коронавірусний 2020-й, коли українців, що повернулися додому, було на 80 тис. більше, ніж тих, хто виїхав [24].



Рис. 1.2. Динаміка зростання кількості ФОПів

Джерело: узагальнено автором за даними [24].

Загалом із 2011 по 2020 роки. до країни не повернулося 2,6 млн. громадян України.

Судячи з показників 2021-го, очікується, що якщо у листопаді-грудні не буде масового повернення українців додому, то сукупне негативне сальдо за 11 років становитиме понад 3.3 млн осіб Рис. 1.3 [24].





Рис. 1.3. Кількість громадян, які не повернулися до країни

Джерело: узагальнено автором за даними [24].

У той же час, що офіційна статистика не враховує великого тіньового ринку трудової міграції. Про це йдеться у прес-релізі компанії від 20 грудня.

Офіційні дані всередині країни говорять про 2,5-3 млн. трудових мігрантів на рік, тоді як ООН називає цифру в 5,5 мільйона людей. Різниця в 2,5 мільйона говорить про наявність великої кількості людей, які виїжджають на роботу нелегально. Це, у свою чергу, створює тіньовий ринок, де не всі цифри можуть бути враховані.

За її словами, пропозиції нелегального працевлаштування за кордоном залишаються актуальними, поки в Україні на законодавчому рівні не буде відрегульовано процедури підбору, оформлення та виїзду на роботу за кордон як для пошукових систем, так і для рекрутингових компаній.

Особливістю функціонування ринку праці в Україні є те, що становлення ринкових відносин супроводжується виникненням низки проблем: надзайнятість населення (через неефективність використання трудового потенціалу) на тлі прихованого безробіття; нерівномірний розподіл трудових ресурсів територією країни; існування неофіційних форм зайнятості (тіньовий ринок праці).

Відсутність узгодженості у роботі служб зайнятості, кадрової політики суб'єктів господарювання регіону та плани навчальних закладів призводить до перевищення пропозиції певної робочої сили над попитом, зростання безробітних серед молодих громадян, проблем їх працевлаштування за спеціальністю. Ускладнює завдання управління зайнятістю на ринку праці України інтенсивність його змін, що вимагають адекватного розвитку ринкової інфраструктури, створення єдиного інформаційного простору, постійного вдосконалення роботи центрів зайнятості на всіх рівнях управління.

До перспективних напрямів роботи служб зайнятості [2] слід зарахувати організацію самозайнятості населення. Організація власної справи дає людині більшу свободу дій, можливість виявити свої якості та отримувати доходи залежно від кількості та якості вкладеної праці.

Але поряд з позитивними наслідками самозайнятості притаманні і негативні сторони. Із закриттям підприємств збільшується кількість людей, які потребують адресної соціальної допомоги, що при нестачі бюджетних коштів, що виділяються на вирішення соціальних проблем, призводить до збільшення напруженості у суспільстві.

За результатами попередніх оцінок щодо додаткової потреби роботодавців у працівниках на 2021 рік, передбачається, що кількість вакансій, зареєстрованих у державній службі зайнятості, становитиме 862 тис. одиниць, що на 4% більше, ніж за фактом 2020 року (у 2020 році, у порівнянні з 2019 роком, відбулося зниження кількості вакансій на 28%). Ці тенденції відповідають Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2021-2023 роки, розробленого Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (постанова КМУ № 671) щодо зростання ВВП у 2021 році. Передбачається, що як і в минулі роки, понад 40% загальної потреби у кадрах будуть сконцентровані у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській, Полтавській, Львівській та Івано-Франківській областях.



За видами економічної діяльності станом на початок 2022 року переважатиме потреба у кадрах:

- у переробній промисловості – 17% всіх вакансій. Найбільше пропозицій роботи очікується на підприємствах харчової промисловості, виробництва скла, цементу, гіпсових сумішей, виробництва одягу та оброблення деревини. Половина цих робочих місць зосереджена у 7 регіонах: Дніпропетровській, Житомирській, Львівській, Харківській, Київській, Полтавській та Вінницькій областях.

- у сільському господарстві – 15% всіх вакансій. Понад 50% цих вакансій у Вінницькій, Харківській, Полтавській, Черкаській, Одеській, Запорізькій та Кіровоградській областях.

- у сфері торгівлі – 15% всіх вакансій. Третина вакансій підприємств торгівлі зосереджена у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській та Львівській областях.

- в освіті – 10% всіх вакансій. Найбільша кількість вакансій закладів освіти очікується у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській та Львівській областях.

- на транспорті та складському господарстві – 7% всіх вакансій. Майже половина вакансій транспортних та складських підприємств зосереджена у м. Києві, Харківській, Дніпропетровській, Львівській, Київській та Полтавській областях.

- державному управлінні й обороні – 7% всіх вакансій. Майже половина вакансій установ державного управління та оборони зосереджена у м. Києві, Харківській, Хмельницькій, Львівській, Дніпропетровській та Житомирській областях.

Таким чином, можна зробити висновок, що ринок праці в Україні, його стан, структура, динаміка руху змінюються під впливом соціально-економічних факторів, що відображають політику держави регіонів та органом місцевого самоврядування.

## 1.2. Механізм державного регулювання зайнятості населення

Політика зайнятості припускає систему заходів по створенню умов для повнішого використання потенціалу трудової і ділової активності працездатного населення, ув'язці цієї активності через урахування специфіки групових інтересів із завданнями і орієнтирами соціально-економічного розвитку. Вона повинна виконувати роль стабілізуючого чинника, що не дає безробіттю істотно перевищити допустимий рівень, тобто перетворитися на довготривалу, застійну в період економічного підйому із-за якісної невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці.

Державне регулювання ринку праці та зайнятості є сукупністю різних функцій управління, які здійснюють державні органи влади для того, щоб збалансувати попит та пропозицію на ринку праці.

Регулювання ринку праці як процес є складною системою організаційних, економічних та нормотворчих заходів.

Державне регулювання ринку праці виявляється у створенні програм, орієнтованих створення максимальної кількості робочих місць у державному секторі; програм з підготовки та перепідготовки робочої сили; програм, які допомагають працевлаштуванню робочої сили в; урядових програм із соціального страхування від безробіття.

Кошти державного регулювання поділяються на дві групи:

- прямого державного впливу, тобто через систему державного замовлення та державних контрактів, встановлення норм та стандартів, законодавчих актів, прогнозів, цільових комплексних програм розвитку;
- непрямого впливу, тобто через державні кредити, дотації, податкові пільги, субсидії, ціни [10, с. 109].

Правовими інструментами є законодавчо-правові акти (закони та підзаконні нормативні правові акти, до яких належать також укази та постанови), нормативні правові акти (розпорядження та накази).



Державний механізм регулювання зайнятості включає весь спектр методів та інструментів, які використовуються органами державної влади різних рівнів для досягнення стану ефективної зайнятості та забезпечують результативне функціонування ринку праці.

Економічні методи спрямовані формування стимулів в учасників ринку праці, коригуючи у своїй їх поведінка задля досягнення ефективної зайнятості. Держава, використовуючи зазначені інструменти, серед яких є оподаткування фонду оплати праці; надання податкових пільг підприємствам, які створюють та зберігають робочі місця; урядові витрати на фінансування заходів у сфері сприяння зайнятості; державні інвестиції; державні замовлення підприємствам; субсидування зайнятості, заохочення самозайнятості; дотації, субвенції та субсидії суб'єктам і т. д., безпосередньо впливає на вектор розвитку ринку праці [8, с. 34].

Заходи регулювання ринку праці повинні полегшувати перехід від навчання до трудової діяльності для молоді, підтримувати участь на ринку праці людей похилого віку, сприяти інтеграції мігрантів у ринки праці.

Ринок праці - багатопланова система в мікро- та макроекономіці, яка багато в чому визначається економічною, політичною, а також соціальною ситуацією на регіональному (державному) рівні.

Державне регулювання ринку робочої сили - це сукупність цілей, принципів, функцій, методів, форм та інструментів, за допомогою яких держава (суб'єкт регулювання) впливає на кон'юнктуру ринку робочої сили для того, щоб забезпечити функціонування ринку та сприяти позитивному розвитку демографії, соціально-економічної, наукової та міграційної сфер [3, с. 97].

Органи державного регулювання ринку праці прагнуть досягнення раціонального рівня зайнятості, пом'якшують наслідки безробіття, вживають заходів щодо відповідності структури зайнятих громадян (професійне освіту працівників) структурі займаних робочих місць. Високий рівень безробіття

існує насамперед серед молоді. Ця проблема набуває надзвичайної важливості у зв'язку з посиленням дисбалансу між потребами економіки та підготовкою кадрів навчальними закладами.

Враховуючи вищевказане, стає очевидним, що завдання держави полягає в тому, щоб читати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин - адміністративних та економічних з використанням усіх можливостей державного сектора економіки у вирішенні проблем всіляко сприяти створенню ринкового сектора економіки. Паралельно з цим має йти процес формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці - служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків, інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників та ін.

Функціонально їхня діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Ідеться системи найму, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Так, в основі старої економічної системи поступово створюються елементи нового. Вони посилюються з усуненням держави від виконання невласливих їй функцій шляхом делегування їх у місця.

Трансформація функцій регулювання зайнятості синхронізується з темпами приватизації та передачі власності з державної власності, структурними змінами у господарському комплексі регіону, динамікою розвитку ринкового сектора економіки, ефективністю власних накопичень, створенням дієвого господарського механізму місцевого самоврядування, формування механізму взаємодії територіальних органів влади з професійним об'єднанням та роботою. Щодо рівня впливу на рівень заробітної плати та стимулювання попиту на працю, тобто йде процес формування ринкового сектора економіки. Відкривається простір для вільного переміщення робочої сили, створюються умови більш повної самореалізації людини у процесі праці. Виходячи з цієї теоретико-методологічної позиції, слід зазначити, що



перехідному періоду відповідає державно-ринковий механізм регулювання трудових відносин, що поступово еволюціонує у бік зрілого ринку праці, витісняючи адміністративні важелі регулювання економічними. Це означає, що в економіці перехідного періоду не може існувати повноцінного ринку праці, адже детермінанти, які формують попит та пропозицію робочої сили, а відповідно і її ціну, є недостатньо розвиненими, що створює труднощі та протиріччя процесів, що формуються на ринку праці.

Тому в механізмі регулювання зайнятості необхідно гнучко поєднувати дві взаємодоповнюючі форми організації економічних зв'язків: через пряме державне втручання та опосередкована ринком, яка починає взаємодіяти в основному з недержавним сектором економіки, здійснюючи там коригуючий вплив на структурні пропозиції виробництва та розподіл робочої сили. Заходи держави у разі направляються на зближення пропозиції з попитом робочої сили, що необхідно задля досягнення рівноваги ринку праці [5, с. 13].

Отже, регулюючи фактори попиту та пропозиції на робочу силу, держава сприяє професійним перетворенням у сфері виробництва та зайнятості, посилюючи цим дії ринкових регуляторів. Це означає, що вона поступово диктує правила гри для учасників.

## **РОЗДІЛ 2. Удосконалення державної політики регулювання ринку праці в Україні**

### **2.1. Державна служба зайнятості: зміни та новації в наданні послуг на ринку праці**

Поняття зайнятості одна із ключових показників визначення стану економіки та рівня соціального розвитку держави. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана з задоволенням їх особистих та громадських потреб з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій чи іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які провадять господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безкоштовно [1].

Державну службу зайнятості було створено у грудні 1990 року. Сьогодні вона є активним посередником на ринку праці між роботодавцями та здобувачами, вона на безоплатній основі надає послуги з пошуку відповідної роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Державна служба зайнятості відіграє неабияку роль у формуванні позитивних тенденцій на ринку праці в Україні.

На сьогоднішній день найбільш актуальним є створення технологій соціальної роботи щодо вирішення проблем збільшення конкурентоспроможності незайнятих на ринку праці громадян, необхідності підвищення кваліфікації працівників та збільшення обсягів їх професійної підготовки, що має відбуватися відповідно до потребам ринку. З цією метою згідно з досвідом європейських країн в Україні створюються нові соціально-освітні технології, навчальні заклади на базі центрів професійно-технічної освіти, які сьогодні вже створено у 7 регіонах. З 2008 року в Україні реалізується концепція державної системи професійної орієнтації населення.



Близько 2 млн. громадян щорічно отримують профорієнтаційні послуги у центрах зайнятості та близько 1 мільйона учнів – підтримку в здобутті майбутньої професії [6].

Державна служба зайнятості - єдина в українському суспільстві державна установа, на засадах соціального страхування безкоштовно надає широкий спектр послуг громадянам щодо сприяння їх зайнятості та роботодавцям – у забезпеченні робочою силою [14, С. 23].

Сьогодні соціальні послуги служби зайнятості налічує понад 645 центрів зайнятості по всій території країни. За роки своєї діяльності служба зайнятості: впровадила систему соціального захисту населення від безробіття на страхових засадах; організувала співпрацю з профспілками та роботодавцями на засадах соціального партнерства; розробила та впровадила новітні технології у сфері надання соціальних послуг, у тому числі була впроваджена Єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості, включаючи єдиний банк вакансій по всій Україні.

Нові технології державної служби зайнятості є передовим досвідом забезпечення єдиних державних стандартів у соціальній сфері.

Це - Єдина технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) та Єдина інформаційно-аналітична система (ЄІАС) державної служби зайнятості. Головна мета впровадження таких технологій - створення умов для ефективного, оперативного задоволення потреб претендентів та роботодавців.

Наприкінці 2002 року на роботу з ЄТОНН перейшли усі базові центри зайнятості України. Це дозволило підвищити їхню пропускну спроможність, продуктивність праці працівників, забезпечити реалізацію концепції самопомоги клієнтів, надання розгорнутої інформації роботодавцям та населенню.

Акценти у діяльності служби зайнятості усунуті від регулювання поточної ситуації ринку праці до профілактики безробіття. У сучасних соціально-економічних умовах підвищення конкурентоспроможності

національної робочої сили – завдання загальнодержавного рівня. З цією метою служба зайнятості здійснює професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації безробітних. Перелік професій, за якими проходить навчання, постійно розширюється і на сьогодні становить понад 300 професій та спеціальностей.

З метою оперативного задоволення потреб економіки державна служба зайнятості, єдина у країні, створює мережу навчальних закладів для дорослого населення. Такі центри професійно-технічної освіти працюють у Дніпропетровській, Івано-Франківській, Львівській, Одеській, Рівненській та Харківській областях. Продуктивній зайнятості, зокрема, сприяє підтримка державною службою зайнятості підприємницької ініціативи безробітних. Для організації безробітними власної справи державна служба зайнятості з 2001 року надає допомогу з безробіття одноразово.

Державною службою зайнятості розроблено та впроваджено соціальні послуги нового покоління:

- автоматизований підбір роботи у загальнодержавній базі вакансій, зокрема за відсутності клієнта, у нічний час;
- автоматизований підбір роботи за допомогою комп'ютера вільного доступу (тач - скрин);
- застосування безкоштовної системи SMS-повідомлень для підбору підходящої роботи;
- надання інформації засобами безкоштовної інформаційно-довідкової інтерактивної багатоканальної телефонної системи;
- Інтернет-послуги ([www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua)), у т.ч. для розміщення резюме здобувачами та вакансій роботодавцями ([www.trud.gov.ua](http://www.trud.gov.ua));
- розміщення у школах по всій країні профорієнтаційних терміналів (для учнів, вчителів, батьків) "Живи та працюй в Україні!", які управляються з центрального серверу [17, С. 135].



З 2010 року в Україні запроваджено механізм забезпечення молоді, яка звернулася до державної служби зайнятості після закінчення навчального закладу, першим робочим місцем шляхом надання дотації роботодавцю. Важливим напрямом підтримки безробітних стало активне залучення людей до різних освітніх проєктів, націлених на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації. Здійснено перехід від установки «робота насамперед» до принципу «спочатку навчаємо» та програм набуття трудового досвіду. Пропонувати тим, хто шукає роботу придбати "нові вміння для нової роботи" на час впровадження модернізаційних проєктів. Це передбачає збільшення фінансування програм підтримки безробітних та їх перенавчання. Домогтися такого збільшення буде непросто. Але якщо модернізація здійснюється для людей, робити це потрібно.

Глибокі зміни, які у світі праці, сприяли виникненню нових форм відносин зайнятості. Серед нестійких (атипових) форм зайнятості можна назвати:

- залучення робочої сили через кадрові агентства або посередницькі фірми з підбору персоналу (лізинг персоналу);
- передача стороннім організаціям певних функцій, які є підприємства профільними (аутсорсинг), зі скороченням відповідних підрозділів в себе;
- виведення компанією частини своїх працівників за межі штату (звільнення) та переведення їх у кадрове агентство, яке укладає з ними трудові договори (аутстафінг), але за фактом вони продовжують працювати у колишній компанії;
- надомна робота, включаючи розвиток ринку «фрілансерів» (віддалений працівник) та коворинг - центрів;
- лізинг, оренда персоналу, субпідряд робочої сили [17, С. 187].

Проте проведені у світі дослідження підтвердили універсальну важливість концепції саме трудових відносин, яка, в основному, базується на системі соціального захисту зайнятих.

## **2.2. Удосконалення механізму державного регулювання ринку праці як чинник забезпечення продуктивної зайнятості населення**

Служба зайнятості постійно модернізується та розвивається, дбає про постійне вдосконалення соціального захисту громадян України від безробіття.

Криза COVID-19 серйозно підірвала економіку і ринки праці в усіх регіонах світу. За оцінками МОП, у другому кварталі 2020 року втрати робітника часу, більшість яких припала на країни з ринковою економікою, що формується, і країни, що розвиваються, були еквівалентні майже 400 мільйонам робочих місць з повною зайнятістю. Основними інструментами, які директивні органи використовують для вирішення проблем, викликаних кризою, є програми компенсації доходів та активна політика на ринку праці.

Політика та програми на ринку праці, здійснення яких часто відбувається за допомогою державних служб зайнятості, які відіграють центральну роль у пом'якшенні наслідків звільнень, збереження робочих місць та навичок, сприяння зайнятості в основних галузях виробництва та послуг та підтримці зв'язку людей з ринком праці, включаючи вразливих працівників, зайнятих в неформальній економіці або працюючих на основі нових форм зайнятості.

Державні служби зайнятості, які інвестували у технології надання послуг до кризи, і ті, які розробили чітку стратегію цифрової трансформації могли покладатися на дистанційні канали для забезпечення безперервного процесу надання послуг у час дії режиму повної самоізоляції та по мірою пом'якшення обмежувальних заходів. Використання нових технологій для надання послуг, а також гнучкий підхід у перебудові робочих процесів та партнерських відносин значною мірою сприяли зміцненню можливості державних служб зайнятості задовольнити різко збільшений попит на найбільш важливі послуги та запобігти збої, які могли виникнути у зв'язку із застосуванням заходів боротьби з пандемією. Найважливіші послуги, які продовжують надаватися на місцевих ринках праці, включають обробку заяв



на страхові виплати з безробіття та звернень за соціальною допомогою, а також вдосконалені та розширені послуги з підбору персоналу для секторів, які продовжують активно наймати персонал в умовах пандемії [18, С. 34].

Програми на ринку праці є ключовими компонентом комплексу заходів політики, що приймаються урядами для захисту робочих місць, підприємств та доходів від наслідків пандемії COVID-19. Як і в попередні кризи, директивні органи в країнах з ринковою, що формується економікою та розвинених країн застосовують заходи політики для оперативного реагування на погіршення ситуації на ринку праці в кількох напрямках: для прискорення повернення на роботу, адаптації навичок, сприяння перерозподілу робочої сили та пом'якшення втрати доходів у зв'язку з тимчасовим безробіттям. Однак, на відміну від минулих економічних спадів, у цю кризу інститути ринку праці зіткнулися не тільки з падінням сукупного попиту, а й із наслідками режиму самоізоляції та заходів фізичного дистанціювання, спрямованих на уповільнення поширення коронавірусу.

Надалі наводиться короткий огляд найбільш поширених заходів політики на ринку праці, включаючи заходи, спрямовані на забезпечення відповідності між попитом та пропозицією робочої сили та необхідного посередництва. Даний план заходів, які намагаються запроваджувати центри зайнятості в різних країнах світу, доцільно також впровадити і в нашій державі для більш ефективної політики Державної служби зайнятості у боротьбі із безробіттям.

Політика на ринку праці полягає у підтримці доходів у період безробіття або скорочення робочого часу (пасивна підтримка); заходи, сприяють інтеграції на ринку праці, спрямовані на безробітних та осіб, схильних ризик безробіття (активна підтримка).

Пасивна політика на ринку праці полягає, здебільшого, у наданні допомоги з безробіття, часто у поєднанні з іншими грошовими виплатами та заходами підтримки підприємств. Країни з великим числом неформальних

працівників та обмеженими системами соціального захисту у значній ступеня покладаються на грошові виплати та забезпечення загального гарантованого базового доходу за допомогою дискреційних бюджетно-податкових механізмів для компенсації втрати доходу тим, хто не має доступу до допомоги по безробіттю.

Заходи активної політики на ринку праці можуть підрозділятися відповідно до передбачуваних функціями щодо впливу на попит та пропозицію робочої сили, а також за посередництвом між ними:

Заходи, пов'язані з попитом, спрямовані на збереження чи підтримку зайнятості у період кризи та відновлення економіки, а також на стимулювання створення нових робочих місць Ці заходи, які мають обмежений характер, включають субсидії на заробітну плату, скорочення витрат на оплату праці, не пов'язаних із заробітною платою, та підтримку у разі переходу на режим скороченого робочого дня.

Заходи, пов'язані з пропозицією, спрямовані на підвищення адаптивності робочої сили, у тому числі за допомогою навчання на робочому місці та аудиторного навчання, і, як правило, надають вплив на працевлаштування у середньостроковому та довгостроковій перспективі. Ці заходи політики також припускають стимулювання пошуку та збереження роботи за допомогою надання пільг за місцем роботи у вигляді виплат заробітної плати та субсидій, наприклад, у рамках програм тимчасової державної зайнятості, часто орієнтованих на низькокваліфікованих та вразливих працівників [18, С. 102].

Також застосовується стимулювання самозайнятості та підприємництва. Посередництво на ринку праці допомагає подолати розрив між попитом та пропозицією, сприяючи більш ефективному та якісному підбору здобувачів відповідно до існуючих вакансіями. Посередницькі послуги, що включають у собі допомогу у пошуку роботи, надання консультацій та інформації про



ринок праці, роз'яснювальну роботу, підбір відповідної роботи відповідно до кваліфікації, підвищують ймовірність того, що претенденти знайдуть роботу.

Державний центр зайнятості є ефективним посередником між роботодавцями та громадянами, які шукають роботу. Для цього потрібно змінити модель роботи служби, орієнтуючись насамперед на потреби клієнтів.

Основним напрямком роботи Державної служби зайнятості та Уряду нашої країни є покращення показників росту на ринку праці, більш краще забезпечення населення зайнятістю, створення нових місць роботодавцями та зменшення рівня безробіття. Державній службі зайнятості потрібно якомога більше звертати увагу на клієнтоорієнтованість, як з боку працівників, так і з боку роботодавців.

Потрібно якомога швидше змінити модель надання послуг Державною службою зайнятості України, тобто їхні послуги повинні бути більш адресними, а служби на місцях повинні більш точніше займатися пошуком роботодавців та зменшувати рівень безробіття.

Потрібно якомога ближче спілкуватися із безробітними, глибше вивчати їх можливості та намагатися вже з першого разу запропонувати якомога більше вакансій щодо отримання бажаної роботи. Тобто, в службі зайнятості повинні діяти так звані кар'єрні радники, які будуть більш тісніше спілкуватися з клієнтом та більш ширше оцінювати всі якості своїх клієнтів.

Також з'явиться консультант роботодавця, який допомагає підбирати кандидатів на вакансії.

Крім того, у планах уряду спрощення процедури реєстрації у центрах зайнятості. Клієнти будуть представляти менше документів, оскільки служба зможе отримувати деякі дані безпосередньо від інших органів влади. Заощаджуватиме час клієнтів також цифровізуалізація послуг. Чиновники обіцяють, що у центрах зайнятості з'являться електронні кабінети роботодавця та безробітного. Там можна буде подавати вакансії та резюме в електронній формі.

Реформи центрів зайнятості розпочнуться, коли депутати ухвалять відповідні законодавчі зміни. Наразі в парламенті зареєстровано законопроект №6067.

Власне, законопроект передбачає підвищення якості послуг служби зайнятості завдяки політиці клієнтоорієнтованості та цифровізації послуг. Документ пропонує запровадити компенсації роботодавцям частини видатків на оплату праці за працевлаштування осіб до 25 років та громадян передпенсійного віку (не більше 5 років до пенсії) або видатків у розмірі ЄСВ за працевлаштованих на перше робоче місце осіб віком до 35 років.

Щоб вирішити проблему людей, які довго не працюють, у проекті передбачені компенсації роботодавцям витрат єдиного внеску на загальнообов'язкове державне страхування. Також документ пропонує надати фінансову допомогу для започаткування підприємницької діяльності.

Крім того, автори законопроекту планують змінити умови, тривалість та розміри допомоги з безробіття. Воно буде збільшено пропорційно до страхового стажу. А санкції за звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин буде ослаблено.

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради вже надав свій схвальний висновок щодо законопроекту. Далі річ за депутатами. Тим часом, в уряді переконані, що прийняття цього документа допоможе забезпечити швидше працевлаштування тих, хто шукає роботу.

Підбиваючи підсумки, можна виділити наступні основні заходи щодо виходу із кризи, що впливає на ринок праці, особливо в час світової пандемії Коронавірусу:

- законодавчо регламентувати умови соціально-трудова відносин через трудове законодавство та особливо виплати за категоріями соціально незахищених безробітних;



- забезпечення політичної стабільності в країні та підвищення міжнародного рейтингу висококваліфікованих спеціалістів;
- необхідно позбавитися тенденцій екстенсивного розвитку економіки та перейти переважно до інтенсивного розвитку;
- позбутися старих підприємств, які виявилися нежиттєздатними у ринкових умовах, реструктуризувати та створювати нові робочі місця; переходити на інноваційно-інвестиційний шлях розвитку;
- зменшувати тіньовий сектор економіки за рахунок запобігання неформальному ринку праці та сприяти працевлаштуванню молоді після закінчення навчальних закладів, сприяти розвитку підприємництва;
- покращити систему відтворення робочої сили у поєднанні з покращенням робітників місць, професійної орієнтації, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців (корпоративне навчання), ефективне використання трудових ресурсів та підвищення рівня заробітної плати працівників [20, С. 183].

Узагальнення теоретичних та прикладних результатів проведеного дослідження формує базу для обґрунтування нових підходів до вирішення питання з вдосконалення напрямів регулювання ринку праці: на основі проведеного дослідження удосконалено механізм регулювання ринку праці України, метою якого є досягнення професійно кваліфікаційного балансу, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості. Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму є: забезпечення збалансованості ринку праці, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів, оптимізація потреб підприємств у кадрах, підвищення ефективності планування кадрового потенціалу, раціональний вибір напрямку професійної підготовки, формування культури інвестування населення у власний освітній та професійний розвиток.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, за результатами проведеного дослідження можемо зробити такі висновки:

1. Відпрацювати систему оцінки трудового потенціалу, що базується на критеріях та індикаторах постійного суспільного розвитку.
2. Спільно із соціальними партнерами, зацікавленими міністерствами та відомствами України здійснити комплекс заходів щодо прискореного розвитку соціально-трудої сфери. З цією метою здійснити інтеграцію політики зайнятості до загальної структури соціально-економічних перетворень; посилити орієнтацію на забезпечення продуктивної зайнятості та удосконалення механізмів державного регулювання ринків праці.
3. Визначити пріоритети у проведенні превентивних механізмів обмеження тривалого безробіття, а також забезпечити узгодження ключових засад політики зайнятості з пріоритетними напрямками соціальної, економічної, інвестиційної, структурної, промислової, регіональної та освітньої політики.
4. Розробити комплекс системних заходів щодо переорієнтації економічної політики на внутрішній ринок, який забезпечив би можливості для стабільного соціально-економічного розвитку за рахунок задоволення відкладеного попиту населення у товарах та послугах, зокрема у сфері будівництва соціального житла, розвитку соціальної та транспортної інфраструктури, особливо у сільській місцевості.
5. Розробити технологію підвищення можливостей безробітних громадян старшої вікової групи щодо їхнього працевлаштування шляхом розробки цільової програми їхньої перепідготовки, а також запровадження стимулів зацікавленості роботодавців у створенні робочих місць.
6. Здійснити заходи щодо збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг як важливого інструменту подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу у структурі попиту та пропозиції робочої сили.



7. Направити діяльність базових центрів зайнятості підвищення якості соціальних послуг, і навіть наближення їх до споживачів з допомогою оптимізації інформаційно-консультативних технологій. використання мобільних центрів зайнятості, а також спільних заходів із сільськими радами та місцевими органами влади.

8. Оптимізувати систему показників та критеріїв оцінки ефективності роботи персоналу державної служби зайнятості України на всіх ієрархічних рівнях суспільного устрою.

Отже, незважаючи на світову пандемію та світову кризу щодо рівня безробіття та забезпеченості стабільної і високої заробітної плати, Державній службі зайнятості потрібно дозволити ринку праці перейти на нові можливості та всіляко допомагати цьому.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 21.05.2018).
3. Васильченко В.С. Ринок праці та зайнятість: Навч. посібник. /В.С. Васильченко. - К.: НЦЗРП, 2016. 137 с.
4. Гітіс Т. П., Чемерис Є. Т., Антонова В. І., Носаньова А. С. Дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні. Економічний вісник Донбасу. 2020. № 1 (59). С. 116–122. doi: 10.12958/1817-3772-2020-1(59)-116-122.
5. Данилов А. В., Кириченко С. О. Світовий досвід подолання безробіття як провідний фактор стабілізації ринку праці України. Актуальні проблеми економіки та управління : збірник наукових праць молодих вчених. 2013. Вип. 7
6. Державна служба статистики України / Зайнятість та безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
7. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / Відп. ред. С.В. Мочерний. – К. : Академія, 2011. – 848 с.
8. Економіка України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki>.
9. Кейнс Дж.М. Загальна теорія зайнятості, відсотка та грошей / Дж.М. Кейнс; пров. проф. Н.М. Любимів. - М.: Геліос АРВ, 2012. - 352 с.
10. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці /С.П.Коваль //Економічний вісник університету: Збірник наукових праць учених та аспірантів. - Вип. 28/1. - 2016. - С. 107-114.



11. Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості: Монографія /І.С.Кравченко. - К.: Ін Юре, 1998. - 360 с.
12. Лисюк О. С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. Збірник наукових праць ВНАУ. 2012. № 4 (70). С. 48–53.
13. Мельничук Л. С. Основні проблеми зайнятості населення України. Наукові праці Чорноморського державного університету ім. Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". 2012. Т. 189, № 177 (Серія: Економіка). С. 105- 108.
14. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект / В.Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління. - 2009. - № 2. - С. 23-32.
15. Нижник Н.Р. Системний підхід в організації державного управління /Н.Р.Нижник, О.А. Машков. -К.: Вид-во УАДУ, 1998. - 160 с.
16. Рівень безробіття [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php>.
17. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: Кол. моногр. / Д.П. Богиня, Г.Т. Куликов, В.М. Шамота та ін. - К.: Вид. полігр. дільниця ІЕ НАН України, 2011. - 300 с.
18. Сенчук А. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» – шлях до кращого майбутнього / А. Сенчук// Зовнішні справи. – 2014. – №8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uaforeignaffairs.com/ua/zs/anglomovna-versija/view/article/strategija-stalogo-rozvitku-ukrajina-2020-shljakh-do-kr/>.
19. Ткаченко Є. О. Безробіття та проблеми сталого розвитку сільських територій України. Молодий вчений. 2017. № 9 (49). С. 567-571.
20. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки. Наукові доробки молоді – вирішенню проблем європ. інтеграції: зб. наук. статей у 2 т. 2018. № 12. С. 182–184.

21. Ярова Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 10. С. 752–755. 7.
22. <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>
23. Jurliga [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2014/11/11/119897.htm>
24. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_755872.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_755872.pdf)





**Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра публічного управління та адміністрування**

**РЕФЕРАТ  
ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

**на тему:  
«ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ  
УКРАЇНИ»**

Студента 5 курсу, 7 групи,  
спеціальності 074 «Публічне  
управління та адміністрування»  
спеціалізації «Публічне  
управління та адміністрування»

Левіценка  
Антон  
Олександровича

---

(підпис студента)

Науковий керівник  
канд. держ. упр

Мірко  
Наталія  
Вікторівна

---

(підпис  
керівника)

Гарант освітньої програми  
канд. екон. наук,  
доцент

Головня  
Юлія  
Ігорівна

---

(підпис гаранта)

Київ 2022

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел (24 найменувань). Основний зміст роботи викладено на 27 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить три рисунки.

Метою роботи є дослідження особливостей реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

Об'єктом дослідження є процес реалізації державної політики у сфері праці та зайнятості населення.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні аспекти діяльності органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення в Україні.

В даній кваліфікаційній роботі були використані такі основні методи дослідження, як: історичні, економічні, статистичні, дедукційні, аналітичні та науково-пошукові.

У першому розділі проведено аналіз актуальних тенденцій ринку праці та проблемі зайнятості в Україні. Проаналізовано сучасний стан та перспективи розвитку ринку праці, розглянуті механізми державного регулювання.

У другому розділі розглянуті процеси удосконалення державної політики регулювання ринку праці в Україні, зміни та новації в роботі Державної служби зайнятості, чинники які впливають на забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Практична цінність даної кваліфікаційної роботи полягає в тому, що на основі розгляду функціонування державної служби зайнятості в Україні на сучасному етапі, можна зробити прогнози щодо подальшої її модернізації та усунення недоліків, які існують в даний час.



## Анотація

### Левіщенко А.О. «Державне регулювання зайнятості населення в Україні»

У випускній кваліфікаційній роботі висвітлені дослідження процесу державної політики регулювання ринку праці в Україні.

Проаналізовано стан та перспективи подальшого розвитку ринку праці в Україні, а саме створення технологій соціальної роботи щодо вирішення проблем збільшення конкурентоспроможності незайнятих на ринку праці громадян, за допомогою створення нових соціально-освітніх технологій, та зміна моделі надання послуг Державною службою зайнятості України, тобто зробити їх більш адресними. Надано пропозиції щодо вдосконалення та розвитку роботи служби зайнятості та закріплення їх на Державному рівні

Ключові слова : служба зайнятості , державне регулювання, система економічних механізмів, ринок праці, безробіття , механізм державного регулювання.

## Abstract

The final qualification work illustrate research the process of state policy of labor market regulation in Ukraine.

The state and prospects of further development of the labor market in Ukraine was analyzed, exactly condition the creation of social work technologies to solve the problems of increasing the competitiveness of unemployed citizens by creating new social and educational technologies, and changing the model of providing services to the State Employment Service of Ukraine. To make this services more targeted. Proposals for improving and developing the work of the employment service and consolidating them at the State level are provided.

Key words: employment service, state regulation, system of economic mechanisms, labor market, unemployment, mechanism of state regulation.

**РЕЦЕНЗІЯ**

на випускну кваліфікаційну роботу  
студента Левіщенко Антона Олександровича  
5 курсу 7 групи заочної форми навчання  
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»  
на тему «**Державне регулювання зайнятості населення в Україні**»  
(за матеріалами Державного Центра зайнятості України)

Випускна кваліфікаційна робота виконана на тему, яка є актуальною для сфери публічного управління в сучасних умовах розвитку державного регулювання зайнятості населення, передбачає дослідження широкого спектру проблем, пов'язаних із процедурою державного регулювання зайнятості в системі державної. Виконана робота за змістом відповідає завданню в повному обсязі. Студент продемонстрував достатній рівень володіння теоретичним матеріалом щодо обґрунтування теоретичних особливостей державного управління та вміння застосовувати цей матеріал у процесі реального дослідження.

Робота розкриває сучасний стан управління у сфері Державного регулювання зайнятості населення в Україні. В роботі проаналізовано стан, систему та аналіз Державного регулювання зайнятості населення, охарактеризовано її особливості та окреслено нормативно-правове регулювання. Визначено проблеми та розроблено рекомендації щодо удосконалення системи державного управління людським капіталом у сфері зайнятості населення.

Якість оформлення випускної кваліфікаційної роботи можна вважати задовільною. Основні вимоги щодо оформлення матеріалу враховані. Слід відзначити деякі несуттєві порушення стилю викладення матеріалу, котрий в окремих місцях роботи є ненауковим. В цілому матеріал роботи викладено послідовно і логічно.

Випускна кваліфікаційна робота рекомендується до захисту.

Рецензент

Начальник відділу прийому  
та надання інформаційних послуг  
Шостого апеляційного адміністративного суду



Коваленко А.В.



Завідувачу кафедри публічного  
управління та адміністрування  
Новіковій Н.Л.


**Заява**

Я, Левіщенко Антон Олександрович, повідомляю, що за результатами проведення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему:

**«Державне регулювання зайнятості населення України»** не міститься елементів академічного плагіату. У випадках використання прямих запозичень з друкованих та електронних джерел, вказані відповідні посилання.

Робота для перевірки надається у друкованому та електронному варіантах. Електронна версія моєї роботи ідентична з друкованою.

«24» січня 2022 року

  
(підпис)



**Згода**

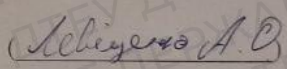
Я, Левіщенко Антон Олександрович, цим засвідчую, що є автором  
випускної кваліфікаційної роботи на тему: "Державне регулювання зайнятості  
населення України " несу повну відповідальність за достовірність, точність та  
повноту поданої у роботі інформації, жодна частина роботи не була  
скопійована, за винятком випадків, коли робиться належне підтвердження в  
присвоєнні. Я підтверджую, що у роботі не міститься державної таємниці або  
інформації для службового користування.

Цим засвідчую, що жодна частина цієї роботи не була опублікована мною  
раніше.

Я даю дозвіл на те, що моя робота буде направлена в інституційний  
депозитарій Київського національного торговельно-економічного університету і  
збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.

« 24 » січня 2022 року

  
Підпис

  
Прізвище, ініціали