

І. О. Штундер,

д. е. н., доцент кафедри економічної теорії та конкурентної політики,

Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0001-7778-3072

DOI: 10.32702/2306-6806.2022.6.40

ОНОВЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ: ПРІОРИТЕТИ І ПЕРСПЕКТИВИ

I. Shtunder,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Theory and Competition Policy, State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

UPDATING THE STRATEGY FOR FORMING EFFECTIVE EMPLOYMENT OF UKRAINE: PRIORITIES AND PROSPECTS

Розглянуто стратегію формування ефективної зайнятості як модель адекватного реагування проблеми зайнятості на незбалансованість ринку праці, запобігання масовому безробіттю в результаті структурної перебудови економіки, створення додаткових гарантій, у відношенні працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, забезпечення умов щодо пошуку роботи та утримання роботи, працевлаштування молоді, вивчення робочої сили, необхідність посилення соціального захисту безробітних та співробітництва. розпорядження органів виконавчої влади, профспілок і роботодавців, лідирують у проведенні ефективної політики зайнятості та налагодження ринку праці. Обґрунтовано, що реалізація державної стратегії ефективної зайнятості в Україні передбачає участь трьох сторін — держави, найманого працівника та роботодавця, на всіх рівнях управління — загальнодержавному, регіональному, локальному.

Strategy of forming of effective employment is examined as a model of the adequate reacting of problem of employment on unbalanced of labor-market, prevention of mass unemployment, as a result of the structural re-erecting of economy, creation of additional guarantees, in relation to employment of capable of working citizens of capable of working age, providing of terms, in relation to finding of work and maintenance of job, employment of young people, studies of labor force, necessity of strengthening of social defense of unemployed persons and co-ordinations of organs of executive power, trade unions and employers, are in the lead through of effective policy of employment and adjusting of labor-market. The strategy of effective employment should be defined as a model of adequate response of the employment problem to labor market imbalances, prevention of mass unemployment due to economic restructuring, creation of additional guarantees for employment of able-bodied citizens of working age, employment and training, youth employment, labor force, the need to strengthen social protection of the unemployed and coordination of executive bodies, regional, local employment centers, trade unions and employers in conducting effective employment policy and labor market regulation. The state strategy of effective employment should unite in logical interaction the target, analytical and result blocks, as well as objects, subjects, specific measures and levels of its implementation. Implementation of the state strategy of effective employment in Ukraine involves the participation of three parties — the state, the employee and the

employer, at all levels of government — national, regional, local. Successful implementation of the strategy of effective employment conceptually involves the definition of specific performers, strict compliance with the stages of its implementation, requires thorough regulatory, organizational, financial support, phased control, reporting and accountability for the result.

Ключові слова: стратегія, стратегія ефективної зайнятості, ефективна зайнятість, етапи реалізації стратегії, напрями реалізації стратегії.

Key words: strategy, strategy of effective employment, effective employment, stages of strategy implementation, directions of strategy implementation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Державна стратегія ефективної зайнятості важлива тому, що впливає на соціально-економічну систему в цілому, сприяє досягненню соціально-економічної стабільності, підвищує добробут населення, удосконалює відносини у сфері зайнятості. Державна стратегія формування ефективної зайнятості є фундаментом стратегії соціально-економічної стабілізації в цілому, а тому потребує концептуального оновлення. В Україні домінує дещо спрощений підхід до проблеми формування стратегії ефективної зайнятості, так як розглядається лише з позицій участі держави, а не усіх суб'єктів соціально-трудових відносин як рівноправних партнерів — держави, роботодавця та найманого працівника.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні основи формування та реалізації стратегічного підходу до національної економіки розроблялися в працях таких вітчизняних науковців як Я. Жаліло [1], Ю. Пахомов [2], І. Петрова [3,4], В. Усик [5] та ін. Проте реалізація стратегічного підходу у сфері зайнятості потребує удосконалення та оновлення у зв'язку з вимогами євроінтеграційних процесів, стану у сфері зайнятості та на ринку праці України, новими вимогами до якості робочої сили, демографічними викликами, тіньовою зайнятістю та ін.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є розкриття стратегічного підходу до формування ефективної зайнятості, який ґрунтується на цільовому, аналітичному та результативному підходах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Процес розроблення стратегії ефективної зайнятості за узагальненою моделлю можна представити у вигляді трьох етапів, кожен з яких має свою специфіку залежно від змісту завдань, результатів, інструментарію, що застосовується. Ця модель технології розробки стратегії містить такі блоки: 1) цільовий; 2) аналітичний; 3) результативний (рис. 1). Перший блок, цільовий, пов'язаний з визначенням основи стратегії, що відображають категорії — місія та цілі. Цей блок характеризується підвищеною

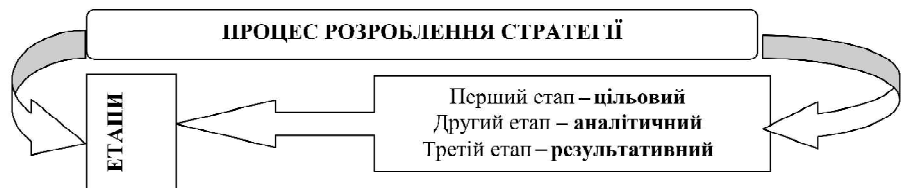


Рис. 1. Етапи розроблення стратегії ефективної зайнятості

Джерело: розроблено автором на основі [5].

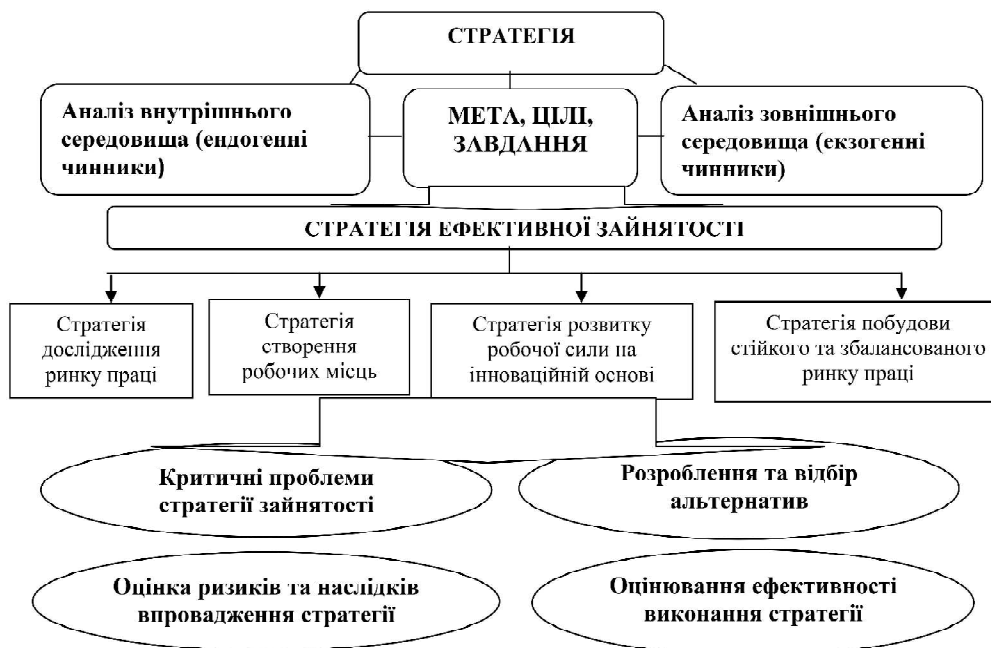


Рис. 2. Модель розроблення стратегії ефективної зайнятості

Джерело: розроблено автором на основі [3].



Рис. 3. Складові стратегії ефективної зайнятості населення в Україні

Джерело: розроблено автором на основі [4].

відповідальністю, оскільки саме тут здійснюється стратегічний вибір, ціна помилок є дуже високою. Другий блок — аналітичний — опрацьовуються пріоритетні проблеми, що підлягають вирішенню з метою реалізації стратегії. Очевидно, що на цьому етапі ступінь невизначеності є меншою, ніж на попередньому, оскільки тут рішення приймаються в межах уже визначеної стратегії. Результат — перелік чітко сформульованих проблем, кожна з яких характеризується: цільовою групою, проблемою якої слід вирішити (бенефіцар політики), масштабом, гостротою проблеми в динаміці і причинами проблеми. Третій — результативний — здійснюється планування дій щодо реалізації стратегічних цілей і вирішення проблем. Цей блок характеризується найменшим ступенем невизначеності, хоча й тут вона відчувається значною мірою як завжди в процесі планування. Основним результатом цього етапу є план заходів і набір показників для вимірювання прогресу та результативності.

Модель побудови стратегії представлена також в роботах І.А. Петрової, як процесна модель з необхідними елементами й етапами (рис. 2).

Важливим моментом у процесі стратегічного планування є розробка стратегії виходячи з окремих її складових. Складові стратегії формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку представлені на рис. 3.

Основними напрямками стратегії економічної активності населення є: забезпечення зайнятості жінок і самозайнятості; забезпечення молодіжної зайнятості; запобігання довготривалого сімейного безробіття; забезпечення сільської зайнятості і розвиток домашніх господарств та одноосібних володінь; сприяння зайнятості неконкурентоспроможної робочої сили в депресивних і монофункціональних містах.

Стратегія піднесення ділової активності роботодавців на перспективу передбачає: зацікавленість і співучасть фірм у проведенні маркетингових досліджень ринків продуктів (робіт, послуг) і ринків праці; впровадження інвестиційних проектів щодо створення нових робочих місць; удосконалення організації використання інформаційної мережі Інтернет для оптимізації попиту і пропозиції на ринку праці; державне (нормативне і законодавче) сприяння розвитку підприємництва в регіонах, зокрема сприятливого інвестиційного клімату для створення вільних економічних зон, розвитку сфери послуг, створення малих і середніх підприємств; забезпечення комплексності програм проведення соціально-економічної, промислової політики, програм розвитку аграрного сектору і підприємництва спряму-

вання їх на зайнятість населення; реалізація принципу соціального партнерства між працедавцями, профспілками, органами влади на місцях при укладанні угоди.

Стратегія забезпечення якості і конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, однією з умов визначення майбутньої ситуації на ринку праці передбачає: впровадження реформи освіти, яка сприяла б поширенню середньої освіти як широко профільного навчання; забезпеченню більш професійної мобільності випускників; врахування в навчальних програмах елементів економічного навчання для активного виходу на ринок праці; започаткування у школах осередків орієнтації та професійного посередництва, які б спрямовували молодь до відповідного вибору професії.

Отже, стратегія ефективної зайнятості населення повинна формуватися на підставі європейських норм, враховувати положення нормативних і законодавчих актів України, а також програми соціально-економічного розвитку України у стратегічному періоді. Реалізація стратегії є результативною відповіддю на проблеми, які стоять перед економікою, зокрема: зменшенню пропозиції робочої сили на ринку праці, що є результатом реструктуризації неефективних секторів економіки, зменшенню рівня та напруженості безробіття, а також виступатиме як протидія поширенню тіньової зайнятості та ін. Узагальнююча модель державної стратегії ефективної зайнятості представлена на рис. 4.

Стратегічні аспекти формування ефективної зайнятості передбачають напрацювання можливих шляхів реалізації запропонованих заходів. Удосконалення державного регулювання зайнятості потребує, на наш погляд, зміщення акцентів від практики регулювання поточної ситуації, що складається у сфері зайнятості, до вживання упереджувальних заходів та опікування якістю робочої сили, забезпечення і закріплення прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурах зайнятості.

Реалізація стратегії формування ефективної зайнятості має бути спрямована на досягнення багатьох цілей. Зокрема: в соціальному аспекті — високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці; в економічному аспекті — забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення; в інституційному аспекті — удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у соціально-трудових відносинах; в організаційному ас-

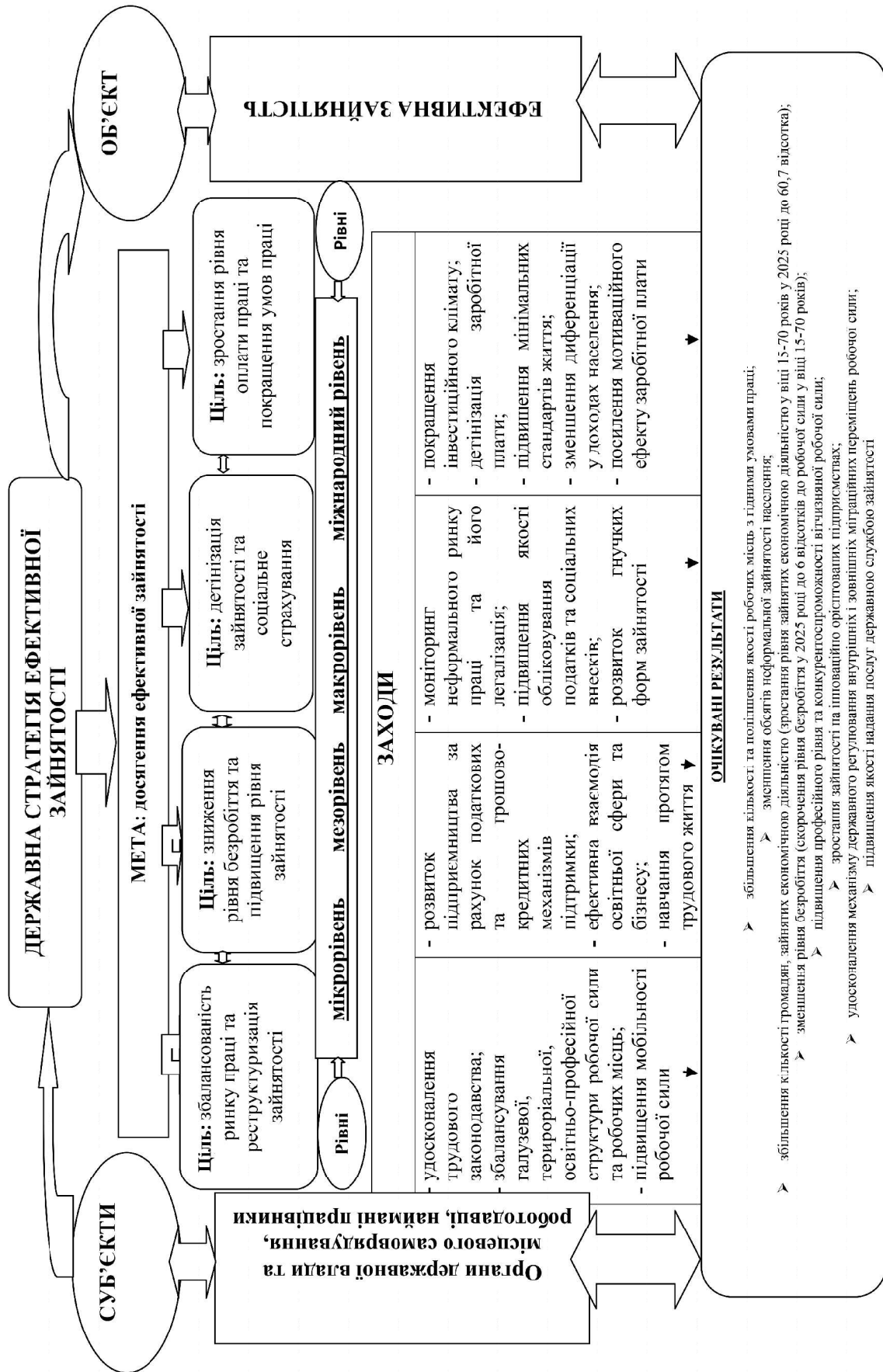


Рис. 4. Модель державної стратегії ефективної зайнятості

Джерело: розроблено автором.



Рис. 5. Соціальні партнери, рівні та напрямки реалізації стратегії ефективної зайнятості населення в Україні

Джерело: розроблено автором на основі [4].

пекті — розбудови системи соціально-трудова відносин на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності (рис. 5).

Основними цілями реалізації стратегії формування ефективної зайнятості, на наш погляд, є: розроблення механізмів залучення до роботи у різних сферах економіки висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів; відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління; посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження; впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у різних секторах економіки; відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді; державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу; підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного регулювання зайнятості та лідерство у проведенні економічних реформ.

Відповідно до зазначених основних цілей реалізації стратегії ефективної зайнятості передбачає виконання ряду першочергових завдань. За напрямом підготовки кадрів мова йде про: прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності держави; формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку; розроблення національної системи оцінювання якості освіти; проведення оптимізації державних стандартів вищої освіти; створення сучасної методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти; розроблення державних стандартів з нових робітничих професій, оновлення діючих державних стандартів; підвищення престижу робітничих професій; реформування системи професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти з метою забезпечення здобуття якісної освіти; налагодження взаємодії держави та суб'єктів підприємницької діяльності для створення сучасної системи підготовки кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників і працівників сфери обслуговування; напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного зростання після здобуття післядипломної освіти; утворення та

формування кадрового резерву з метою залучення найбільш обдарованих громадян України до впровадження у державі економічних реформ; удосконалення законодавства з метою спрощення умов та процедури ліцензування діяльності з надання освітніх послуг для забезпечення оперативного реагування навчальних закладів на потреби ринку праці.

За напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів основними завданням реалізації стратегії ефективної зайнятості є: реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі; переорієнтація системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою; формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації згідно з вимогами, необхідними для виконання роботи за певною професією, посадою, а також формування системи оцінювання під час добору фахівців; запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів.

Напрямок державного регулювання професійної діяльності, на нашу думку, передбачає: детінізація ринку праці, попередження зловживань роботодавців у трудових відносинах з працівниками, зокрема при вирішенні питань прийняття на роботу, організації та оплати праці; перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик й особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді; супроводження кар'єрного зростання працівників для забезпечення постійного вивчення рівня їх особистого розвитку з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та додаткового навчання; створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом відновлення практики наставництва; запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що включатиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання; удосконалення механізму конкурсного відбору на займання посад, призначення на які відповідно до законодавства здійснюється на конкурсній основі; удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконуваної роботи, її складності, рівня відповідальності та особистого внеску працівника в загальні результати; подолання існуючої диференціації в оплаті праці працівників різних категорій.

В аспекті соціального захисту працівників шляхами реалізації стратегії ефективної зайнятості є: створення

ефективної, реально діючої системи соціального захисту населення від соціальних ризиків та загроз; забезпечення зростання реальної заробітної плати, дотримання державних гарантій оплати праці, недопущення встановлення заробітної плати працівникам нижче прожиткового мінімуму, визначеного законом; подолання негативних тенденцій щодо виникнення заборгованості із заробітної плати; реформування системи соціального страхування; розробка заходів соціального захисту, зокрема, щодо забезпечення працевлаштування осіб передпенсійного віку; відновлення та збільшення відомого житлового фонду, розроблення ефективного механізму пільгового кредитування для придбання житла; створення умов для розвитку соціальної інфраструктури на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності; гарантування безпечних умов праці у виробничій та невиробничій сферах; забезпечення гендерної рівності в питаннях зайнятості; створення належних умов для поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків.

Шляхами реалізації стратегії формування ефективної зайнятості в напрямі забезпечення зайнятості населення вважаємо: гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем; формування здатності населення до трудової мобільності, здобуття нових знань, умінь і навичок відповідно до вимог інноваційних тенденцій розвитку економіки; ефективне використання трудових ресурсів у регіонах; впровадження механізмів ефективного перерозподілу робочої сили між трудодефіцитними та трудонадлишковими регіонами; удосконалення існуючої системи державної служби зайнятості населення з урахуванням кращого світового досвіду роботи бірж праці та центрів зайнятості населення; обмеження нелегальної зайнятості населення, зменшення міграційних потоків за кордон; розробка механізмів соціальної адаптації осіб, що відбули покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, шляхом залучення їх до суспільно корисної праці протягом місяця з дня звільнення; поширення практики проведення ярмарків вакансій.

В напрямку модернізації кадрових служб доцільною, на нашу думку, є реорганізація кадрових служб у служби персоналу; покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного росту; розробка системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом; запровадження технологій електронного обліку; вдосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Стратегія формування ефективної зайнятості може розглядатися, як: модель адекватного реагування проблеми зайнятості на незбалансованість ринку праці, запобігання масовому безробіттю внаслідок структурної перебудови економіки, створення додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, забезпечення умов щодо знаходження роботи і збереження місця роботи, працевлаштування молоді, навчання і перенавчання робочої сили, необхідність посилення соціального захисту безробітних та координації органів виконавчої влади, обласних, місцевих центрів зайнятості, профспілок і роботодавців у проведенні ефективної політики зайнятості та регулюванні ринку праці.

Важливим моментом у процесі стратегічного планування є акцент на окремих її складових, важливих в умовах інноваційного напрямку руху економіки: стратегія підвищення економічної активності населення; стратегія підвищення інноваційної активності робочої сили та

роботодавців; стратегія участі населення у підприємницькій діяльності на інноваційній основі; стратегія підвищення якості робочої сили з урахуванням вимог науково-технічного прогресу; стратегія підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок прогресивних методів; стратегія формування ефективного попиту на робочу силу; стратегія формування ефективної пропозиції робочої сили; стратегія соціального партнерства у відносинах між найманим працівником та роботодавцем.

Реалізація стратегії формування ефективної зайнятості, на нашу думку, передбачає: удосконалення діяльності органів зайнятості, підвищення територіальної мобільності робочої сили, децентралізацію політики зайнятості, удосконалення форм і методів регулювання ефективної зайнятості, реформування трудового законодавства, реформування системи стратегічного планування, програмування, прогнозування та моніторингу ситуації із зайнятістю. Конкретними заходами, які сприятимуть ефективній зайнятості в Україні є: гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем; формування здатності населення до трудової мобільності, здобуття нових знань, умінь і навичок відповідно до вимог інноваційних тенденцій розвитку економіки; ефективне використання трудових ресурсів у регіонах; впровадження механізмів ефективного перерозподілу робочої сили між трудодефіцитними та трудонадлишковими регіонами та галузями економіки; урахування кращого світового досвіду роботи бірж праці та центрів зайнятості населення; недопущення нелегальної зайнятості населення, зменшення міграційних потоків висококваліфікованої робочої сили за кордон; розробка механізмів соціальної адаптації маргінальних прошарків населення з їх наступним залученням до суспільно-корисної праці; поширення практики проведення регіональних ярмарків вакансій та ін.

Література:

1. Жаліло Я. Економічна стратегія держави: теорія, методологія, практика: монографія. Київ: НІСД, 2003. 368 с.
2. Згуровський М.З., Пахомов Ю.М., Філіпенко А.С. Геоелекономічні сценарії розвитку і Україна: монографія. Київ: ВЦ Академія, 2010. 328 с.
3. Петрова І.А. Стратегія підприємства: адаптація організацій до впливу світових суспільно-економічних процесів: монографія. Київ: КНЕУ. 2013. 334 с.
4. Петрова І.А. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості. Вісник Прикарпатського університету. Сер. Економіка. 2015. Вип. 11. С. 172—176.
5. Усик В.І. Освіта в забезпеченні стійкого економічного зростання. Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка. 2018. Вип. 2 (52). С. 92—96.

References:

1. Zhalilo, Y. (2003), *Ekonomichna stratehiya derzhavy: teoriya, metodolohiya, praktyka* [Economic strategy of the state: theory, methodology, practice], NISD, Kyiv, Ukraine.
2. Zhurovskyy, M.Z. Pakhomov, Y.M. and Filipenko, A.S. (2010), *Heoekonomichni stsensariyi rozvytku i Ukrayina* [Geoeconomic scenarios for development and Ukraine], Akademiya, Kyiv, Ukraine.
3. Petrova, I.L. (2013), *Stratehiya pidpryyemstva: adaptatsiya orhanizatsiy do vplyvu svitovykh suspil'no-ekonomichnykh protsesiv* [Enterprise strategy: adaptation of organizations to the influence of global socio-economic processes], KNEU, Kyiv, Ukraine.
4. Petrova, I.L. (2015), "Substantive and structural aspects of innovative employment", *Visnyk Prykarpats'koho universytetu*, vol. 11, pp. 172—176.
5. Usyk, V.I. (2018), "Education in ensuring sustainable economic growth", *Naukovyy visnyk Uzhhorod's'koho universytetu*, vol. 2 (52), pp. 92—96.

Стаття надійшла до редакції 20.06.2022 р.