

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**



ВЕНГЕР Ірина Олександрівна

УДК 351.83:330.3:502.171

**ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНКУ
ПРАЦІ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

25.00.02 – механізми державного управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління

КИЇВ – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Науковий керівник – доктор наук з державного управління, професор
ВОЙТОВИЧ Радмила Василівна,
Інститут підготовки кадрів державної служби
зайнятості України,
ректор.

Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, професор
КРАВЧЕНКО Мілена В'ячеславівна,
Національна академія державного управління при
Президентові України,
професор кафедри соціальної і гуманітарної
політики;

кандидат наук з державного управління
МЯЛКОВСЬКИЙ Данило Владиславович,
Адміністрація Держспецзв'язку,
директор Департаменту кіберзахисту.

Захист відбудеться *«12» травня 2021 року о «14» годині* на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.891.02 Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України за адресою: 03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, к. 205.

Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17).

Автореферат розісланий *«12» квітня 2021 року*.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



М. З. Масик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Криза, спричинена пандемією, висвітлила проблеми та прискорила зміни на ринку праці України, наочно продемонструвавши інституційну некомпетентність державних інститутів і відповідних політичних кроків, пов'язаних зі світовими тенденціями. Демографічна ситуація, міграційні процеси, глобалізація, технологічні зсуви, реінжиніринг ролі міст, дефіцит ресурсів та зміни клімату, розклад сил між країнами та всередині країн, диверсифікація інвестиційних потоків, зміни торговельних моделей, глобальні виклики й можливості впливають на поведінку людей, зацікавленість громадян в інших показниках прогресу, крім доходів і зростання валового продукту, викликають структурні зміни, поглиблюючи нерівність, створюючи волатильність, невизначеність, складність і неоднозначність майбутнього ринку праці та сфери зайнятості. Змінилося суспільне середовище, поведінка індивідів і компаній, їх попит і споживання, відбувається зсув пріоритетів у політиках урядів країни. Адже це і час великих можливостей для інновацій, креативності, підприємливості, переосмислення масштабних скоординованих та комплексних заходів владних структур на мікро- та макрорівнях з максимальним залученням усіх стейкхолдерів ринку праці країни.

На сьогодні необхідна послідовна, кардинально трансформуюча, жорстка, відповідальна політика державних органів, незмінна політична воля у прийнятті швидких, якісних, оперативних рішень в умовах волатильної дійсності для якісних та кількісних змін на ринку праці, створення потенціалу країни, відновлення довіри до влади, зміни ціннісних та культурних орієнтацій, парадигми достатку, свобод і прогресу країни в добу обмежень. При цьому кризу можна розглядати як можливість переосмислення принципів стійкості (співвідношення використання-споживання-відновлення і забезпечення потреб з покращенням рівня життя суспільства) та механізмів (їх ієрархії) державного регулювання ринку праці, перезавантаження старої системи та створення нової реальності: збільшення продуктивності виробництва на основі сталого використання ресурсів, доходів та їх перерозподілу, попиту, інвестицій і, як результат, підвищення продуктивності праці та збільшення кількості робочих місць завдяки розвитку галузей індустрії зі зростаючою віддачею, великому розподілу праці – максимізації кількості професій та видів діяльності держави, запровадженню і використанню передових технологій, порівняльних переваг нашої країни, використанню кращих зарубіжних практик та втіленню їх у життя в удосконаленому вигляді.

Теоретико-методологічним базисом дисертаційної роботи стали наукові праці сучасних українських та зарубіжних вчених у галузях державного управління, економіки, соціології.

Теоретичні основи формування і функціонування ринку праці та вітчизняну практику досліджували А. Колот, В. Петюх, Е. Лібанова, Ю. Маршавін та інші. Аналіз проблем державного регулювання сучасного ринку праці та пошук шляхів

їх вирішення представлені у дослідженнях С. Бандури, О. Алексєєвої, В. Дружиніної, О. Жадана, А. Каліни, Д. Богині, А. Мельник, Є. Качан, О. Коваля, А. Іванченко та інших. Загальнотеоретичні погляди автора дисертаційної роботи при розгляді поставленої проблеми побудовані на основі досліджень ринку праці, сфери зайнятості, концепції сталого розвитку, представлених у роботах зарубіжних науковців: Р. Мейднера, Й. Шумпетера, Е. Райнерта, А. Бенанави, Й. Рокстрема, Х. Фольке, Д. Стігліца, Я. Голдіна, М. Маццукато, Ч. Наїра.

Водночас, актуальним є подальше наукове обґрунтування шляхів удосконалення державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку, що зумовило вибір теми, мету та завдання наукового дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у межах науково-дослідної роботи з загальноінститутської теми “Розвиток ринку праці в умовах глобалізації” (ДР № 0118U004241) та кафедральних тем: “Управління інноваційно-інвестиційним розвитком регіону в умовах децентралізації та регіональної демократії” (ДС № 0118U005266), “Дослідження проблематики розвитку прямих форм демократії в Україні в умовах децентралізації” (ДС №0118U003560), у процесі виконання яких запропоновано одним з основних напрямів діяльності уряду країни розвиток міст та регіонів в якості кластерних центрів стійкого розвитку ринку праці завдяки інвестиціям в мобільність трудових ресурсів як механізму розширення економічних прав і можливостей та способу перерозподілу багатства. Деконцентрація ресурсів завдяки інвестиціям у мобільність відкриває більше шляхів до економічного розвитку регіонів, сприяючи рівномірності зайнятості країни.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертації є теоретико-методологічне обґрунтування механізмів формування і реалізації державної політики на ринку праці та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення політики зайнятості в умовах сталого розвитку.

Для досягнення поставленої мети було визначено наступні завдання:

- охарактеризувати ринок праці та його формування у контексті сучасних дослідницьких підходів;
- дослідити сутність концепції сталого розвитку та його вплив на функціонування ринку праці;
- проаналізувати вплив держави на формування стійкого ринку праці в умовах глобалізації та окреслити основні виклики функціонування стійкого ринку праці в сучасних умовах суспільного розвитку ;
- визначити механізми державного регулювання стійкого ринку праці;
- запропонувати шляхи удосконалення організаційно-правового механізму забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в Україні;
- обґрунтувати використання моніторингу та контролю як механізмів забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в умовах сталого розвитку країни;

– визначити кращі практики та шляхи адаптації міжнародного досвіду в реалізації оптимізаційних механізмів державного регулювання ринку праці в умовах сталого розвитку.

Об’єкт дослідження – державна політика на ринку праці.

Предмет дослідження – формування та реалізація державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку.

Методи дослідження. Для виконання поставлених завдань дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи: аналізу та синтезу – для деталізації об’єкта дослідження; узагальнення – для розкриття теоретико-методологічних засад забезпечення державної політики на ринку праці; порівняльний метод та метод систематизації – для вивчення нормативно-правового забезпечення державної політики на ринку праці; системний метод – для розкриття концептуальних основ державної політики на ринку праці; логічний, діалектичний, метод узагальнення, комплексного і системного підходів – для вдосконалення понятійного апарату дослідження; статистичного аналізу, порівняння та узагальнення – для дослідження особливостей формування та реалізації державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку; графічний – для наочного зображення тенденцій у сфері формування та реалізації державної політики на ринку праці; метод моделювання – для розроблення напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку; абстрактно-логічний метод – для теоретичного узагальнення й формулювання висновків та пропозицій. Методологічною базою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, а також офіційні публікації міжнародних організацій.

Інформаційною та емпіричною базою дослідження є нормативні документи органів державної та регіональної влади, статистичні й соціологічні дані, матеріали, опубліковані в періодичних виданнях та мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні механізмів формування та реалізації державної політики на ринку праці та розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення політики зайнятості в умовах сталого розвитку. Найбільш суттєві результати дисертаційної роботи, що містять наукову новизну, конкретизовано у наступних наукових положеннях:

уперше:

– запропоновано комплексний механізм удосконалення організаційно-правового забезпечення державної політики у сфері зайнятості України в умовах сталого розвитку в його екологічних, економічних та соціальних аспектах. Зокрема, удосконалення нормативно-правового забезпечення передбачає комплексні кроки: 1) модернізувати нормативно-правову базу, що містить правові засади гарантій гідної праці та сталості соціального захисту, підвищення кваліфікації, перепідготовки та навчання протягом життя; 2) сприяти зайнятості молоді та старшого покоління, їх правовому захисту; 3) забезпечувати відповідність національного законодавства та механізму правозастосування міжнародно-правовим нормам у питаннях гендерної рівності, інклюзивності,

удосконалення систем соціального захисту, умов та характеру праці, переходу до формальної економіки; доповнити Закон України «Про зайнятість населення» положенням про забезпечення можливостей із покращення балансу трудових та побутових обов'язків жінок і чоловіків; 4) вдосконалення інструментів правозастосування санкцій і штрафів за порушення законодавства про працю. Вдосконалення організаційно-адміністративного забезпечення досліджуваної проблематики пропонується здійснювати таким чином: 1) адміністративний компонент: запровадити обов'язкові пропорційні відрахування з підприємців до національного фонду розвитку зайнятості як механізм страхування від ризиків та перерозподілу доходів; 2) організаційний компонент: створити аналітичну цифрову платформу для моніторингу структурної складової ринку праці з метою оцінки очікувань, впливу на державну політику на ринку праці та визначення прогнозованих тенденцій; організувати громадські роботи у пріоритетних інфраструктурних проектах, системі охорони здоров'я і санітарії, ремонтних комунальних роботах, соціальних програмах; розробити дійову програму сприяння зайнятості; модернізувати роботу Державної служби зайнятості, розглядаючи її як гнучкий інститут та провідник національної соціально-економічної політики розвитку стійкого ринку праці країни;

удосконалено:

– напрями імплементації та адаптації зарубіжного досвіду ефективного й результативного державного регулювання зайнятості в національну практику, беручи до уваги прагнення, культурні особливості, наявний потенціал і можливості нашої країни: на основі збалансованості й мобільності розробити та вдосконалити комплексну систему працевлаштування і масштабні, адекватні, адресні програми соціального забезпечення; сформувати необхідні організаційні й соціальні умови забезпечення продуктивної зайнятості та гідної праці (створення і захист робочих місць, підтримка підприємництва); надати необхідну допомогу в розвитку інформаційно-технічної освіти, профорієнтації та перепідготовки у контексті еволюції і трансформації сфери праці, сучасних процесів глобалізації, інтеграції та розвитку технологій; удосконалити платформи соціального діалогу та приватно-публічного партнерства; сприяти розвитку інфраструктури і мобільності як основи сталого розвитку регіонів країни в регулюванні зайнятості; розширити компетентність, повноваження, спроможності, відповідальність місцевих органів влади в питаннях регулювання ринку праці;

– конкретно-інструментальні заходи державного регулювання зайнятості в Україні, які включають: 1) ідентифікацію пріоритетних напрямів урівноваження робочої сили (професійно-кваліфікаційна та статево-вікова структура на галузевому і регіональному рівнях) згідно з виробничими структурою (кластерною спеціалізацією) та рівнем; 2) виявлення кількісної складової кадрових ресурсів, необхідних для розвитку економіки в галузевому та регіональному розрізах; 3) виділення й оцінка перспективних напрямів формування організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості, інституціональної компетентності та спроможності; 4) оцінку соціально-економічних характеристик цих напрямів відповідно до релевантних соціально-

економічних процесів у державі та корегування для відповідності необхідному результату; 5) розробку заходів державного моніторингу й контролю, орієнтованих на оптимальне узгодження потреб і пропозицій ринку праці, співвідношення галузевого та регіонального розподілу робочої сили, підвищення показників її зайнятості, більш ефективного застосування та тенденції розвитку;

– наукове обґрунтування взаємозв'язку соціального капіталу з підприємницькими мережами, що передбачає спільне інвестування ресурсів і ділової активності для створення додаткових конкурентних переваг. Зокрема, запропонована загальна схема формування підприємницької мережі, яка включає основні етапи, необхідні умови і наслідки щодо кожного з них. Так, для формування радіусу взаємної довіри як ступеня ототожнення з іншими (перший етап) необхідна наявність особистих партнерських відносин, позитивної особистої репутації керівника і відповідного іміджу підприємства (позитивної інформаційної політики), які зумовлюють виникнення позитивних очікувань, зниження рівня невизначеності й ризику, а також сприяють створенню попередніх умов для взаємодії; основою діалогу і співпраці між суб'єктами підприємницької діяльності (другий етап) є ініціатива, взаємні економічні інтереси сторін для досягнення загальних цілей, можливість соціального контролю. В результаті збільшується радіус взаємної довіри, виявляються й узгоджуються взаємні очікування, формуються правила та процедури взаємодії; процеси інтеграції (третій етап) передбачають зближення і створення стабільних взаємозв'язків, якісної комунікації, адміністративне та стратегічне об'єднання з метою виконання трансакцій поза типовими ринковими відносинами;

– комплекс механізмів кроссекторного, міжгалузевого, інституціонального, соціального партнерства на ринку праці, до якого належать: конкурсні, що включають механізми муніципального соціального замовлення, муніципального гранту, тендеру, конкурсу соціальних проектів, конкурсу громадських ініціатив і некомерційних організацій; соціально-технологічні, які реалізуються на базі новостворених соціальних технологій, ефективно відрізняються за якістю від наявних; організаційно-структурні, що пов'язані з удосконаленням внутрішньої структури й утворенням нових форм під час об'єднання некомерційних організацій і бізнесу з владою (при цьому влада делегує частину своїх функцій через залучення громадян та громадських організацій до процесу вирішення соціально значущих завдань, посилення компетентності, розширення послуг тощо); процедурні (правила співпраці некомерційних організацій, бізнесу та влади, наукові кола), які формуються шляхом спільного обговорення у складі робочих груп і спеціальної угоди на фіксований період часу; комплексні або комбіновані форми, що включають не менше двох груп наведених механізмів;

набули подальшого розвитку:

– наукове обґрунтування структури державної регуляторної діяльності у сфері зайнятості, до якої зараховуємо: систему засобів правового регулювання (закони, норми, правила, законодавчі акти, нормативно-правові документи) сфери соціально-трудова відносин для забезпечення визначеності та правового захисту; низку інструментів фінансово-кредитного характеру (кредитні й грантові

програми, субсидії, державне співфінансування, ресурси для створення фондів зі сприяння зайнятості та алгоритм їх дії), спрямованих на реалізацію програм зайнятості та підтримку тимчасово непрацевлаштованих громадян; засоби, притаманні інвестиційній та фіскальній політиці (податкові стимули, пільгові кредити на інвестиції в енергоефективні «зелені» інфраструктурні проекти), що засновані на економічних важелях впливу на новостворені та існуючі підприємства країни і робочу силу (її кількість та якість); державну систему працевлаштування та її розвинену мережу центрів зайнятості, які здійснюють регулювання руху робочої сили країни, відповідають за розробку активної і пасивної політики у сфері зайнятості, організацію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; систему державного контролю за дотриманням чинних правових норм, економічних та організаційних умов для повної, продуктивної зайнятості, гідної праці й підвищення стійкості ринку праці (раціональне співвідношення соціальних та економічних витрат, прогнозованої корисності та переваг);

– оптимізаційні засоби розвитку сфери зайнятості на українському ринку праці, які представлені: трипартизмом (соціальним партнерством, що забезпечує досягнення інституційних змін у межах соціально-трудої сфери); інфраструктурою (допомагає розвивати конкурентоспроможний трудовий потенціал через активні програми працевлаштування громадян), інноваційною зайнятістю (створенням передумов для запровадження інновацій та активного залучення громадян); реформуванням структури Державної служби зайнятості (оновлення її традиційних функцій, внутрішня реструктуризація згідно з тенденціями трансформації ринку праці та необхідністю вирішення пов'язаних із цим актуальних проблем);

– заходи політики, спрямовані на підвищення рівня людського потенціалу як основи конкурентоспроможності країни, що включають: 1) встановлення довіри між громадянами, органами влади та бізнес-колами шляхом створення постійно діючих платформ для громадського діалогу різних соціальних груп, органів державної влади та місцевого самоврядування; 2) використання впливових, інклюзивних механізмів кроссекторного соціального партнерства у процесі реалізації соціальних програм державного значення; 3) забезпечення високого рівня інформованості бізнесу і суспільства в питаннях актуальності стратегічних планів, розвитку ринку, політичних рішень уряду з широким використанням інформаційних технологій, засобів масової інформації; організацію рівного доступу всього населення країни до соціально важливої інформації; 4) проведення прозорих конкурсів соціально значущих програм і грантових проектів, використання інших технологій, стимулювання громадської і підприємницької активності; 5) зростання кількості громадських організацій; 6) підвищення рівня освіченості громадян, що сприяє розвитку критичного мислення, креативності, адаптивності, самоврядування, результативного спілкування, культивує моральні норми, правила, принципи поведінки, результатом чого стануть особистісні зміни, які є передумовою змін організаційних; 7) створення центрів з навчання та залучення волонтерів у сферах

соціального захисту, охорони здоров'я, освіти; 8) зміцнення інституту сім'ї в країні шляхом реалізації економічно та соціально значущих проектів державними і громадськими організаціями, бізнес-структурами; 9) вирішення конфліктних ситуацій, що виникають під час громадської взаємодії, на основі консенсусу і взаємоповаги.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що теоретичні положення, висновки та рекомендації, розроблені автором і запропоновані у дисертації, можуть бути використані для удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики на ринку праці з метою побудови стійкої, соціально-інтегрованої, екологічної, привабливої для інвестицій, інноваційної економіки країни.

Наукові висновки та теоретичні положення дисертаційної роботи фактично доведені до рівня конкретних пропозицій і практичних рекомендацій для використання в галузі державного управління. Зокрема, результати дослідження були використані в практичній діяльності: Радою підприємців при Кабінеті Міністрів України (довідка про впровадження від 27 січня 2021 року №57/01-21), Київською обласною державною адміністрацією (довідка про впровадження від 05 лютого 2021 року № 47), Державним центром зайнятості / Міністерством соціальної політики України (довідка про впровадження від 15 лютого 2021 року № 33/18/748-21).

Отримані результати можуть бути використані для подальших науково-дослідних розробок теоретико-методологічних питань, пов'язаних із застосуванням механізмів формування та реалізації державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку.

Особистий внесок здобувача. Основні теоретичні положення та розробки в межах дослідження, зокрема ті, що характеризують його наукову новизну і практичне значення результатів, отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи були презентовані та обговорені на конференціях і круглих столах: «Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах» (Київ, 2018 р.), «Трудова міграція в епоху глобалізації: виклики для України» (Київ, 2018 р.), «Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах» (Київ, 2019 р.), «Форум прямої демократії» (Київ, 2019 р.), «Державна політика детінізації зайнятості : зарубіжний досвід та уроки для України» (Київ, 2019 р.), «Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації» (Київ, 2019 р.), «Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників ООС (АТО)» (Київ, 2019 р.), «Форум прямої демократії» (Київ, 2020 р.).

Публікації. Основні наукові положення і результати дисертаційної роботи висвітлені у 15 наукових працях, у тому числі: 6 – у наукових фахових виданнях України з державного управління, 1 – в зарубіжному науковому періодичному виданні, 8 тез – у матеріалах науково-практичних конференцій, круглих столів.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 266 сторінок, із них 238 сторінок основного тексту, включаючи 20 таблиць та 16 рисунків. Список використаних джерел налічує 235 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано вибір, актуальність і рівень наукової розробленості теми дисертаційної роботи, подано її загальну характеристику, вказано на зв'язок дисертації з науково-дослідними роботами, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, охарактеризовано методологічну базу, наукову новизну та практичну значущість одержаних результатів, наведено дані щодо апробації та опублікування результатів дослідження.

У **першому розділі** – *«Теоретико-методологічний аналіз ринку праці в умовах сталого розвитку»* – охарактеризовано ринок праці та його формування у контексті сучасних дослідницьких підходів; досліджено сутність сталого розвитку та його вплив на функціонування ринку праці.

Виявлено, що формування і розвиток економіки країни забезпечується органічною єдністю та ефективністю функціонування численних ринків, серед яких питома вага належить ринку праці. Він є рушійною силою, одним із значущих факторів впливу на темпи виробництва та основою конкурентоспроможності економіки, надважливим напрямом та індикатором соціально-економічної політики. Мета уряду – своїми системними діями сприяти відродженню економічного потенціалу та стійкості ринку праці.

На підставі проаналізованих наукових джерел та власних спостережень сформовано авторське визначення сутності поняття «ринок праці», під яким запропоновано розуміти сукупність важелів (інструментів), які використовуються роботодавцями з метою створення можливості залучення робочої сили для інтенсифікації та безперервності розвитку господарського комплексу держави у поєднанні зі сталим використанням ресурсів і для збільшення обсягу отриманих (фінансових) результатів, у той час як наймані працівники мають можливість задовольняти власні потреби, отримувати гарантії стабільного працевлаштування, підвищувати соціальний статус, що, як результат, веде до збалансування співвідношення між попитом та пропозицією.

З'ясовано, що за умови функціонального підходу: 1) ринок праці розглядається як один із факторів виробництва, засіб економічного впливу, необхідний елемент суспільного договору, сенс буття, спосіб отримання справедливого доходу і форма розвитку людського потенціалу. Очевидно, що за відсутності попиту на робочу силу та самої найманої робочої сили не існує суб'єктів для функціонування економіки. Ринку праці відводиться роль засобу економічних сталих перетворень країни; 2) оптимальне співвідношення між попитом і пропозицією з урахуванням тенденцій розвитку – мета існування ринку

праці, спрямована на створення економічної цінності, заснованої на соціальній та екологічній інтеграції.

Запропоновано під «механізмом державного регулюючого впливу» запропоновано розуміти систему методів, інструментів та інституцій, організація якої відбувається шляхом узгоджених дій учасників відносин з метою практичної реалізації державних проектів та ухвалення рішень, втілення їх у практичній діяльності держави для досягнення поставлених цілей у межах відповідного правового, нормативного, фінансового та інформаційного забезпечення та формування бажаної суспільної поведінки у сфері цих відносин.

На основі наукового аналізу сутності поняття «державне регулювання» запропоновано формулювання наративу «державне регулювання ринку праці» як складне поєднання стратегічного планування, прогнозування та контролю з резилентністю, оптимізації з адаптивністю, одноосібного лідерства (у прийнятті рішень) з командною діяльністю, досягнення спільного добробуту з правами окремого громадянина, розвитку економіки, збільшення обсягу виробництва і споживання, отримання максимальних прибутків з політикою, спрямованою на перерозподіл дефіцитних ресурсів і гармонізований, координований, інклюзивний сталий розвиток країни.

Наведено власне визначення поняття «стійкий ринок праці». Це – комплексна резилентна система відносин (здатна приймати зміни, долати негативні впливи, справлятися зі структурними змінами, зберігаючи свої функції, відновлюватися, трансформуватися, продовжуючи свій розвиток) соціально-трудового спрямування між покупцем і продавцем; регулюючий механізм, який забезпечує узгодження дій (ціни та умов праці) учасників трудових відносин у фазі обміну пропозиції робочої сили та попиту на неї.

Визначено поняття «регулювання стійкого ринку праці» як форму цілеспрямованого керівного впливу державних органів, бізнесу, громадськості, орієнтованого, з одного боку, на підтримку у збалансованому стані власних тенденцій розвитку цілісної саморегульованої системи суспільних відносин, пов'язаних з купівлею-продажем товару «робоча сила» (від створення, функціонування, використання і відтворення), з другого, - спрямованого на сталий розвиток у поєднанні соціальної та екологічної складових при створенні економічної цінності шляхом забезпечення державою умов та правил гри для ефективного функціонування ринку праці з метою досягнення найбільш повної зайнятості.

З'ясовано, що сталий розвиток країни глобальний за своєю природою. Він базується на синергічному поєднанні економічного прогресу з екологічними та соціальними аспектами, заснованому на зобов'язаннях у середині та між поколіннями. Це зумовлено екологічною небезпекою, подолання якої можливе тільки завдяки колективному розумові, органічному співробітництву органів влади, бізнесу і громадськості всередині країни та міжнародної спільноти. Економіка і суспільство фундаментально інтегровані в біосферу та включені в єдину соціально-екологічну систему, проте часто ця інтеграція не відображена ні в політиці, ні в соціумі – поведінці людей. Нові реалії вимагають застосування

нових нестандартних підходів до процесів регулювання сукупності наявних у державі активів (матеріальний, природний, людський капітал) з метою реалізації стратегічних інтересів для досягнення гармонізованого керованого сталого розвитку. Тільки сильна, компетентна держава з огляду на свою роль і владні директивні повноваження здатна координувати та регулювати відносини у сфері зайнятості й на ринку праці, створюючи умови для сталого розвитку капіталізму зацікавлених сторін, цінністю якого є соціальний капітал, прагнення до єдності, справедливості, ефективного розподілу ресурсів, прогресу в добу обмежень. Історія та сьогодення, в кінцевому підсумку, є результатом вибору, і побудова стійкого, раціонального, динамічного, соціально інтегрованого ринку праці України стане реальністю, якщо цілеспрямовано та наполегливо рухатися до неї.

Зроблено висновок щодо необхідності формування комплексного ефективного механізму державного регулювання зайнятості громадян для оптимально збалансованої діяльності кожного суб'єкта регулювання у цій галузі як основи забезпечення базових прав людей та справедливого доступу до ресурсів. Ключовою умовою на шляху до стійкого ринку праці є функціональні, компетентні інститути, здатні розробляти чіткі, відповідні вимогам часу й адаптивні економічні та соціальні стратегії, ефективно втілюючи їх у реалії.

У **другому розділі** – «*Формування стійкого ринку праці в сучасних умовах суспільного розвитку*» – проаналізовано вплив держави на формування стійкого ринку праці в умовах глобалізації; окреслено основні виклики функціонування стійкого ринку праці в сучасних умовах суспільного розвитку; визначені механізми державного регулювання стійкого ринку праці.

З'ясовано, що глобальні виклики сьогодення потребують системних змін, і почати необхідно з механізму культурно-ціннісної трансформації, розширення особистого світогляду, який є передумовою організаційних змін на ринку праці, розуміння себе та інших, цілого і частин, ролей та контекстів виконання ролей (зміна парадигми мислення: перевага спільного добробуту над правами окремої людини, інше трактування достатку, переосмислення ідей необмеженого індивідуального вибору і доміантних ролей). Підвищення стійкості – справа кожного члена суспільства. Суттєвою та активною є роль держави-лідера, здатної визначати й реалізовувати соціальні, політичні та економічні цілі, сприяючи досягненню сталого розвитку шляхом фінансування екологічних інфраструктурних проектів (при стимулюванні приватного сектору) і реалізуючи проекти спільного фінансування, особливо в пріоритетних високотехнологічних галузях. Сприяти стійкості ринку праці можна шляхом географічної диверсифікації – мобільності робочої сили в межах країни, оскільки концентрація її в певних регіонах робить уразливим ринок праці країни загалом. Важливий шлях до стійкості ринку праці – децентралізація у прийнятті відповідальних рішень у сфері зайнятості на основі принципу субсидіарності, об'єднання ресурсів і кооперація дій.

Виявлено, що з кожним роком у світі дедалі більшої ваги набуває ресурс, завдяки якому відбувається постійний та прогресивний розвиток, – людський капітал – форма людського потенціалу в системі ринкових відносин як

уособлення знань, талантів, навичок, умінь, професійного та життєвого досвіду, інтелекту людей. І чим більше таких людей у державі, тим успішніше ми зможемо конкурувати на глобальному ринку. Останнім часом в умовах пошуку шляхів вирішення проблем великий інтерес викликають розгляд і практичне застосування теорії людського потенціалу. Досліджуючи цю проблематику, вчені зробили висновок, що головним фактором економічного зростання країн і регіонів є саме людський потенціал. У цьому аспекті формування інститутів соціального партнерства, діяльність яких ґрунтується на довірі та солідарності, розвиток нових, максимально ефективних каналів і форм комунікації та обмін інформацією між громадськістю, органами державного управління та бізнесом становлять основу стратегічних напрямів державного розвитку.

Акцентовано увагу на тому, що вплив людського потенціалу на економічне зростання, розвиток технологічного прогресу, скорочення транзакційних витрат вивчають аналітики Світового банку, Європейського банку реконструкції і розвитку, Міжнародного валютного фонду, світові наукові кола. Серед важливих особливостей людського потенціалу його значний вплив на соціально-економічний розвиток, формування ефективного демократичного суспільства. Впровадження неперервності освіти протягом життя має стати частиною суспільного договору, зосередження на розвитку компетенцій майбутнього, унікальних навичок, здатних сприяти розвитку конкурентоспроможної нації, що в середньостроковій перспективі вплине на стійкість ринку праці та зростання української економіки в цілому. Завдяки високому рівню довіри в суспільстві агенти соціальної взаємодії набагато легше досягають взаєморозуміння й адаптуються до нових форм ринкового функціонування.

Доведено, що сталий соціально орієнтований розвиток країни пов'язаний із забезпеченням соціально-економічної стабільності, досягнення якої в умовах дефіциту бюджетних ресурсів можливе за умови переважання активних заходів політики на ринку праці (витрати 1% валового внутрішнього продукту на ці заходи знижують рівень безробіття в середньому на 2 %) поряд з підтримкою рівня доходів соціально вразливих груп населення, що сприятиме зниженню безробіття в короткостроковій та середньостроковій перспективах: розробка інформаційних систем для аналізу і прогнозування та напрямів активної політик; умови для інновацій, креативності, підприємницької ініціативи, включаючи доступ до фінансів, послуг та ресурсів; інвестиції в освітні адаптивні програми підготовки та перепідготовки кадрів; регулювання попиту і пропозицією; масштабне державно-приватне партнерство; розвиток інститутів та соціального діалогу; створення умов для розвитку стратегічно важливих і пріоритетних для країни галузей економіки; фіскальні грошово-кредитні програми підтримки бізнесу за умов збереження робочих місць; розвиток державних інвестицій в міську, житлову, транспортну, логістичну інфраструктуру; створення агенств для пропаганди інвестицій.

Визначено, що глобалізаційні процеси посилюють вплив різних чинників міжнародного рівня на становлення соціальної реальності у певних країнах. Це, зокрема, уніфіковані, узгоджені правила гри, об'єднання виробничих

потужностей, ринків, конкуренції, технологій, цілих галузей різних держав. Протекціонізм веде до скорочення інвестицій, торгівлі, туризму, досягнень у сфері технологій, які створюють робочі місця, послаблює країни. Вихід полягає в об'єднанні зусиль як усередині країн, так і на міжнародному рівні, для зміцнення стійкості та усунення глобальних ризиків (кліматичні зміни, нерівність) необхідні ресурси й координація. Мережеві проблеми вирішуються тільки на мережевому рівні.

У третьому розділі – *«Механізми забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в умовах сталого розвитку»* – запропоновано шляхи удосконалення організаційно-правового механізму забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в Україні; обґрунтовано використання моніторингу та контролю як механізмів забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в умовах сталого розвитку країни (узгодження потреб пропозиції на ринку праці, прогнозовані тенденції розвитку); окреслено шляхи адаптації міжнародного досвіду реалізації оптимізаційних механізмів державного регулювання ринку праці в умовах сталого розвитку.

З'ясовано, що подолання наявних проблем та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення пов'язане із здійсненням комплексу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення. Запропоновано комплексний механізм удосконалення організаційно-правового забезпечення державної політики у сфері зайнятості України.

За результатами проведеного аналізу пропонуємо внести у сферу організаційно-правового забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в Україні низку таких змін:

1. В основу методів державного регулювання мають бути покладені переважно принципи стимулювання, заохочення, мотивації, а також, безсумнівно, заборон як базових засад, на яких необхідно структурно перепрограмувати економіку, змінивши «професію» країни – якісну сукупність видів економічної діяльності: сприяти та стимулювати створення робочих місць у високотехнологічних наукомістких інноваційних, пріоритетних і перспективних для сталого розвитку галузях, таких як охорона здоров'я, освіта, безпека, розвиток цифрової держави (електронне врядування), відновлювальна енергетика й економіка замкненого циклу, масштабні інфраструктурні проекти, створення індустріальних парків та бізнес-інкубаторів.

2. Уряд має визначити та своїми компетентними системними і прозорими діями трансформувати державні механізми, зорієнтувавши їх на створення умов для інновацій усередині країни за допомогою заходів лібералізації податково-кредитної політики, спрощення організаційних процедур, розширення інформативної та комунікаційної складових із залученням усіх зацікавлених сторін для пошуку комплексних рішень. З іншого боку, слід за допомогою фіскальних заходів економічно стримувати та забороняти шкідливі для екології види діяльності. Інвестиції держави мають суспільно-корисну мету – створення робочих місць, економічне зростання у поєднанні зі сталим використанням

ресурсів, податкові та експортні надходження до бюджету, зростання рівня життя людей, соціальне благополуччя та згуртованість.

3. На базі Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України варто запровадити єдину загальнодоступну цифрову аналітичну інформаційну систему, ресурсну базу, для моніторингу стану і прогнозування ринку праці, яка має включати індикатори в національному та регіональному розрізах: нормативні документи і стандарти у сфері праці; статистичні дані офіційних джерел різних рівнів, роботодавців, освітніх закладів, науково-дослідних установ; дані про рівень формальної, неформальної і неповної зайнятості, безробіття, економічно активне й неактивне населення за віковими, професійно-кваліфікаційними ознаками, гендерним аспектом, кількісні та якісні характеристики наявних і новостворених робочих місць; інформацію про кількість студентів і випускників за спеціальностями, про активні програми зайнятості, професійне навчання, перепідготовку, розміри соціального забезпечення у формі прямих і безумовних виплат.

4. Державна служба зайнятості повинна бути не тільки надавачем послуг роботодавцям, шукачам роботи, безробітним, а й партнером, поєднуючи системний гнучкий підхід та інновації, бути здатною протистояти викликам ринку праці, уважно відслідковуючи глобальні світові тренди з добору персоналу. Під егідою Державної служби зайнятості у тісній співпраці з урядом та місцевою владою (децентралізація послуг) потрібно розробити програми підтримки мобільності трудових ресурсів (організаційна і фінансова допомога, навчальні програми, в тому числі з навичок підприємництва) із розподілом витрат між регіональними роботодавцями, державним і місцевими бюджетами з метою підвищення рівня зайнятості. На базі Державної служби зайнятості створити постійно актуалізовану платформу кадрового резерву молодих спеціалістів, випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів за кваліфікаційними рівнями у тісній колаборації з Міністерством освіти і науки України, Національним агентством кваліфікацій, приватними рекрутинговими агенціями. В контексті усебічного розвитку людського потенціалу, навчання протягом життя слід доповнити сайт Державної служби зайнятості безкоштовними навчальними онлайн-платформами, розробленими спільно з Інститутом підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Міністерством освіти і науки України з орієнтацією на інновації, розвиток талантів, лідерства, для перекваліфікації та отримання певних додаткових професійних навичок з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, терміном навчання до двох місяців.

5. На базі Кабінету Міністрів України з урахуванням майбутніх трансформаційних світових тенденцій та цілей сталого розвитку створити кростематичну краундфандингову онлайн- офлайн-платформу, яка об'єднає представників уряду і бізнесу, науково-дослідні інститути, де вони можуть виставляти свої проекти для партнерства, навчання, експериментів, вивчати різні підходи, прогнози, сценарії, нормативне поле, форми фінансування. Успішні

кейси можуть субсидуватися державними коштами за умови створення певної визначеної кількості робочих місць протягом певного періоду.

б. Треба нормативно, включаючи трудове та податкове законодавство, врегулювати відносини у доволі перспективній на сьогодні сфері колаборативної економіки, тобто ініціатив, заснованих на умовній роботі, яка здійснюється на цифровій платформі (здебільшого це наукомісткі галузі, творчі професії, освітні й соціальні програми, охорона здоров'я). З одного боку, врегулювання таких трудових відносин завдяки розвитку технологій сприяє інтеграції України в міжнародний ринок праці, з другого – суттєво впливає на рівень зайнятості країни незалежно від місцезнаходження роботодавця. Застосовуючи правові та організаційні механізми врегулювання таких відносин можна забезпечити робочими місцями до 30 % населення країни. При цьому потребує державної підтримки формалізація соціального захисту таких працівників, захисту персональних даних та від недобросовісної конкуренції.

Проведено дослідження зарубіжного досвіду та рекомендацій всесвітніх організацій: Міжнародного валютного фонду, Всесвітнього економічного форуму, Міжнародної організації праці, доповіді ООН, міжнародних консалтингових компаній McKinsey&Company та Bloomberg, Стокгольмського центру вивчення проблем життєстійкості та інших. У кожній країні свої економічні, політичні, екологічні умови, культурні особливості й відповідні політики і стратегії сфери зайнятості та формування стійкого ринку праці: ступінь втручання державних інститутів і рівень субсидіарності рішень; нормативно-правове поле регулювання трудових відносин, визначення рівня мінімальної заробітної плати, програми соціального захисту; заходи фіскальної, бюджетної політики та вирішення проблем незбалансованості ринку праці в умовах падіння попиту на робочу силу, співвідношення в розподілі витрат на активні й пасивні заходи політики зайнятості. Державне регулювання ринку праці має базуватись на пошуку можливостей використання не лише наявних у державі порівняльних переваг, а й шукати інші способи шляхом копіювання та імплементації їх у стратегії і політики в удосконаленому вигляді.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні механізмів формування та реалізації державної політики на ринку праці, розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення політики зайнятості в умовах сталого розвитку. Результати, отримані у процесі дослідження, підтверджують досягнення поставленої мети й вирішення завдань, дають підстави сформулювати наступні висновки і практичні рекомендації:

1. Досліджено сутність сталого розвитку та його вплив на функціонування ринку праці, на основі чого класифіковано два основних рівні дослідження сталого розвитку, які стосуються: 1) зміни ролі та функцій держави, управління економікою через активні дії для виконання зобов'язань перед громадянами:

захист базових прав життя та створення сталої універсальної економіки в період обмежених ресурсів; 2) державного регулювання, структура та функції якого ускладнюються, посилюється трансформуючий потенціал, утверджуються нові принципи взаємодії між органами державної влади та інститутами громадянського суспільства, розширюються їх юридично-владні й комунікаційні повноваження, змінюються механізми забезпечення керованості та структурованості суспільних відносин. Зроблено висновок, що протягом останнього двадцятиліття в Україні безсистемно відбувалось дискретне формування певного нормативно-правового забезпечення сталого розвитку, що в кінцевому підсумку не створило підґрунтя для вирішення соціальних та екологічних проблем і їх наслідків з огляду на ефективне використання, відтворення і розподіл ресурсів.

2. Проаналізовано вплив держави на формування стійкого ринку праці в умовах глобалізації та окреслено основні виклики функціонування стійкого ринку праці в контексті сталого розвитку. Глобалізаційні процеси посилюють вплив різних чинників міжнародного рівня на становлення соціальної реальності у певних країнах. Зокрема, це уніфіковані, узгоджені правила гри, об'єднання виробничих потужностей, ринків, конкуренцій, технологій, цілих галузей різних держав. Для зміцнення стійкості, мінімізації протекціоністських настроїв і вирішення глобальних ризиків (кліматичні зміни, нерівність) необхідні ресурси та координація. Колаборація зусиль створить синергетичний ефект: об'єднання – важливе доповнення перевіреного часом ринкового механізму конкуренції. Виявлено, що у сучасній сфері зайнятості в Україні загострилися застарілі проблеми і внутрішні суперечності та з'явилася доволі складна нова проблематика внаслідок економічної кризи, тривалого конфлікту на сході України, через непослідовність економічної державної політики у сфері зайнятості. Серед головних перешкод на шляху до стійкого ринку праці, які є пріоритетними для вирішення на державному рівні, наявність: значної частки неформальної (тіньової) зайнятості; високого рівня безробіття та формально економічно неактивних громадян працездатного віку; низького рівня працевлаштованих пропорційно кількості населення країни; структурних диспропорцій робочої сили (галузеві, кваліфікаційні, професійні, вікові) попиту економічної галузі, включаючи нерівномірність зайнятості залежно від географічного положення (неповна зайнятість сезонного характеру, відсутність інновацій у сільських регіонах призводять до внутрішніх та зовнішніх міграційних процесів з метою працевлаштування); високого рівня безробіття серед молоді; недостатнього розвитку людського капіталу як рушія економічного зростання та низького рівня участі громадян у навчанні протягом життя; слабкої підприємницької ініціативи; неефективної діяльності Державної служби зайнятості як установи, відповідальної за реалізацію активної і пасивної політики у сфері зайнятості.

4. Визначивши та проаналізувавши ключові механізми державного регулювання у сфері зайнятості, які забезпечують розвиток стійкого ринку праці в його економічних, соціальних та екологічних аспектах, з'ясовано, що в Україні

державне регулювання у сфері зайнятості здійснюється за допомогою комплексного механізму, який включає нормативно-правову, організаційну, фінансову, інформаційну, соціально-економічну, ціннісно-трансформаційну складові. Державне регулювання охоплює розробку механізмів державних політик як комплексу управлінських рішень, способів їх реалізації, спрямованих на досягнення стратегічної мети – цілеспрямованого впливу держави на розвиток резилентного ринку праці, формування бажаної суспільної поведінки (інше розуміння споживання, достатку, свобод, прогресу в межах екологічної сталості) у сфері соціально-трудоких відносин, доповнюючи механізми його саморегуляції. Реалізуючи механізми державного регулювання ринку праці на національному та регіональному рівнях, кожен механізм необхідно застосовувати у поєднанні та зв'язку з іншими, постійно актуалізуючи відповідно до міжнародних норм і стандартів з метою забезпечення узгодженості соціально орієнтованої політики на ринку праці та у сфері зайнятості. Горизонт планування наразі короткий. Від вибору напрямів та механізмів регулювання, аналізу наявного стану речей, рівня прогнозованості, прийнятих державою стратегічних рішень залежить реальність на ринку праці, яку в підсумку отримує суспільство.

5. Запропоновано шляхи вдосконалення організаційно-правового механізму забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в Україні. На нашу думку, доцільним слід вважати удосконалення нормативно-правового забезпечення, яким передбачається зробити наступні кроки: 1) модернізувати нормативно-правову базу, що містить правові засади гарантій гідної праці та сталості соціального захисту, підвищення кваліфікації, перепідготовки та навчання протягом життя; 2) сприяти зайнятості молоді та старшого покоління, їх правовому захисту; 3) забезпечувати відповідність національного законодавства та механізму правозастосування міжнародно-правовим нормам у питаннях гендерної рівності, інклюзивності, удосконалення систем соціального захисту, умов та характеру праці, переходу до формальної економіки; доповнити Закон України «Про зайнятість населення» положенням про забезпечення можливостей із покращення балансу трудових та побутових обов'язків жінок і чоловіків; 4) вдосконалення інструментів правозастосування санкцій і штрафів за порушення законодавства про працю. Вдосконалення організаційно-адміністративного забезпечення досліджуваної проблематики пропонується здійснювати таким чином: 1) адміністративний компонент: запровадити обов'язкові пропорційні відрахування з підприємців до національного фонду розвитку зайнятості як механізм страхування від ризиків та перерозподілу доходів; 2) організаційний компонент: створити аналітичну цифрову платформу для моніторингу структурної складової ринку праці з метою оцінки очікувань, впливу на державну політику на ринку праці та визначення прогнозованих тенденцій; організувати громадські роботи у пріоритетних інфраструктурних проектах, системі охорони здоров'я і санітарії, ремонтних комунальних роботах, соціальних програмах; розробити дійову програму сприяння зайнятості; модернізувати роботу Державної служби зайнятості, розглядаючи її як гнучкий інститут та провідник національної соціально-економічної політики розвитку стійкого ринку праці країни

6. Обґрунтовано використання моніторингу та контролю як механізмів забезпечення ефективності державного регулювання ринку праці в умовах сталого розвитку країни (оцінка стану ринку праці, впливу, прогнозованих тенденцій) для визначення відповідності заявленому результату. Запропоновану методику можна використовувати для оцінки економічної ефективності заходів активного сприяння зайнятості: стимулювання економічної активності й мобільності трудових ресурсів та створення робочих місць у пріоритетних інноваційних галузях, створення умов для розвитку малого і середнього бізнесу, стартапів, сприяння інвестуванню в наукомісткі галузі, у формальну та неформальну освіту впродовж життя, перепідготовку і підвищення портативності навичок. Унаслідок скорочення можливості фінансового забезпечення проактивних заходів актуалізується потреба оцінити їх економічну ефективність з метою використання найбільш оптимальних за витратами на працевлаштування. В основу оцінки ефективності покладено методику, яка порівнює витрати на фінансову підтримку активних заходів сприяння зайнятості та додаткові економічні й соціальні преференції, отримані в результаті трудової діяльності цих осіб за умови зменшення тривалості безробіття.

7. Визначені кращі практики та шляхи імплементації міжнародного досвіду реалізації оптимізаційних механізмів державного регулювання ринку праці в умовах сталого розвитку. Державне регулювання зайнятості в більшості країн здійснюється на основі: підходу, орієнтованого на інвестиції в людський потенціал, в якому головними цілями економічної, соціальної, екологічної політики є права працівників, їх потреби, соціальний захист; вирішення проблеми неадекватності навичок завдяки функціонуванню комплексної цілісної системи базової освіти, професійної підготовки і перенавчання, підтримки формальної і неформальної освіти протягом життя, дуальної освіти, стажування для підвищення конкурентоспроможності осіб, які шукають роботу; регіональних цільових програм зайнятості, розвитку мобільності робочої сили; ефективно функціонуючого механізму соціального забезпечення, розробленого на базі стандартів соціального страхування Міжнародної організації праці та Порядку денного у сфері сталого розвитку на період до 2030 року; підвищення компетентності і спроможності інститутів ринку праці; функціонуючої аналітичної системи збору та поширення даних попиту і пропозиції на ринку праці; розвинених платформ і каналів соціального діалогу для просування інклюзивних реформ у трудовій, соціальній та економічній сферах.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

1. Ципко В. В., Алексієва К. І., Венгер І. О., Таволжанський О. В., Галунець Н. І., Ключнік О.В. Information Policy of the Enterprise as the Basis for the Reproduction of Human Potential in the Structure of Public Social Interaction (Інформаційна політика підприємства як основа відтворення людського потенціалу в структурі суспільної соціальної взаємодії), у фахових виданнях Scopus: *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2019. [S.1], v.

10, n. 6, p. 1664-1672, sep. ISSN 2068-696X. URL: <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/4932>

2. Венгер І. О. Аналіз сучасних дослідницьких підходів до визначення механізмів державного управління у сфері зайнятості та їх вплив на ринок праці. *Економіка і держава*. 2019. Вип. 4 (12). С. 13-17.

3. Венгер І. О. Аналіз поточного стану та структури ринку праці України. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. Вип. 3 (22). С. 33-39.

4. Венгер І. О. Глобальні тенденції на ринку праці та місце України в світі. *Держава та регіони*. 2019. Вип. 4. С. 11-15.

5. Венгер І. О. Стан досліджень ринку праці та механізмів впливу держави на ринок праці. *Державно-управлінські студії*. 2019. Вип. 4. URL: <http://studio.ipk.edu.ua/derzhavno-upravlins-ki-studii-4-15-2019/>

6. Венгер І. О. STRUCTURE OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE. (Структура ринку праці України). *Virtus*. 2020. Вип. 41. С. 200-203.

7. Венгер І. О. Шляхи реалізації державної політики у сфері зайнятості у контексті забезпечення сталого розвитку ринку праці. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2020. Вип. 17. С. 41-46.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

1. Венгер І.О. Впровадження новітніх технологій підвищення кваліфікації працівників державної служби зайнятості. *Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах*: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 18 квіт. 2018 р.). К., 2018. С. 194-196.

2. Венгер І.О. Трансформація ринку праці в умовах глобалізації. *Трудова міграція в епоху глобалізації: виклики для України*: матеріали кругл. столу (Київ, 12 груд. 2018 р.). К., 2018. С. 29-31.

3. Венгер І.О. Тінізація економіки як ключова проблема функціонування ринку праці. *Державна політика детінізації зайнятості : зарубіжний досвід та уроки для України*: матеріали кругл. ст. (Київ, 19 верес. 2019 р.). К., 2019. С. 92-97.

4. Венгер І.О. Майбутнє ринку праці громад в цифрову епоху. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації*: матеріали наук.-практ. інтер. -конф. (Київ, 18 квіт. 2019 р.). К., 2019. С. 150-154.

5. Венгер І.О. Державна служба зайнятості в умовах викликів сьогодення. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах*: матеріали кругл. ст. (Київ, 18 квіт. 2019 р.). К., 2019. С. 77-79.

6. Венгер І.О. Особливості професійної реадптації учасників АТО. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників ООС (АТО)*: матеріали кругл. ст. (Київ, 16 жовт. 2019 р.). К., 2019. С. 35-39.

7. Венгер І.О. Світові тенденції на ринку праці. *Форум прямої демократії*: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 4 груд. 2019 р.). К., 2019. С. 196-198.

8. Венгер І.О. Шляхи реалізації державної політики у сфері зайнятості з метою забезпечення сталого розвитку ринку праці регіонів. *Форум прямої демократії*: матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (Київ, 7 груд. 2020 р.). К., 2020. С. 64-68.

АНОТАЦІЯ

Венгер І.О. Формування та реалізація державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку. – Кваліфікаційна праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління (281 – Публічне управління та адміністрування). – Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, 2021.

У дисертаційній роботі вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні механізмів формування та реалізації державної політики на ринку праці та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення політики зайнятості в умовах сталого розвитку. Запропоновано комплексний механізм удосконалення організаційно-правового забезпечення державної політики у сфері зайнятості України в умовах сталого розвитку в його економічних, соціальних та екологічних аспектах. Крім того, удосконалено напрями імплементації зарубіжного досвіду ефективного та результативного державного регулювання зайнятості, враховуючи прагнення та наявний потенціал України; шляхи вдосконалення системи регулювання зайнятості в Україні; наукове обґрунтування взаємозв'язку соціального капіталу з підприємницькими мережами, що передбачає спільне інвестування ресурсів і ділової активності для створення додаткових конкурентних переваг (бізнес створює цінність, яка конвертується у вартість, а держава – умови та середовище для підприємництва й ініціативи); комплекс механізмів кроссекторного, міжгалузевого, інституціонального, соціального партнерства на ринку праці. Набули подальшого розвитку наукове обґрунтування структури державної регуляторної діяльності у сфері зайнятості; оптимізаційні засоби розвитку сфери зайнятості на українському ринку праці; заходи політики, спрямовані на підвищення рівня людського потенціалу як основи конкурентоспроможності країни.

Ключові слова: держава, державне управління, державна політика, ринок праці, зайнятість, сталий розвиток.

ABSTRACT

I. O. Venger Formation and implementation of state policy in the labor market in terms of sustainable development. – Qualification work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of sciences in public administration in specialty 25.00.02 – mechanisms of public administration (281 – Public management and administration). – Institute for Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine, Kyiv, 2021.

In the dissertation the actual scientific task is solved, which consists in theoretical and methodological substantiation of mechanisms of formation and realization of the state policy on the labor market and development of practical recommendations on improvement of employment policy in the conditions of sustainable development. A comprehensive mechanism for improving the organizational and legal support of state policy in the field of employment in Ukraine in the context of sustainable development in its economic, social and environmental aspects is proposed.

In addition, the directions of implementation of foreign experience in effective and efficient state regulation of employment have been improved, taking into account the aspiration and existing potential of Ukraine; ways to improve the system of employment regulation in Ukraine; scientific substantiation of the relationship of social capital with entrepreneurial networks, that provides for the joint investment of resources and business activity to create additional competitive advantages (business creates asset that is converted into value, and the state – the conditions and environment for entrepreneurship and initiative); a set of mechanisms for cross-sectoral, inter-sectoral, institutional, social partnership in the labor market. The scientific substantiation of the structure of state regulatory activity in the field of employment; optimization tools for the development of employment in the Ukrainian labor market; policy measures aimed at increasing the level of human potential as the basis for the country's competitiveness were further developed.

It is the state, thanks to its potential, essence and monopoly on the development, definition, legislative consolidation of the vectors of development and implementation of large-scale goals, is able to lead the innovative development of the country, develop and implement new economic rules of the game, methods, approaches, policies aimed at expanding economic rights and opportunities, productivity growth within the limits of sustainability, redistribution and reformatting of income and demand, for the development of a sustainable labor market and the provision of fuller employment. The government's steps in regulating the labor market and employment in compliance with the conditions of consensus and partnership with all stakeholders (government, business, society, academia) is that progressive, organizing part of the decisions that are developed and adopted. The labor market will function for the good of the country if the government's policy, having learned the experience and best practices of other countries, is aimed at creating jobs in high-tech economic activities with increasing returns, ensuring the general condition for the country's population through effective management of limited resources, will be promoting the development of human capital, innovation and entrepreneurship, while maintaining unity and fairness. And depending on what choice the country makes, we will get such a reality in the end.

Key words: state, public administration, state policy, labor market, employment, sustainable development.

Підписано до друку 08.04.2021
Формат 148x210 мм. Обл.-вид. арк. 0,9.
Наклад 100 прим.

Свідоцтво серії ДК № 1805 від 25.05.2004
Віддруковано з оригінал-макета в Інституті підготовки кадрів державної служби
зайнятості України
03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, тел. (044) 536 -14-85