

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління та національної безпеки

Кафедра економічної теорії, інтелектуальної

власності та публічного управління

Кваліфікаційна робота

на правах рукопису

Товкач Юлія Ігорівна

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК 351.83
(індекс)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Удосконалення механізмів публічного управління ринком праці на

регіональному рівні

(тема роботи)

281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Ю.І.Товкач

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи

Ткачук Василь Іванович

(прізвище, ім'я, по батькові)

Д.е.н, професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Житомир – 2021

Висновок кафедри

за результатами попереднього захисту:

Протокол засідання кафедри

№ __ від «__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

«__» _____ 20__ р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистив (ла)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Товкач Ю.І., Удосконалення механізмів публічного управління ринком праці на регіональному рівні – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Міністерство освіти і науки України, м. Житомир, 2021р.

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» – Поліський національний університет. Міністерства освіти і науки України, Житомир 2021.

В роботі визначено теоретичні основи публічного управління ринку праці на регіональному рівні, акцентовано увагу на впливі територіально-просторових змін на проблеми структурування та диверсифікації політики зайнятості. Значна увага в роботі приділена визначенню механізмів та інститутів публічного управління на регіонального ринку праці. Розкрито напрями формування концептуальних змін механізмів публічного управління та стратегічних пріоритетів розвитку регіонального ринку праці. вдосконалення державної політики ринку праці.

Ключові слова: робоча сила, ринок праці, регіон, публічне управління, коцепція, стратегія, політика.

SUMMARY

Tovkach YI. Improvement of mechanisms of public management of the labor market at the regional level - Qualification work on the rights of the manuscript. Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr, 2021

Work for the degree of "Master" in the specialty 281 "Public Administration" - Polissya National University. Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr 2021.

The paper identifies the theoretical foundations of public labor market management at the regional level, focuses on the impact of territorial and spatial changes on the problems of structuring and diversification of employment policy. Considerable attention is paid to the definition of mechanisms and institutions of public administration in the regional labor market. The directions of formation of conceptual changes of mechanisms of public management and strategic priorities of development of the regional labor market are opened. improving state labor market policy.

Key words: labor force, labor market, region, public administration, concept, strategy, policy.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ	7
1.1.Механізми функціонування ринку праці в умовах суспільних трансформацій.....	7
1.2.Територіально-просторові зміни як фактор модернізації публічного управління ринком праці на регіональному рівні	9
1.3. Методологічні підходи до публічного управління регіональним ринком праці.....	11
Висновки до I розділу	
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ.....	15
2.1 Оцінка інструментів балансування ринку праці на регіональному рівні	15
2.2. Аналіз публічного управління ринком праці на регіональному рівні.....	19
2.3. Особливості функціонування механізмів публічного управління регіональним ринком праці в умовах глобалізації.....	22
Висновки до II розділу	
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ.....	25
3.1. Концептуальні зміни механізмів публічного управління ринку праці на регіональному рівні.....	25
3.2. Стратегічні пріоритети публічного управління розвитком ринку праці на регіональному рівні.....	29
Висновки до III розділу	
ВИСНОВКИ.....	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	34
ДОДАТКИ.....	37

ВСТУП

Актуальність теми. Просторово-територіальні підходи аналізу ринку є актуальними в сучасній науці про державне управління і відображають індивідуалізацію інструментів та регуляторних дій держави для кожного локального ринку. Особливою актуальністю вирізняється застосування такого підходу до ринку праці на регіональному рівні як віддзеркалення локальної ідентичності соціально-психологічної поведінки людського фактору в територіальних громадах. В зв'язку з чим, потрібні принципові трансформації інституційного середовища публічного управління ринком праці регіону, інструментів та механізмів публічної політики розвитку трудового потенціалу територій.

Регіональні особливості публічного управління ринком праці досліджувались у працях таких учених як Амоша О., Бандур С., Беленький П., Буркинський Б., Варналій З., Василенко В., Геєць В., Долішній М., Дорогунцов С., Захарченко В., Макогон Ю., Мельник А., Пепа Т., Пирожков С., Удовиченко В., Шкарлет С., Чернюк Л., Чумаченко М., Богиня Д., Герасимчук В, Грیشнова О., Калінін С., Лібанова Е., Лісогор Л., Лук'янченко Н., Маршавін Ю., Мурашко М., Онікієнко В., Петюх В., Садова У., Семів Л., Титар О., Черниченко Г., Шаленко М..

Разом з тим, процеси посилення локальних дисбалансів на ринках праці регіонів, криза регіональної політики зайнятості, зростання безробіття в умовах викликів пандемії та економічної кризи, визначають необхідність розробки радикальних заходів публічного управління трудовим потенціалом територіальних громадах, викликають необхідність подальших досліджень.

Мета і задачі дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретико-методологічних основ та обґрунтування практичних рекомендацій вдосконалення механізмів публічного управління ринком праці на територіальному рівні.

Для досягнення поставленої мети в дослідженні було визначено постановку та вирішення наступних **завдань**:

- узагальнення наукових підходів до поняття “ ринок праці”, виявлення особливостей його функціонування на територіальному рівні;
- обґрунтування принципів та механізми публічного управління ринку праці в умовах суспільних трансформацій;
- оцінка механізмів та інструментів публічного впливу на регіональні ринки праці в умовах завершення процесу децентралізації;
- здійснення аналізу стану регіонального ринку праці в контексті оцінки рівня розвитку економіки регіону;
- обґрунтування положень концепції трансформації регіонального ринку праці з урахуванням державної стратегії розвитку регіонів;
- пропонування напрямів удосконалення механізмів регулювання регіонального ринку праці в умовах трансформацій.

Об'єктом дослідження є процес публічного управління ринком праці на територіальному рівні.

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та практичні питання удосконалення публічного управління ринком праці в умовах просторово-територіальних трансформацій.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження були положення науки про регіональне управління, фундаментальні і прикладні дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців в питаннях публічного управління ринками праці на регіональному рівні. В роботі було використано загальнонаукові та специфічні методи, використано діалектичний підхід в питаннях оцінки динаміки розвитку ринку праці на регіональному рівні, інструменти наукового абстрагування, індукції та дедукції, аналогії, аналізу та синтезу, еволюційно-історичного підходу – для демонстрації ролі державних регуляторів у розвитку регіонального ринку праці.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи відбувалась на трьох конференціях, що знайшло відображення у трьох публікаціях.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ

1.1 Механізми функціонування ринку праці в умовах суспільних трансформацій

Механізми функціонування ринку праці у вузькому і широкому плані науковці визначають на трьох рівнях: мікрорівень, вивчає особливості функціонування даного інституту на локальному рівні і зосереджений на вивченні питань організації, планування, стимулювання та використання робочої сили господарюючих суб'єктів; на мезорівні увага зосереджена на аналізі прояву територіальних особливостей функціонування та регулювання ринку праці в межах просторово-територіальних утворень при їх взаємодії з державними управлінськими інститутами для підвищення ефективності ринку праці, результативності політики держави в регіонах по збільшенню робочих місць на мікро- та макрорівень, що досліджує механізми ринкового та державного управління робочою силою на рівні країни.

Публічне управління ринку праці рівня регіону повинно виходити з оцінки багатофункціональності локальної системи господарювання, процесу територіального розселення, активності міграційних процесів тощо. Для того щоб забезпечити комплексний підхід реалізації державної політики зайнятості потрібно дотримуватись принципів: системності взаємодії ринкових інструментів з чинниками державного регулювання, комплексності прийняття рішень, ієрархічності використання інструментів, сегментації локальних ринків, соціальної відповідальності тощо. Державним інституціям при розробці найбільш ефективних заходів щодо регулювання регіонального ринку праці в сучасних умовах транзитивного переходу економіки до інноваційного розвитку потрібно здійснювати сегментацію ринку за соціальним, демографічним, просторово-часовим, кон'юнктурним

та господарсько-виробничим принципами.

При реалізації державної регуляторної політики на ринку праці визначають внутрішні та зовнішні чинники впливу. До зовнішніх факторів належать умови, причини, рушійні сили, величина, спрямованість і сила дії яких визначається поза межами ринку праці, всі вони носять екзогенний характер, прямо чи опосередковано впливають на умови діяльності суб'єктів чи результати функціонування ринку праці загалом. Серед зовнішніх факторів доречно виокремити соціальний, демографічний, особистісно-психологічний, техніко-економічний, організаційно-правовий, ресурсний, екологічний, геополітичний. Внутрішні фактори є результатом дії самого ринку праці, вони носять ендogenous характер, мають достатній рівень визначеності і змінюються під впливом поведінки суб'єктів ринку праці.

До основних регуляторних закономірностей функціонування ринку праці, які виникли в процесі модернізації системи публічного управління, належать зміна закономірностей комплексно-пропорційного функціонування ринкових інституцій, вплив суспільно-територіальних трансформацій на інститути публічної влади. Актуальними стали питання соціальної структуризації та посилення мобільності робочої сили, глобалізації та регіоналізації використання трудових ресурсів, необхідності посилення соціальної спрямованості механізмів та інструментів публічної політики на ринку праці регіонів, плановірності та збалансованості розвитку, підвищення соціально-економічної ефективності ринку праці.

Особливості застосування публічною владою економічних законів на ринку праці регіонів пов'язані з можливостями впровадження в практику публічного управління базових принципів використання робочої сили, а саме - *принципу економічної незалежності та відповідальності, рівних можливостей, гнучкості, просторової концентрації, трудової мобільності, поінформованості, соціальної спрямованості, забезпечення ефективної зайнятості, раціональності, інноваційної орієнтації розвитку єдності інтеграції та диференціації.*[1]

Таким чином, теоретичні підходи до формування і функціонування регіонального ринку праці можуть виступати основою для розробки дієвого механізму державного регулювання попиту і пропозиції на робочу силу в умовах модернізації економіки, дають можливість застосувати нові інструменти які відповідають трансформаційним процесам економіки України, можуть виступати основою для розробки обґрунтованих управлінських рішень та побудови локальних моделей його регулювання і розвитку в умовах поглиблення інноваційних процесів.

1.2. Територіально-просторові зміни як фактор модернізації публічного управління ринком праці на регіональному рівні

Територіально-просторові трансформаційні світові суспільні процеси формують нові можливості для підвищення ефективності публічного управління розвитком національних і регіональних ринків праці. Ці можливості для різних регіонів є неоднаковими, оскільки модернізаційні зміни, є специфічними, непропорційними та асинхронними, що зумовлює міжрегіональні та внутрішньо регіональні дисбаланси в механізмах реалізації публічної політики на ринках праці.

Механізми гарного врядування, що використовує світова практика та результати передових наукових досліджень регуляторних дій держави показують, що трансформаційні зміни приводять до переходу до його нового етапу еволюції – постіндустріального укладу, економіки знань, яка є складовою інформаційного та інтелектуального суспільства. Такі трансформації торкнулись, перш за все ринку праці який потребує нових фахівців з новими знаннями, компетенціями, нового професійного складу та досвіду трудових ресурсів. Базуючись на класичних основах модернізаційної теорії, В.Г. Федотова характеризує сучасне суспільство наступним чином: «це таке суспільство, в якому має місце: переважання інновацій над традицією; світський характер соціального життя; поступальний

(нециклічний) розвиток; виділена персональність, переважна орієнтація на інструментальні цінності; демократична система влади; наявність відкладеного попиту (тобто спроможності виробляти не задля нагальних потреб, а заради майбутнього); індустріальний характер; масова освіта; набутий статус; активно-діяльний психологічний склад; перевага точних наук і технологій (техногенна цивілізація); переважання універсального над локальним та ін.» [18, с. 4].

Сьогодні, трансформаційні процеси на ринку праці регіонів мають вигляд спонтанних некерованих процесів, хоча, безумовно, більші чи менші управлінські впливи на них спостерігаються в територіально-адміністративних системах різного ієрархічного рівня (рис. 1.1).

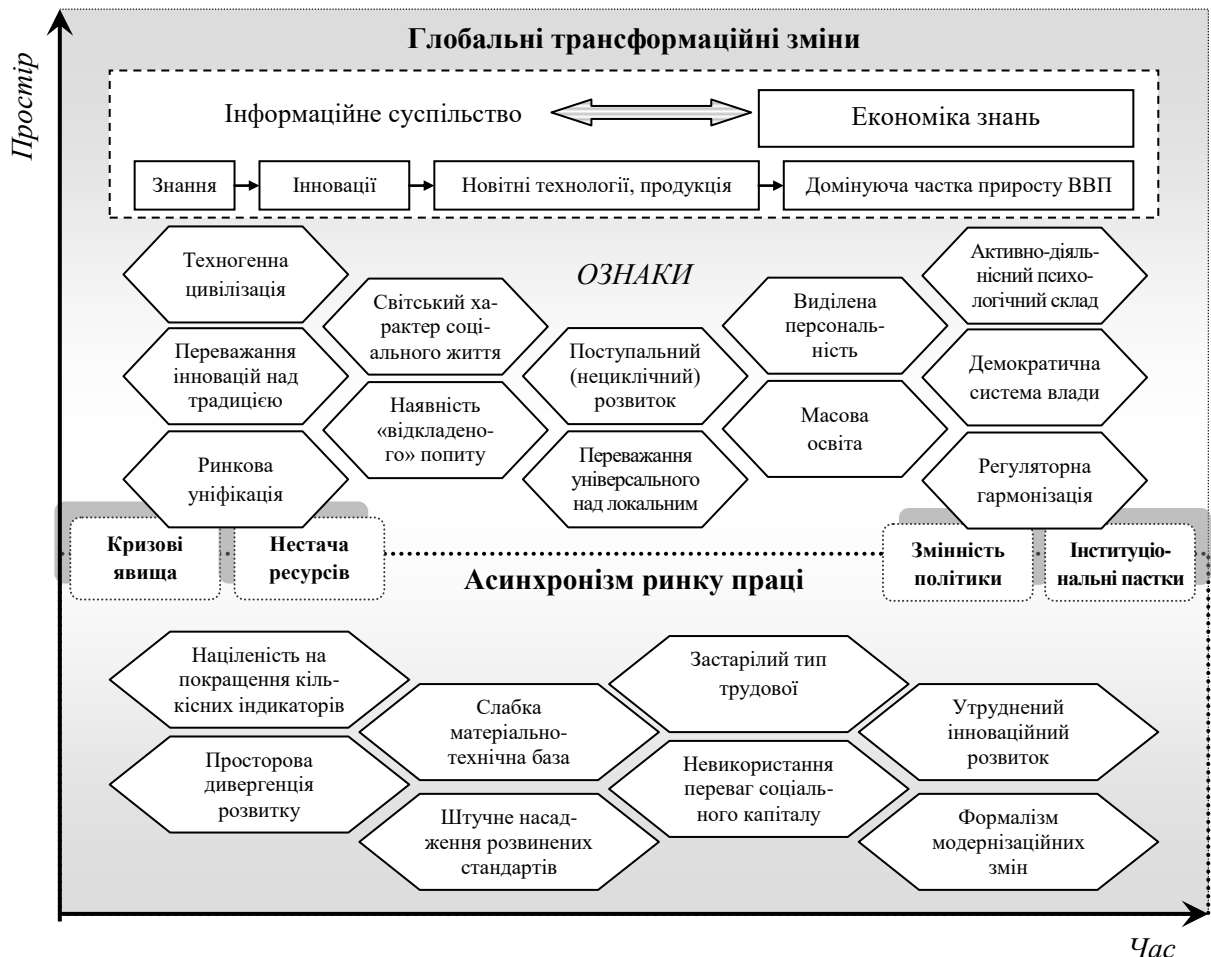


Рис. 1.1. Просторово-територіальні зміни на ринках праці регіонів[18]

Таким чином, основними завданнями ефективного публічного управління сучасними ринками праці регіонів є забезпечення інноваційними

інструментами та механізмами результативної керованості регіонального ринку праці зі сторони держаних інститутів та органів місцевого самоврядування. Ефективна публічна політика зайнятості повинна враховувати особливості процесу модернізації економічних процесів використання робочої сили з урахуванням закономірностей розвитку територій, циклічності протікання виробничих процесів, наявності ресурсної бази, змін законодавчого поля, розвитку міграційних та демографічних процесів тощо.

Публічне управління на ринку праці регіонів повинно бути орієнтоване на створення умов для формування регіонального попиту на робочу силу та її пропозицію, збереження та створення в регіоні нових робочих місць, сприяння розвитку регіонального підприємництва з метою створення нових робочих місць, розвиток системи профорієнтації, підготовки та перепідготовки звільнених робітників з врахуванням особливостей ринку праці регіону. Виключне значення належить законодавчому та інституційному регулюванню тривалості робочого дня, регуляторам міграційних потоків та боротьбі з нелегальною міграцією, організації громадських робіт.

1.3 Методологічні підходи до публічного управління регіональним ринком праці

Публічне управління ринком праці в регіонах повинне орієнтуватись на динаміку економічних процесів, виходити з того, що зміни економіці регіонів нерівномірні, відбувається набагато повільніше, ніж модернізаційні процеси світової економіки. Таким чином, публічна політика зайнятості мусить сприяти приведенню у відповідність кон'юнктури ринку праці регіонів, їх трудову смарт спеціалізацію до змін, запитів і потреб суспільства знань, інноваційного розвитку регіонів. Неоднозначні впливи і тенденції

світових трансформацій та модернізації економіки обумовлюють негативні ознаки національного і регіональних ринків праці(табл. 1.1)

Таблиця 1.1

Впливи модернізації економіки на ринок праці

Тенденції розвитку економіки	Негативні риси ринку праці
Ліквідація низки підприємств у результаті масового «роздержавлення»	Масова втрата робочих місць, зменшення пропозиції роботодавців, стресові ситуації для значної частки працездатного населення, збільшення його захворюваності, розгортання еміграційних настроїв і процесів
Подрібнення великих промислових підприємств, втрата ними цілісних технологічних процесів, неможливість випуску промислової продукції, яка вироблялася ними раніше	Втрата робочих місць, знищення і непотрібність ряду професій, зменшення пропозиції роботодавців, масове погіршення здоров'я багатьох людей у результаті відчуття їх непотрібності суспільству, посилення еміграційних настроїв і процесів
Регресивні трансформації структури промисловості, які завершилися зміщенням акцентів у розвитку сировинних видів економічної діяльності	Посилення гендерних диспропорцій, більша затребуваність чоловічих професій, імміграція висококваліфікованих спеціалістів у гірничодобувну галузь
Латентний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій	Формування тіньового ринку праці, зростання частки зарплати в «конвертах», праця високоінтелектуальних українських працівників на інші держави (у т.ч. через практику фрілансерства)
Деформація структури окремих видів економічної діяльності, насамперед промислових	Дисбаланс у попиті та пропозиції праці, у т.ч. з урахуванням трудопотенційних характеристик
Відсутність структурної політики розвитку економіки та окремих видів економічної діяльності в Україні	Структурні диспропорції національного та регіональних ринків праці

Розроблено на основі [6].

Як витікає з табл. 1.1, трансформаційні тенденції змін суспільних та економічних процесів породжують негативні тенденції на ринку праці, викликають збільшення розриву між структурою технологічних процесів та фактичним рівнем кваліфікації, досвіду, знань персоналу.

Публічна політика на регіональних ринках праці залежить і від *модернізації системи управління людським потенціалом територій*. Взаємозалежність модернізації економіки і трансформаційних змін на регіональних ринках праці актуалізується домінуванням територіально - *просторових аспектів в сучасному публічному управлінні*. Саме модернізація економіки спроможна забезпечити просторово-територіальну збалансованість можливостей регуляторної політики держави, інструментів

ринку праці та результативності дій трудового потенціалу регіонів. З іншого боку, територіально-просторовий підхід в публічному управлінні регіональними ринками праці дає змогу оцінити ступінь забезпечення міжрегіональної збалансованості в рівнях соціально-економічного розвитку.

З іншого боку, якісне публічне управління регіональним ринком праці, в зв'язку з вирішальною роллю людського чинника для соціально-економічного розвитку країни та територій, відіграє вирішальне значення для ефективної модернізації економіки. З іншого боку, модернізація економіки здійснює суттєвий вплив на пріоритети державного регулювання регіональних ринків праці та ефективність інструментів ринку. Таким чином, ефективна державна політика на регіональному ринку праці в сфері зайнятості населення повинна виступати інструментом стимулювання інноваційних змін в напрямку забезпечення сталого, збалансованого подальшого розвитку територіальних громад.

Висновки до розділу 1

Аналіз теоретичних основ публічного управління регіональним ринком праці в сучасних умовах показав, що модернізація економіки потребує принципових змін ринку праці і є одним із найбільш важливих, складних та динамічних елементів державного управління на мікро-, мезо- та макрорівнях. Специфічність публічної політики пояснюється не лише тим, що саме на ринку праці уряд сприяє балансуванню інтересів роботодавця та власника робочої сили, формує умови праці, рівень зайнятості і заробітної плати, а ще і тим, що державні впливи на ринок праці є стимулятором соціально-економічного прогресу.

Трансформаційні зрушення в системі публічного управління ринком праці регіонів пов'язані з переформатуванням інститутів державного регулювання та управління ринковим середовищем. Визначено, що на сучасному трансформаційному етапі функціонування ринку праці України варто найбільшу увагу приділити територіально-просторовому рівню

державного регулювання. Таким чином, процес формування і функціонування механізмів публічного управління ринком праці відбувається під впливом регулюючих закономірностей, які сприяють стабілізації його нинішньої кон'юнктури та забезпечують структурні зміни ринкової інфраструктури.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

2.1 Оцінка інструментів балансування ринку праці на регіональному рівні

Аналіз практики функціонування ринку праці регіонів України за частковим інтегральним індексом пропозиції праці ($I^{пр}$) у 2019 р., для визначення напрямів впливу механізмів публічного управління на їх кон'юктуру, дозволяє розподілити ринки праці регіонів на чотири групи (рис. 2.1):

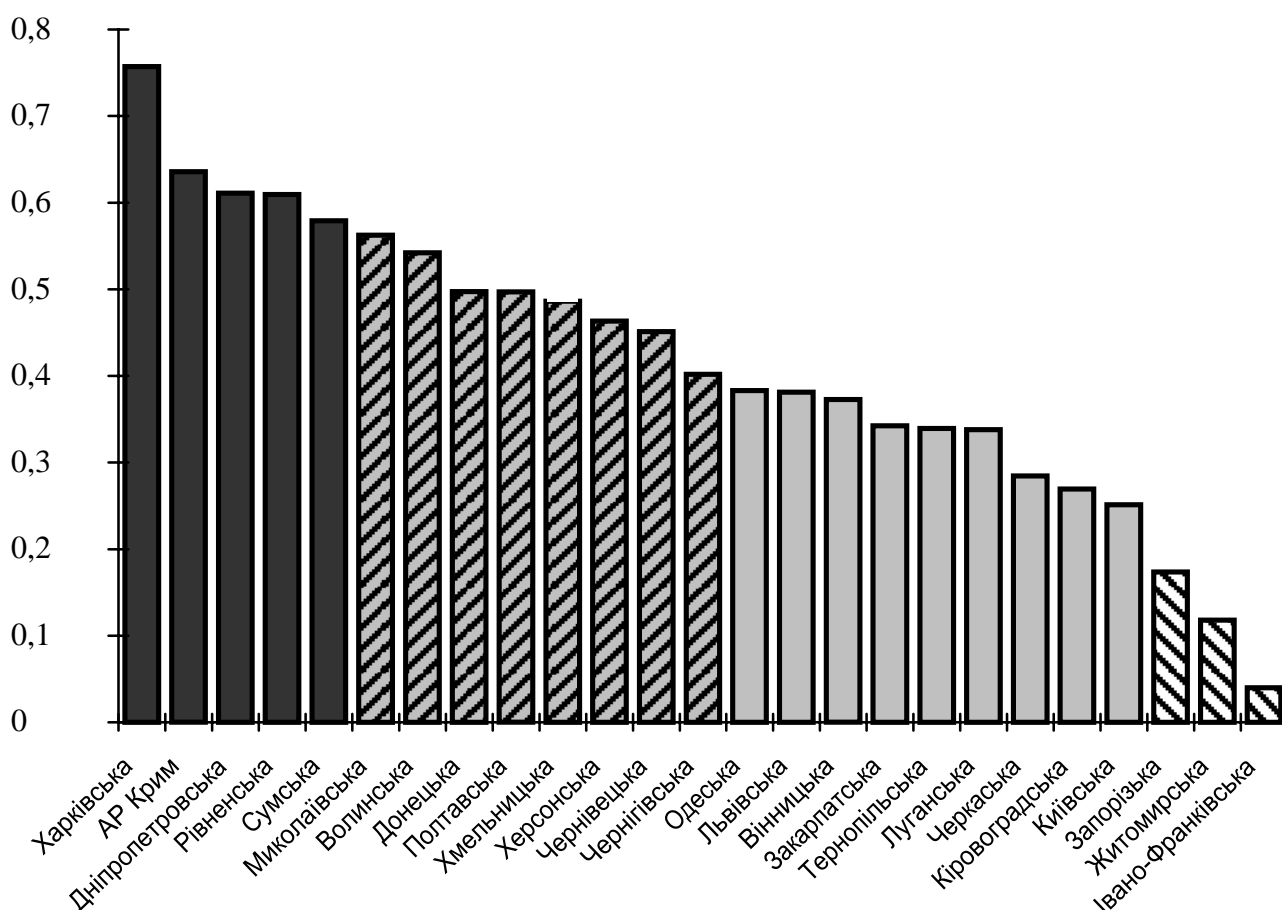


Рис. 2.1. Регіони України за інтегральним індексом пропозиції праці, 2019 р.[7]

– перша група ($I^{ПР} > 0,5777$) включає ринки праці регіонів, де стан пропозиції праці характеризується найкращими показниками це ринки праці Харківського, Дніпропетровського, Рівненського, Сумського регіонів;

– друга група ($0,5777 > I^{ПР} > 0,3984$) об'єднує ринки праці регіонів, де стан пропозиції праці є задовільним це ринки Волинського, Хмельницького, Чернівецького та Чернігівського регіонів;

– третя група ($0,3984 > I^{ПР} > 0,2191$) охоплює ринки праці регіонів, що характеризуються проблемами у формуванні пропозиції праці це Одеський, Львівський, Вінницький, Закарпатський;

– четверта група ($0,2191 > I^{ПР}$) включає регіональні ринки праці, для котрих характерні кризові показники пропозиції праці, а саме Запорізького, Житомирського та Івано-Франківського регіонів.

Індекс попиту на працю надає інформацію про кількісні характеристики, якісні вимоги та можливості ринку праці певного регіону.

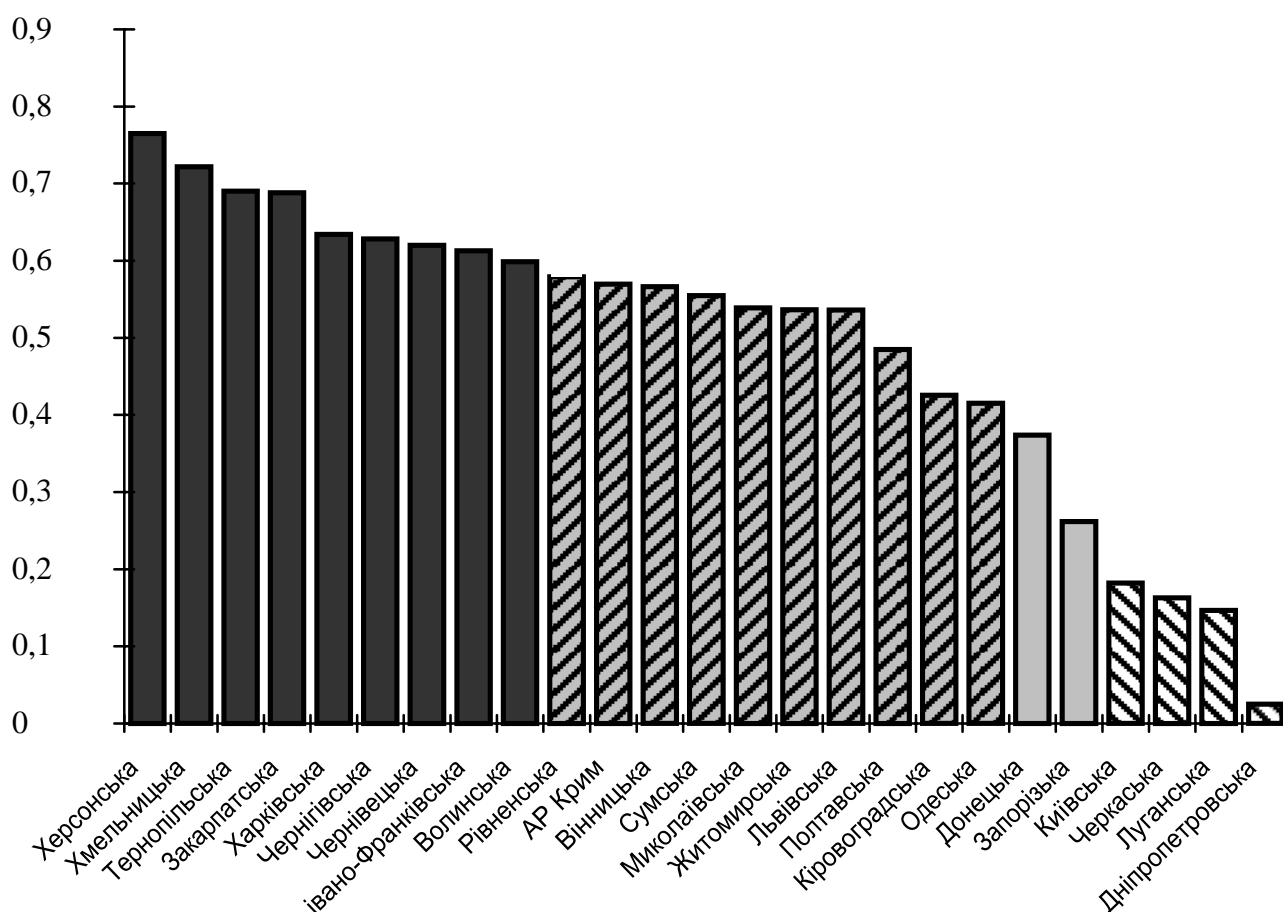


Рис. 2.2. Регіони України за інтегральним індексом попиту [7]

Групування регіонального ринку праці України за частковим інтегральним індексом попиту на працю ($I^{\text{П}}$) у 2018 р. дозволяє їх об'єднати у чотири групи (рис. 2.5):

1) ринки праці регіонів, де стан попиту на працю є найкращим по Україні, тобто його можна вважати гарним ($I^{\text{П}} > 0,5798$), це ринки Волинського, Закарпатського, Івано-Франківського, Тернопільського, Харківського, Херсонського, Хмельницького, Чернівецького та Чернігівського регіонів.

2) Ринки праці регіонів, де стан попиту на працю є задовільним ($0,5798 > I^{\text{П}} > 0,3949$). Вінницького, Житомирського, Кіровоградського, Львівського, Миколаївського, Одеського, Полтавського, Рівненського та Сумського регіонів;

3) ринки праці регіонів, що характеризуються проблемами у формуванні попиту на працю ($0,3949 > I^{\text{П}} > 0,2100$). Це лише Запорізький та Донецький регіони;

4) РРП, для котрих характерні кризові показники попиту на працю ($0,2100 > I^{\text{П}}$), а саме, Дніпропетровського, Луганського, Черкаського та Київського регіонів.[7]

Стан інституційного забезпечення ринку праці описує конкурентне й інфраструктурне становище на регіональному ринку праці з урахуванням результативності діяльності всіх його учасників та ефективності публічного управління. Синтетичний індекс визначає питому вагу безробітних направлених на професійне навчання, рівень охоплення працівників колективними договорами, частку працівників, що працюють у складних умовах, співвідношення офіційного рівня безробіття та безробіття за методологією Міжнародної організації праці.

За даними 2019 р. поділ ринків праці України на регіональному рівні за станом зручності умов функціонування (рис. 2.3) виглядає наступним чином.

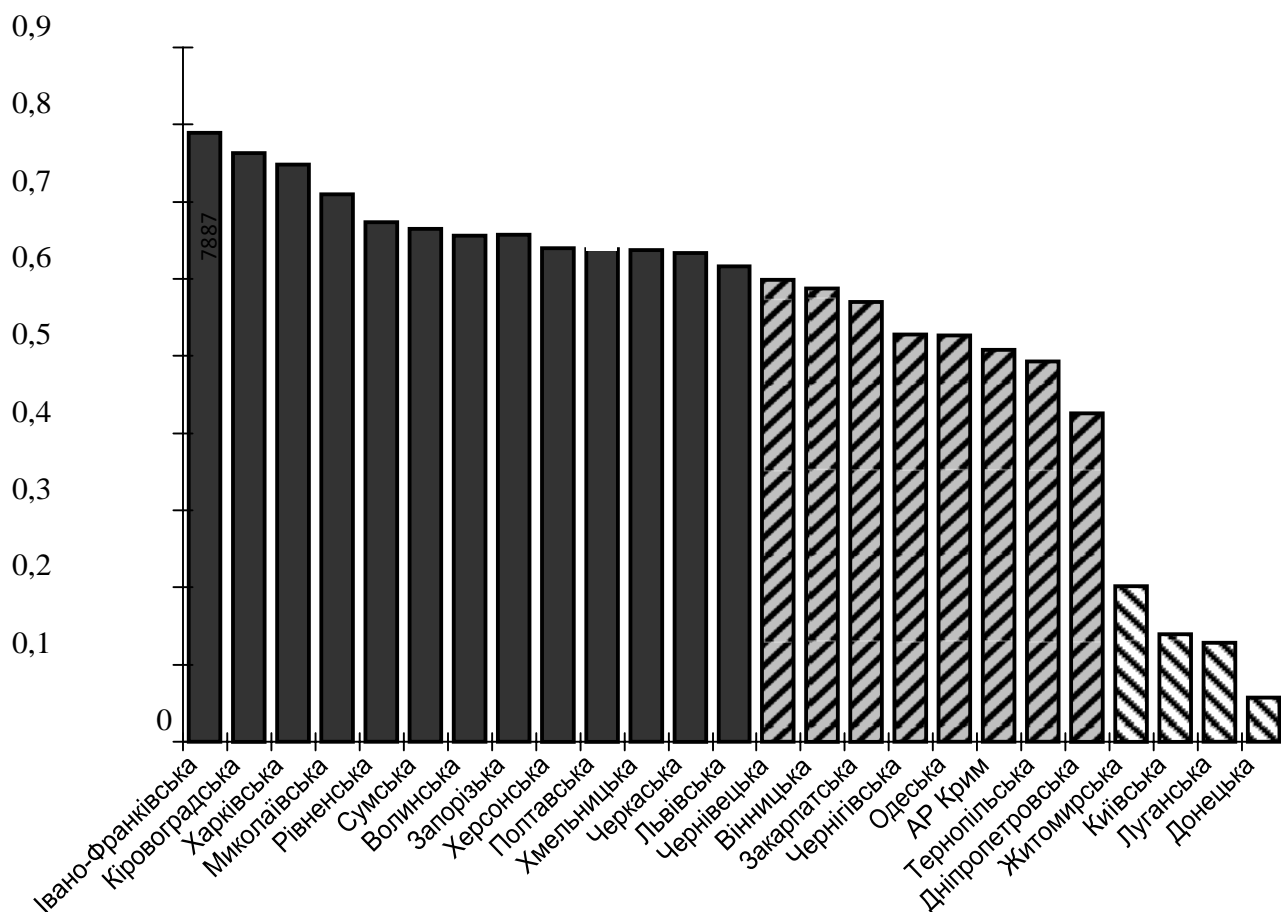


Рис. 2.3. Регіони України за частковим інтегральним індексом стану інституційного забезпечення, 2019 р.[7]

Аналіз стану регіонального ринку праці відображає існування в більшості регіонів (19 із 25) кризового стану їх кон'юктури. Проведене дослідження виявило, що регіональні ринки праці тринадцяти регіонів функціонують у проблемному або кризовому стані і лише у чотирьох регіонах його сучасне становище є задовільним. Зміни у стані інституційного забезпечення та умов праці виявили повільні темпи поліпшення зазначених характеристик для переважної більшості суб'єктів ринку праці України. Так, середні показники зростання становили 2-4%, а для третьої частини регіональних ринків праці виявились тенденції погіршення умов функціонування. Агрегована оцінка їх функціонування за результатами 2019 року, дозволяє розподілити їх за рівнем поточного стану та швидкістю позитивних змін, виявивши найбільш загальні тенденції.

Таким чином, проведений аналіз виявив, що регіональні ринки праці

України визначаються суттєвими розбіжностями у загальному стані, рівні розвитку основних складових, напрямках та інтенсивності змін, що вимагає принципово нових підходів в державному регулюванні та розробки практичних рекомендацій підвищення ефективності їх діяльності.

2.2. Аналіз публічного управління ринком праці на регіональному рівні

Формування механізмів публічного управління ринком праці в регіоні без визначення пріоритетних орієнтирів на структурні зміни в функціонуванні регіональної економіки, відповідно до вимог трансформацій постіндустріального суспільства, веде до руйнації системи стимулюючого впливу на людський фактор. Таким чином, необхідним є посилення публічного управління регіональним ринком праці, як фундаменту використання кваліфікаційних характеристик працівників, в напряму стимулювання якісних змін людського фактору.

Територіально-просторові підходи до публічної політики розвитку ринку праці України сприяють розробці інноваційних механізмів подолання деструктивних чинників їх функціонування на локальних рівнях слід розпочинати із *забезпечення економіки регіону професійними кадрами*. Взаємодія регіональної економіки, регіонального ринку праці та регіональної освітньої системи повинні здійснюватись з урахуванням інтересів кожної із підсистем для досягнення спільної цілі – забезпечення соціально-економічного розвитку регіону на основі модернізації економіки з метою підвищення рівня життя населення (табл. 2.1).

Аналіз, представлений в таблиці 2.1, відображає необхідність, при розробці механізмів публічного управління, визначення функціональних інструментів регіонального ринку праці у системі взаємодії «освіта-праця-економіка». «Ринок праці виступає важливим посередником між економічною та освітньою сферами відповідаючи на запити і потреби

підприємств, організацій, установ у кадрах відповідної кваліфікації. Освітня сфера, з іншого боку, вирізняється випереджувальним характером впливів на ринок праці, що регламентовано чинним законодавством, враховує потреби та тенденції загально-цивілізаційного розвитку» [18].

Таблиця 2.1

Взаємодія регіонального ринку праці з економічною та освітньою сферами

Параметр взаємодії	Економіка регіону	Ринок праці регіону	Освітня система регіону
Диференційований інтерес	Залучення ресурсів з метою нарощування виробничих потужностей, максимізації прибутку	Формування попиту на робочу силу за конкретною освітньо-кваліфікаційною структурою згідно потреб регіональної економіки	Задоволення попиту на робочу силу за відповідними освітньо-кваліфікаційними ознаками із забезпеченням високих конкурентних позицій
Спільний інтерес	Забезпечення соціально-економічного розвитку регіону на модернізаційній основі з наслідковим відображенням у якісних індикаторах рівня життя населення		
Демотиватори ефективної співпраці	Недосконале конкурентне середовище з потужними лобістськими впливами		
	Низький рівень конкурентоспроможності на загальнодержавному, міжнародному рівнях		
	Інституціоналізація тіньових форм відносин (виробничих, економічних, соціально-трудова та ін.)		
Пріоритетні напрями співпраці	Ініціювання змін підготовки та підвищення кваліфікації кадрів згідно перспектив розвитку ринку на модернізаційній основі	Формування добросовісного конкурентного середовища розвитку трудових потенційних характеристик населення, доступу до можливостей неперервного навчання	Дотримання випереджувального типу в освітньо-кваліфікаційній підготовці кадрів згідно перспектив розвитку регіональної економіки та потреб ринку праці

Розроблено на основі [5]

Публічна політика на ринку праці регіону повинна враховувати параметри взаємодії в сфері реалізації інтересів різних сторін, ефективності заходів, співпраці суб'єктів, враховувати як державні регулятори діють на різні результати. На рівні регіону ці взаємодії повинні забезпечувати соціально-економічний розвиток локальної економіки на основі модернізації, посилювати конкуренцію та інституалізацію ринкових структур. В сфері освіти держава повинна ініціювати принципові зміни в підготовці і перепідготовці кадрів відповідно до перспектив модернізації економіки.

Розвинені країни, в практиці публічного управління та формування успішних моделей ринку праці в регіонах доводять, що всі рівні освіти формують інтелектуальну основу розвитку суспільства, його кадровий потенціал, світоглядну позицію, систему цінностей, коло інтересів, моральних норм, але домінуючий характер взаємозв'язку з ринком праці має система професійно-технічної, вищої та післядипломної підготовки кадрів. .

Аналіз підвищення кваліфікації працівників за професійними групами Житомирської області та середнього показника по Україні свідчить, що для регіону характерне домінування підвищення кваліфікації професіоналів та фахівців і порівняно незначна частка бажаючих мати неперервне навчання робітничого спрямування. Ринок показує, що є підвищена потреба в службовцях, але потреба саме робітничих кадрів у процесі підвищення кваліфікації мусить стати для державної політики пріоритетною. З тих робітників, які брали участь у підвищенні кваліфікації, лише 5,9% підтвердили свій розряд, коли в середньому по Україні даний показник у 2018 році становив 9,0%.

Висока рейтингова позиція Житомирської області за кількістю працівників з вищою освітою, професіоналів, фахівців, незважаючи на домінуюче аграрну спеціалізацію регіону, відображає високий рівень трудового потенціалу, але незадовільні показники соціально-економічного розвитку свідчать про вкрай неефективне його використання, а показники післядипломного навчання свідчать про обмежені можливості професійного зростання. Недостатньою є також зайнятість осіб з повною вищою освітою в структурі державного апарату – частка таких становить 69,0% при середньо-українському показнику 72,2% в Україні [16].

Таким чином, аналітична характеристика основних показників розвитку освітньої системи Житомирської області із співставленням до тенденцій розвитку ринку праці, загальних економічних показників, результатів інноваційної діяльності свідчать про наявність проблем збалансованості і послідовності взаємодії ринку, держави, освіти

2.3 Особливості функціонування механізмів публічного управління регіональним ринком праці в умовах глобалізації

Процеси глобалізації здійснюють суттєвий вплив на механізми управління регіональними ринками праці України через виражені світові трансформаційні економічні, соціальні та політичні зміни. Ці зміни визначають виникнення проблем формування глобалізованої *організаційно-функціональної структури та кон'юктури ринків праці регіонів*, спричиняють модернізацію систем реагування на прогресивні зміни загальноєвропейського й світового ринків праці, трансформують державні регуляторні впливи через:

- дерегуляцію ринку праці, яка спричинена трансформацією регуляторних впливів держави;
- активізацію взаємодій між агентами вирішення проблем у спільних та суміжних сферах діяльності;
- інституціоналізацію відносин заключення угод, зокрема на колективних засадах, що супроводжується поступовим підвищенням рівня правової культури економічно активного населення;
- диференціацію портфеля зайнятості на рівні регіону;
- посилення участі держави в організації системи післядипломного навчання, підвищенні кваліфікації кадрів;
- підвищення ролі державних інститутів у пошуку місця праці, надання послуг підвищення кваліфікації, перекваліфікації тощо.

Публічні інструменти впливу на територіально-просторову структуру регіонального ринку праці відповідно до трансформаційних процесів в Україні включають:

- публічний вплив на зміну концентрації зайнятості з приналежністю до ринку праці конкретного регіону через формування віртуального робочого місця;

- управління міжрегіональними міграційними потоками робочої сили в напряму розвинених агломерацій, де можливості праці є найвищими;
- управління транскордонними міграційними потоками.

Публічні дії держави в напряму удосконалення трансформаційних процесів на регіональних ринках праці набувають як позитивних, так і негативних ознак. Дуалізм їх наслідків виникає через неузгодженість державної політики у сфері зайнятості зокрема та державної політики загалом щодо використання здобутих переваг і схильностей до нових тенденцій з їх спрямованістю на модернізацію. Тобто, управлінські рішення в Україні формуються, виходячи з першочергових актуальних соціальних питань, ігнорування яких може викликати соціальний вибух, і не враховують нові тенденції в економічних, соціальних, інноваційних процесах.

Висновки до розділу 2

Проведений аналіз показує, що простежується зміна системи регуляторних дій держави на ринку праці, це викликано трансформаційними змінами економіки, зтяжною економічною кризою та рядом інших факторів. Протягом останніх 14 років спостерігалось постійне скорочення середньооблікової кількості штатних працівників. У 2019 р. порівняно з 2005 р. вона зменшилася на 25,7% і досягла рівня 10164 тис. осіб, що становить 49,8% загальної чисельності зайнятих в регіонах.

Зроблена цінка ступеня збалансованості регіонального ринку праці за інтегральним статичним індексом функціонування відображає існування практично у всіх регіонах (19 із 25) кризового стану. Найменш проблемними виявляються характеристики пропозиції праці (тільки три регіони потрапили до стану кризи).

Узагальнену комплексну оцінку стану РРП України можна подати за допомогою статичного інтегрального індексу функціонування. За його величиною РРП України розподілено на чотири групи: перша група характеризується гарними узагальненими показниками стану РРП; друга

група включає регіони, що відповідають задовільним характеристикам РРП;
третя – проблемний стан РРП; четверта – кризовий стан.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

3.1. Концептуальні зміни механізмів публічного управління ринку праці на регіональному рівні

Трансформаційні зміни ринку праці об'єктивно визначаються можливостями одержання суспільних вигод на територіальному рівні за допомогою державних регуляторів. На рис. 3.1 дано графічне відображення концепції трансформації регіонального ринку праці в контексті забезпечення впливу на модернізацію економіки.



Рис. 3.1. Концепція трансформації регіонального ринку праці [4]

Мотиваційним чинником підвищення ефективності публічного управління ринку праці регіонів є модернізаційні процеси в економіці в різних просторових вимірах, впровадження новітніх підходів управління соціально-трудовими відносинами, використання трудового потенціалу населення з відповідними змінами в кон'юнктурних ринкових характеристиках.

Безперервність трансформацій регіонального ринку праці з використанням здобутих переваг і націленістю на модернізацію економіки ускладнює *ефект інтерференції*. Він означає, що попередні трансформаційні зміни можуть заважати чи вступати у суперечливість з новими трансформаціями, через що ресурсні затрати на досягнення нових цілей будуть необґрунтованими (рис. 3.2).

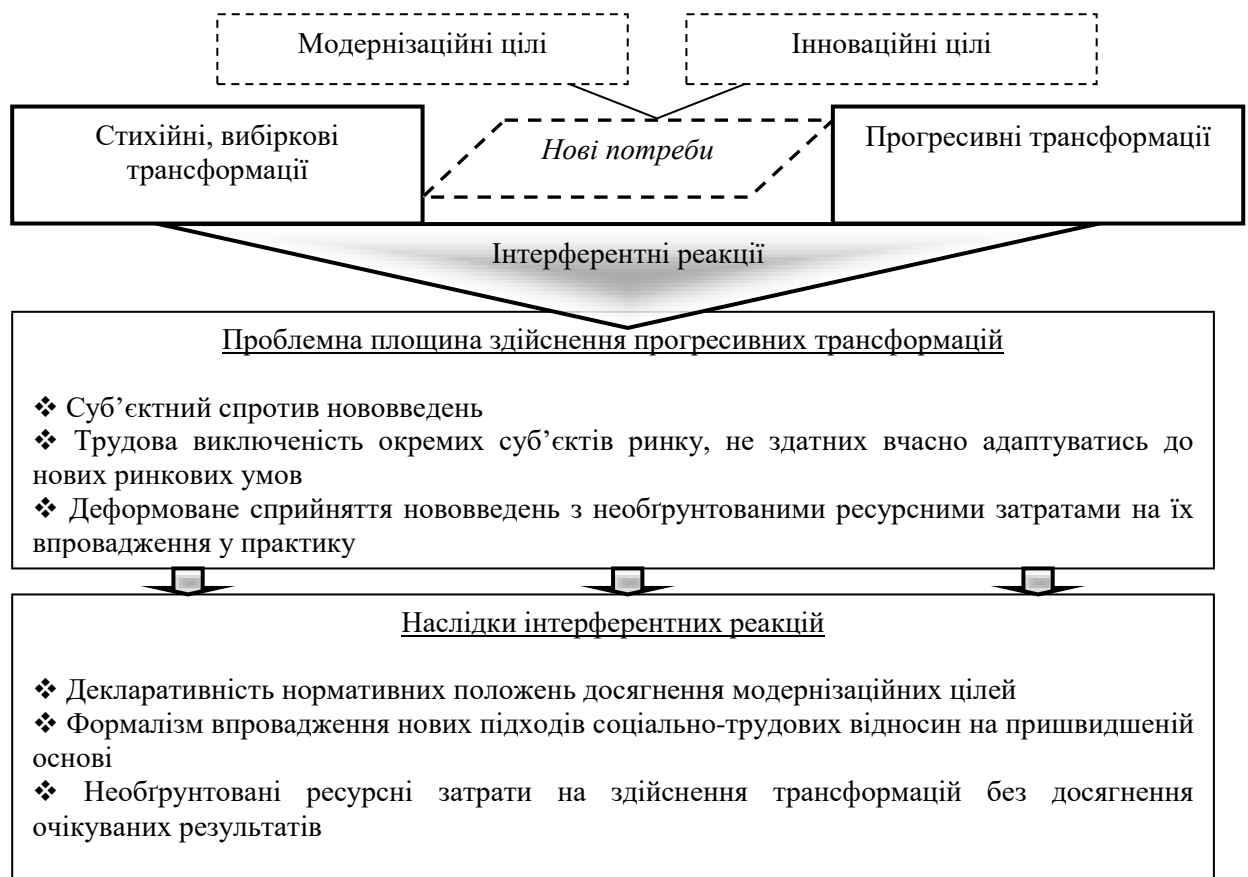


Рис. 3.2. Реакція ринку праці на прогресивні трансформації [6]

Механізми публічного управління ринками праці в регіонах не завжди можуть зреагувати на нововведення викликані глобалізацією суспільних

процесів, що спричиняє неможливість застосування відповідних інструментів у соціально-трудовах відносинах. У випадку їх переважання така ситуація може спричинити потужні регресивні тенденції на ринку праці з подальшими негативними детермінаціями економічного розвитку регіонів. Трансформаційні зміни ринку праці, котрі визначаються стихійним, нерегульованим характером і які спричинені вимушеними реакціями на нові виклики інформаційного суспільства, визначаються інтерферентними реакціями на подальші прогресивні трансформації згідно потреб модернізації економіки.

Основні *концептуальні положення* означених процесів повинні стати основою обґрунтування пріоритетів трансформації регіональних ринків праці в контексті модернізації економіки України та її територій (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Концепція трансформації регіонального ринку праці [2]

Складові концепції трансформації регіонального ринку праці визначають роль державних регуляторів для досягнення модернізаційних цілей суспільства. У розрізі основних *стратегічних напрямків модернізації*

економіки, а саме згаданих згідно підходу Е. Лібанової «обґрунтованої економічної політики, економічної стабільності й економічного зростання, специфіка затребуваних трансформацій регіонального ринку праці буде різнитися» [8, с. 25-26]. Пріоритетними трансформаціями в контексті забезпечення стабільної політики зайнятості в регіоні мають бути:

- формування розвиненої системи соціально-трудових відносин, здатної вчасно реагувати на регуляторні впливи, продукувати ідеї покращення політики у сфері зайнятості, економічного розвитку;

- організація ефективного державо-приватного партнерства на рівні роботодавців, профспілкових організацій (у рамках соціального діалогу), місцевих органів державної влади, громадських структур;

- усунення проявів недобросовісної конкуренції з поступовою дерегуляцією окремих ринкових сфер, зокрема встановлення ціни на робочу силу;

- розвиток конкурентного середовища фахівців державного апарату, здатних генерувати ефективні управлінські рішення регіонального розвитку.

Пріоритети трансформації регіонального ринку праці в контексті детермінацій економічної стабільності в регіоні повинні передбачати в першу чергу наступне:

- неперервну співпрацю суб'єктів соціотрудової, освітньої й економічної сфер задля прогнозування подальших перспектив розвитку і вчасного реагування на кон'юнктурні зміни вищих інституційних порядків;

- формування резерву робочої сили, конкурентоспроможного відносно зайнятого населення та детермінуючого добросовісне конкурентне середовище з мотивацією до трудопотенційного розвитку, інноваційної праці;

- високий рівень інноваційності результатів праці, що спричиняють помітні ефекти для всього суспільства та економіки регіону.

Реалізація цілей політики має досягатись із допомогою чітко визначених механізмів державного регулювання регіонального ринку праці,

які б дозволяли теоретично окреслені пріоритети трансформацій спрямовувати на вирішення гострих соціально-економічних питань. У випадку проведення прогресивних трансформацій ринку праці на регіональному рівні вони можуть спричинити помітний соціально-економічний ефект, який би виражався не лише для економіки регіону, але й країни в цілому.

3.2. Стратегічні пріоритети публічного управління розвитком ринку праці на регіональному рівні

Системність теорій суспільного розвитку координується з психо-емоційними особливостями носіїв робочої сили, що дозволяє говорити про можливість впливу на нього через особистісні контакти з подальшим (системним) поширенням досвіду на інші соціальні групи, у тому числі економічної діяльності, через сформовані соціальні мережі. Можливість керування економічною поведінкою суб'єктів ринку праці у необхідному форматі вимагає формування механізму *рефлексивного державного управління*, яке має свою інституційну та функціональну складові.

Державне використання інструментарію рефлексивного управління може дати значні ефекти, особливо враховуючи:

1) схильності економічно активного населення до продуктивної праці та готовність населення України працювати на різних посадах, що є стратегічною потенційною перевагою навіть у міжнародних масштабах;

2) достатньо високу чутливість економічно активного населення до інформаційних впливів, активність у політичних процесах та орієнтацію на наростаючі темпи доступу до мережі Інтернет;

3) надзвичайно високу впливовість матеріального чинника на продуктивність, результативність праці.

Рефлексивне управління вчені розглядають як «цілеспрямований вплив на інформаційну структуру, яка є ієрархією уявлень людини, вершинам

котрої відповідає інформація суб'єктів системи про суттєві параметри, уявлення інших суб'єктів системи, уявлення про уявлення та ін.» [13, с. 32]. Важливими умовами ефективного рефлексивного управління є: приховані прояви дії його інструментарію з довготерміновими наслідковими ефектами; системний і послідовний характер впливу, інноваційність розвитку ринків праці; наявність зворотного зв'язку між суб'єктами.

Класичне розуміння рефлексивного управління «з використанням прийомів прихованого психологічного примусу практично завжди зводиться до особистісного рівня» [17]. Проте в акумуляційній своїй вимірності воно може виражатись на різних інституційних рівнях – державному, регіональному, суб'єктному. Стосовно управлінських впливів на розвиток регіональних ринків праці, то державний вимір рефлексивного управління передбачає загальнодержавну політику регіонального розвитку з доланням проблем його дивергенції за показниками зайнятості та деформацій перерозподілу людських ресурсів, у тому числі за зовнішнім напрямом (маються на увазі демографічні втрати внаслідок активних еміграційних процесів).

Рефлексивне управління суто регіонального рівня є територіально специфічним та передбачає вже більш конкретний вплив на економічну поведінку його суб'єктів, зокрема через провідні підприємства з найбільшою кількістю зайнятого населення. Рефлексивне управління економічною поведінкою суб'єктів ринку праці на вищих інституційних рівнях – регіональному та державному визначається пріоритетом застосування інформаційного інструментарію. Саме через інформаційну політику можна здійснювати значні впливи на економічну поведінку суб'єктів ринку, які, виходячи з одержаних даних, приймають рішення й моделюють свою участь у соціально-трудовах відносинах з подальшими міжсуб'єктними впливами.

Висновки до розділу 3

Таким чином, для розвитку регіональних ринків праці в контексті здійснення модернізації економіки в економічній поведінці зайнятого населення має проявлятися раціоналізм, помірна активність та ціннісна орієнтованість, зокрема на моральні стандарти українського суспільства, інституціоналізовані століттями та вкрай деформовані у нинішніх умовах ринкових відносин з недобросовісним конкурентним середовищем. Суттєві відмінності у рівнях розвитку територій, незбалансована забезпеченість людськими ресурсами, низький ступінь розвиненості інфраструктури ринків праці в регіонах не дозволяють системі публічного управління комплексно вирішувати проблеми інтеграції до світового ринку праці. Загальносвітові процеси глобалізації регіональних ринків праці вимагають концентрації публічної політики на критичному переосмисленні концептуальних положень регулювання зайнятості в регіонах та систематизації позитивного досвіду інституційних трансформацій.

ВИСНОВКИ

1. Проведений аналіз трансформаційних змін у системі публічного управління ринками праці в регіонах відображає потребу в чіткому науковому обґрунтуванні напрямів модернізації загальних концептуальних підходів до політики зайнятості. Зміни ринку праці в регіонах України, відзначаються стихійним та непослідовним характером, що потребує системних і послідовних дій уряду.

2. Ефективність впливу державних регуляторів ускладнюється ефектом інтерференції, при якому попередні трансформаційні зміни можуть заважати чи вступати у суперечливість з новими трансформаціями. Це проявляється у декларативності нормативних положень, формалізмі впровадження нових підходів соціально-трудова відносин, у необґрунтованих ресурсних витратах на здійснення трансформацій без досягнення очікуваних результатів.

3. Потрібні інституційні зміни державного регулювання ринку праці пов'язані з модернізацією публічних інститутів на регіональному рівні в розрізі функціональних та просторових складових, кожна з яких відзначається рядом особливостей та потребує специфічних підходів нівелювання деструктивних проявів.

4. Інституційна вимірність рефлексивного управління не допускає повноцінного використання його інструментарію на загальнодержавному та регіональному рівнях через незаохочення конкуренції, використання тіньових форм зайнятості, неефективний перерозподіл та регіональному рівні.

5. Переформатування діючих інституцій публічного управління ринком праці регіону повинно відбуватись з врахуванням особливостей смарт спеціалізації економіки територіальних громад, а також локальної ідентичності розвитку людського фактору в науково-технічній, культурно-етнічній та інших сферах життєдіяльності.

6. Визначено, що процес застосування механізмів публічного управління ринком праці регіонів здійснюється на основі регуляторних трансформацій, пов'язаних з поглибленням територіальної спеціалізації, трудової мобільності, глобалізаційних змінах.

7. Доведено, що розробка програм публічного управління ринком праці в регіонах повинна базуватись на інноваційних підходах, зорієнтованих на модернізації інститутів державної влади, формуванні механізмів державно-приватного партнерства реалізації політики зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1 (7), с. 296–301.
2. Боярчук Л. В. Трансформація зайнятості населення як складова соціально-економічної політики держави. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2014. с. 101–106.
3. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України. Харків: Константа, 2006. 272 с.
4. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2013. с. 68–76.
5. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції. *Бізнес Інформ*. 2014. №10. с.197- 202.
6. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1 (21). с. 85– 97.
7. Данилишин Б. Сфера та ринок послуг в контексті соціальної модифікації суспільства : *монографія* Київ, 2005. 328 с.
8. Дороніна О. А. Розвиток концептуальних засад виміру гідної праці: регіональний аспект. *Актуальні проблеми розвитку зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності: зб. наук. праць*. Маріуполь, 2015. с.12-21.
9. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. 2015. с. 82-89.
10. Закон України «Про зайнятість населення» URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.
11. Лібанова Е. М. Нова ідеологія національного розвитку. *Економіка України*. 2013. с. 90–92.

12. Мельник В. Риси і етапи постіндустріальної трансформації відносин розподілу. *Україна: аспекти праці*. 2014. с. 34–39.
13. Семів Л. К. Трудова діяльність в економіці знань: підходи до оцінки впливу знанневих факторів. *Регіональна економіка*. 2011. с. 131–140.
14. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2013. с. 105–109.
15. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Прогресс, 1982. 432 с.
16. Щетініна Л. В. Формування ефективної зайнятості населення в Україні: передумови, орієнтири та заходи. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. Праць*. Київ, 2014. с. 278–284.
17. Демографічна і соціальна статистика України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
18. Кабаченко Г. С. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці України. *Економіка і організація управління : Збірник наукових праць*. Вінниця , с. 390-398.
19. Лібанова Е. М. Вимушене переселення з Донбасу: масштаби та виклики для України (за матеріалами наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 8 жовтня 2014 р.) *Вісник Національної академії наук України*. – 2014. с. 15-24.
20. Макарова О. В. Соціальна політика в Україні. *Монографія; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України*. Київ, 2015. 244 с.