

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

**Удосконалення політики зайнятості населення України в умовах воєнного
стану**

кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр”

Виконав: здобувач вищої освіти

спеціальності: 051 Економіка

Освітньо-професійної програми

«Економіка»

Гараєв Ельхан Джейхун огли

Керівник к.е.н., доцентка Адвокатова Н.О.

Рецензент директор ТОВ “РАТУШ-АГРО”
Алісевич В.Л.

Івано-Франківськ, 2024

ЗМІСТ

	с.
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	5
1.1. Зайнятість населення у системі ринкових відносин	5
1.2. Регулювання зайнятості населення через ринок праці	9
1.3. Безробіття як наслідок незайнятості населення	14
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	19
2.1. Аналіз зайнятості молоді країни	19
2.2. Аналіз ринку праці в Україні	22
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	26
ВИСНОВКИ	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	32
ДОДАТКИ	35

ВСТУП

Актуальність теми. Військова агресія (ВА) сусідньої держави Росії суттєво впливає на український ринок праці. Також спостерігаються коливання і значні зміни. Існують можливі виклики невизначеності в умовах ВА, звуження ринку праці, його структурні та якісні зміни, які відбуваються під час війни, значні потоки вимушених внутрішніх переселенців (ВПО) та мобілізація, все це поглибили проблеми у сфері зайнятості також. Попри незначну адаптацію економіки до нових умов функціонування та невизначеності, в країні зберігається високий рівень безробіття. Питання щодо задоволення потреб економіки у робочій силі та адаптації сфери зайнятості до умов війни набуває дедалі більшої актуальності з плином часу, оскільки затяжна війна вносить суттєві зміни у функціонування економічної системи в цілому та ринку праці зокрема. Заходи державної політики в період військової агресії (ВА) спрямовуються на формування гнучкості трудової сфери та забезпечення зайнятості, що виявляється в поступових позитивних зрушеннях. Зокрема, у 2023 р. удосконалено механізм надання компенсацій роботодавцям за працевлаштування окремих категорій безробітних, а також працевлаштування безробітних на нові робочі місця в суб'єктах малого підприємництва. Це і визначило актуальність теми дослідження, завдання і зміст.

Метою кваліфікаційної роботи на здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр” є дослідження політики зайнятості населення країни в умовах воєнного стану.

В процесі дослідження було поставлено та вирішено такі **завдання**:

- визначити зайнятість населення у системі ринкових відносин;
- визначити врегулювання зайнятості населення через ринок праці;
- розглянути причини та наслідки безробіття;
- дослідити занятість молоді країни;
- дослідити ринок праці в Україні;
- розглянути шляхи удосконалення політики зайнятості населення.

Об'єктом дослідження є політика зайнятості населення в країні.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти процесів зайнятості населення країни в умовах воєнного стану.

У кваліфікаційній роботі бакалавра використано наступні **методи дослідження**: економічний та порівняльний аналіз, статистичний аналіз, системний підхід, графічні та табличний методи дослідження.

Інформаційною базою дослідження у роботі є вітчизняні та зарубіжні інформаційні джерела із зазначеної тематики; діючі нормативно-правові акти, що регламентують політику зайнятості населення в країні; наукові статті у періодичних виданнях.

Апробація результатів роботи і публікацій. Основні положення кваліфікаційного дослідження доповідалися та розглядалися на Міжнародній науково-практичній «Стратегічні пріоритети розвитку економіки, менеджменту, сфери обслуговування та права в умовах інтеграційних процесів» (02-03 листопада 2023 року м. Івано-Франківськ).

Практичне значення. Висновки та рекомендації до застосування результатів дослідження можуть бути використані для розробки та впровадження ефективних заходів удосконалення політики занятості населення країни, управління людськими ресурсами країни та соціальної політики держави. Результати дослідження також можуть стати основою для прийняття рішень на рівні державної та місцевої влади щодо вирішення проблем зайнятості населення.

Структура кваліфікаційної роботи на здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр”. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків та списку використаних джерел. У роботі є в наявності 7 рисунки, 35 сторінок тесту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Зайнятість населення у системі ринкових відносин

Зайнятість є важливою характеристикою економіки, що характеризує добробут суспільства. Рівень зайнятості є визначальним макроекономічним показником. При цьому зайнятість необхідно розглядати не тільки як економічного явища, вона залежить від демографії, виступаючи як частину соціальної політики. Тобто зайнятість має соціальну та демографічну основу.

Як економічна категорія зайнятість включає в себе систему відносин щодо участі суспільства у трудовій діяльності. Це поняття відбиває міру включення суспільства до праці, ступінь задоволення потреб у працівниках, включаючи особисті потреби та інтереси в оплачуваних місцях, у отриманні прибутку та одержанні прибутку.

Зайнятість також сприймається як найважливіше соціальне явище, а процеси, що відбуваються в ній, можна характеризувати як фундаментальні, оскільки проблеми зайнятості відносяться до матеріальної основи всіх явищ та процесів економічного життя (виробництво).

Зайнятість, крім усього іншого, є не лише соціальною, а й важливою виробничою категорією, відображаючи економічні та правові умови здійснення праці як основний фактор будь-якого виробництва.

Неформальна зайнятість, яка набула широкого розповсюдження в останні роки в Україні та в області, стала причиною того, що багато роботодавців намагаються уникнути зайвого клопоту, який пов'язаний з дотриманням законодавства у сфері праці. Через поширення неформальної зайнятості маємо констатувати про недієздатність вітчизняного трудового законодавства, яке мало б забезпечити ефективний соціальний захист працівників. Отже, економічні методи управління ґрунтуються на засадах загальнодержавної політики та мають мати цільову направленість (рис. 1.1).

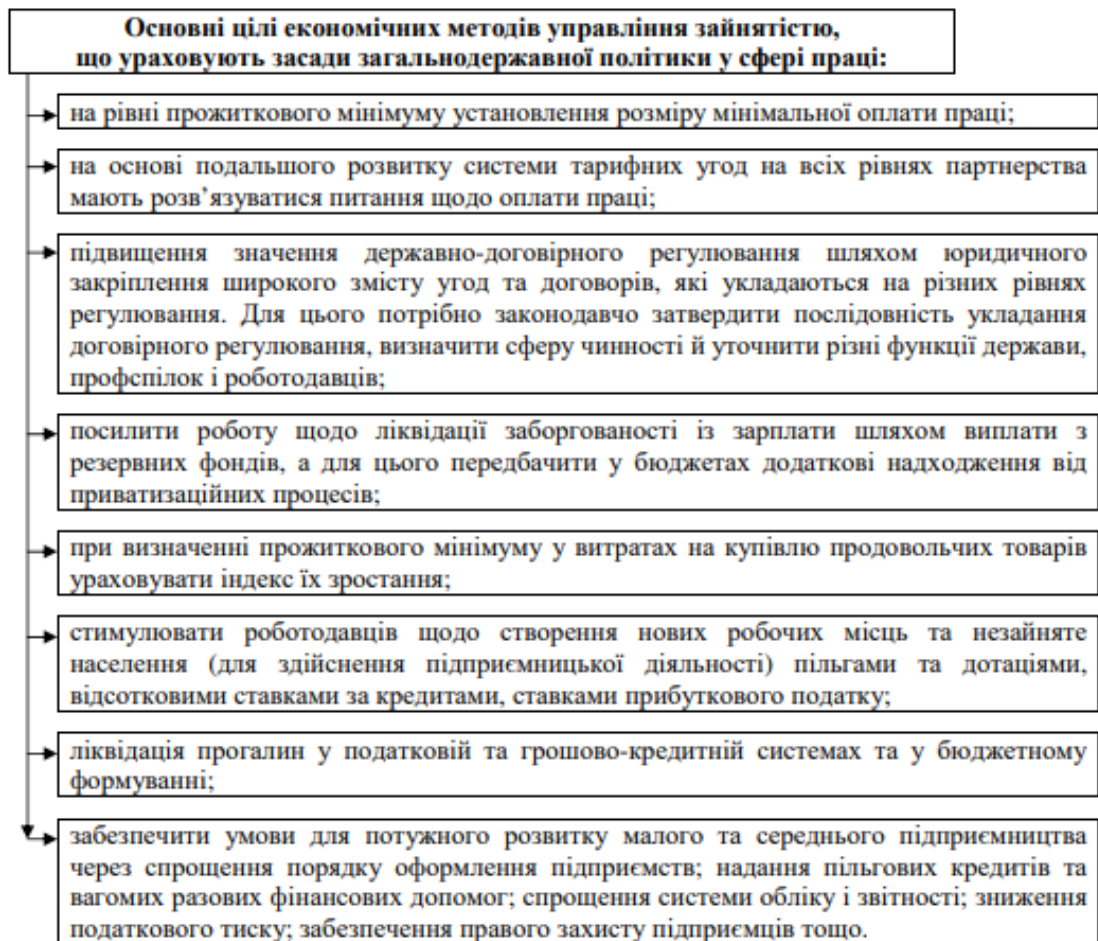


Рис.1.1. Основні цілі економічних методів управління зайнятістю, що ураховують засади загальнодержавної політики у сфері праці

*Джерело: складено автором на основі [25,27]

Лише ефективна та продуктивна зайнятість здатна створити матеріальну основу реалізації будь-якої соціальної програми. Виділяються та закріплюються чотири важливі принципи зайнятості:

1. Добровільна праця, вільне розпорядження кожної людини своїми здібностями до виробничої та творчої праці.
2. Державна відповідальність за створення прав кожного людини на працю та вільно обрану зайнятість, сприяння держави зусиллям індивідуумів у придбанні відповідної кваліфікації.
3. Облік та гарантія забезпечення довгострокових національних інтересів.
4. Комплексний підхід до визначення проблем зайнятості здійснюється за допомогою координації зусиль органів влади всіх рівнів, взаємодія між механізмом регулювання держави та саморегулювання ринку.

Зайнятість як функціональна характеристика суспільства визначає міру його включення до процесу суспільної праці та розподілу працездатних громадян за відповідними пологами, видами та форм діяльності.

Прийнято розрізняти кілька типів зайнятості:

- 1) повна,
- 2) прихована,
- 3) сезонна,
- 4) ефективна,
- 5) неповна,
- 6) маятникова,
- 7) періодична (вахтова).

За допомогою повної зайнятості характеризується стан, при якому забезпечені роботою всі громадяни, які потребують її та бажають працювати. Цей стан відповідає наявності збалансованості попиту та пропозиції робочої сили.

Ефективну зайнятість можна характеризувати з двох позицій: економічної та соціальної.

Неповна зайнятість виникає у ситуації, коли суспільно корисною працею зайнята лише деяка частка економічно активного населення. Приховане безробіття населення є явищем, при якому більшість громадян з кількості тих, хто перебуває в тривалому відпустці без збереження утримання, безробітних, а також пенсіонерів та підлітків здійснюють так званий човниковий (торговий) бізнес, надають різноманітні послуги населенню.

Сезонна зайнятість вважається періодичною можливістю залучення працездатного населення до суспільно-корисної діяльності у різних відповідних географічних умовах.

Маятникова - є особливим видом зайнятості, вона характеризується постійним характером, і водночас пов'язаними з великими зворотно-поступальними переміщеннями в процесі такої діяльності.

Періодична - є видом зайнятості, яка передбачає чергування періодів суспільно-корисної діяльності з рівномірними періодами відпочинку.

Проблема зайнятості є значимою проблемою залучення населення країни у трудову діяльність, включаючи їх ступінь задоволення потреб в процесі їхньої праці.

Існує кілька видів ринку праці відповідно до демографічними та професійними ознаками: Ринок праці осіб передпенсійного віку та пенсіонерів, Молодіжний ринок праці, Жіночий ринок праці, для якого характерні можливі тривалі відпустки у роботі, що стосуються народження та виховання дітей, та зниження з тієї ж причини професійних їх здібностей.

У процесі пошуку різних шляхів вирішення проблем зайнятості у ринковій економіці відбувається утворення її нестандартних форм, що виходять за рамки нормативної тривалості робочого часу та цілорічної зайнятості.

Використання даних форм дає змогу скоротити загальну чисельність незайнятого населення, яке шукає роботу, насамперед, із кількості слабо захищених категорій громадян.

У ринковій економіці широко застосовуються гнучкі форми зайнятості:

1. Зайнятість із різними режимами неповного робочого дня.
2. Зайнятість із застосуванням нестандартних організаційних форм робочого часу, що включає зайнятість по короткостроковим контрактів.
3. Самозайнятість громадян, що є формою трудовий активності населення, що ведеться без встановлення формальних трудових відносин. В основному це дрібне підприємництво у сфері виробництва (послуг).

До самозайнятих працівників відносять осіб, трудящих за власний рахунок та самостійно організують свою роботу. Ці люди володіють коштами виробництва, відповідаючи за товар та його реалізацію за потребою.

До цієї категорії зайнятих також можна віднести тих, хто їм допомагає. членів сім'ї. Не повністю зайнятими можна вважати працівників, у яких тривалість робочого часу менше встановлюваного державного нормативу Сюди включені працівники, зайняті на сезонні роботи.

1.2. Регулювання зайнятості населення через ринок праці

Стабілізація на ринку праці потребує зміни підходу до регулювання зайнятості у національному масштабі. Це завдання має бути включено до пріоритетних напрямів економічної політики поряд з фінансовою стабілізацією та стабілізацією рівня виробництва.

Для цього, перш за все, необхідно запровадити цільові показники рівня зайнятості (безробіття) та кількості робочих місць, створених у офіційних прогнозах, бюджетних прогнозах та програмах дій Уряду поряд із показниками: інфляція, виробництво, ВВП і т. п. Здавалося б, навіть зараз у більшості офіційних програм та прогнозів у тій чи іншій формі формально (часто на рівні додатків) є показники зайнятості. Але йдеться про інше: при затвердженні загальноекономічних програм, бюджету на черговий фінансовий рік та інші пріоритетні державні економічні документів повинні враховувати декілька «ключові» показники, які повинні включати поряд із показниками динаміку ВВП та динаміку інфляції безробіття.

Таким чином, проблема номер один регулювання ринку праці в Україні надає цій проблемі статусу однієї з загальнонаціональних політичних завдань, так як під час військової агресії врегулювання ринку праці дає можливість підтримки економіки країни. Проблема наступна – це формування національної системи регулювання ринку праці, основними суб'єктами якої стануть Кабінет Міністрів України, та інші вищі економічні структури. Міністерство праці та соціального розвитку повинно зберегти та створити нові робочі місця та інших непрофільних функцій при концентрації зусиль цього відділу на регулюванні сфери праці під час роботи із зареєстрованими безробітними та безробітними, питаннях дотримання трудового законодавства, проблеми трудових відносин, заробітна плата та охорона праці під час військового стану в країні.

При дослідженні сфери зайнятості населення області ми зіткнулися з наявністю значних розбіжностей між офіційною та неофіційною інформаціями, які продиктовані недосконалістю системи їх отримання: збирання, обробки та

оприлюднення офіційної статистики; недостовірність даних про вакантні робочі місця, що надаються роботодавцями. Використання узагальненої інформації дозволить досягти найбільшої ефективності у процесі управління зайнятістю населення в області, оскільки вона дає можливість оцінити реальну ситуацію на ринку праці області, визначитися з причинами розбіжностей в даних. Тому, пропонуємо на базі обласних центрів зайнятості спільно з Департаментом соціального захисту населення запроваджено «єдину інформаційну систему соціальної сфери», складовою є інформація щодо сфери зайнятості населення. Дана інформаційна система на основі інформаційної взаємодії різних суб'єктів передбачає збір, обробку та оприлюднення інформації щодо всього соціального напрямку регіону, а головне – вона є максимально достовірною. Так, наприклад, суб'єкти механізму управління зайнятістю населення при формуванні своєї інформації мають на меті різні її функції, мету та задачі (рис. 1.2).

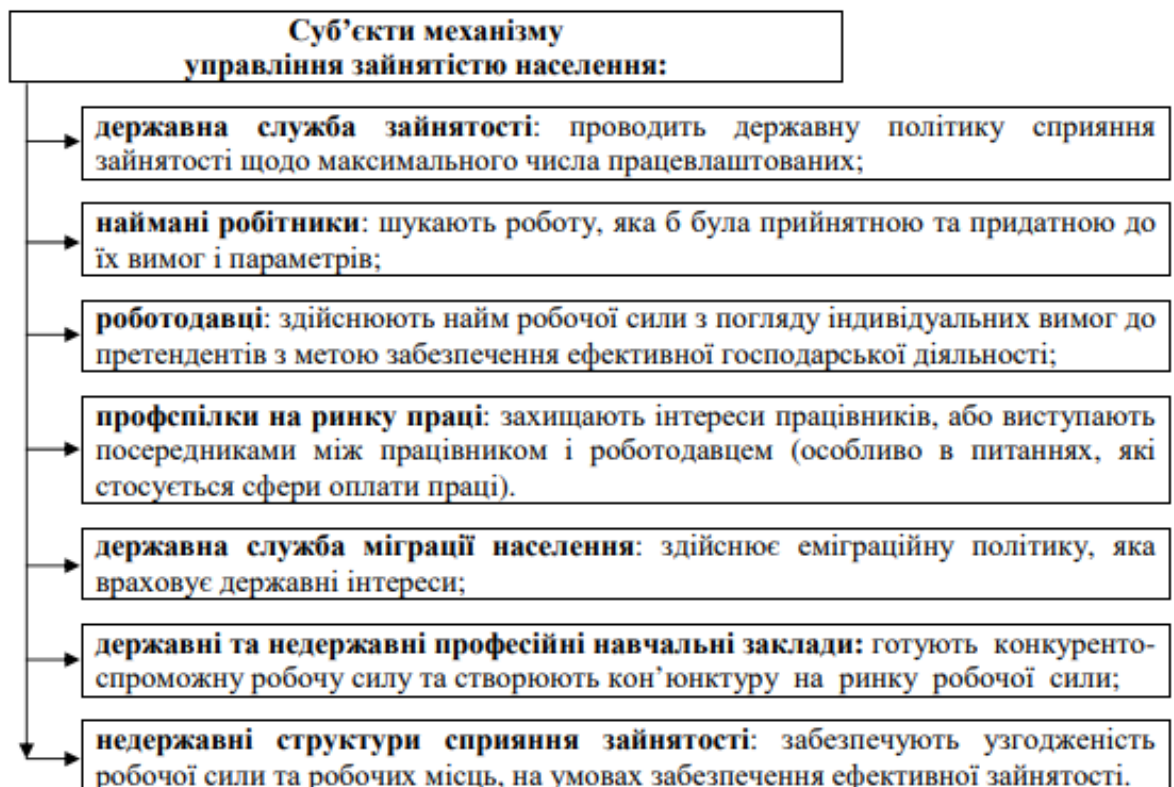


Рис.1.2. Суб'єкти механізму управління зайнятістю населення

*Джерело: складено автором на основі [25]

Державне регулювання ринку праці доцільне розглядати як багаторівневий процес. В узагальненому вигляді ієрархія процесів може бути представлена у вигляді трьох рівнів: макрорівня, регіонального рівня та мікрорівня. На макрорівні вищі законодавчі та виконавчі органи покликані вирішувати такі основні завдання:

1. Узгодження фінансової, кредитної, структурної, інвестиційної, зовнішньоекономічної політики із системою цілей регулювання ринку праці. Це завдання включає прийняття рішень за державними замовленнями та закупівлями продукції, в першу чергу для оборонних, інфраструктурних, екологічних та соціальних цілей, державних інвестиційних програм, субсидій, кредитів та податкових пільг, спрямованих на підтримку та розвиток виробництва у пріоритетних секторів. Особливим завданням є регулювання зовнішньоекономічних зв'язків у сфері зайнятості населення.

2. Узгодження соціальної, демографічної, міграційної політики з цілями та пріоритетами регулювання ринку праці. Завдання цього підрозділу входить мінімізація відтоку кваліфікованого персоналу за кордон, обмеження небажаних та незаконних форм імміграції, сприяння працевлаштуванню зареєстрованих біженців та внутрішньо переміщених осіб та регулювання доходів, що розглядаються в цьому контексті як вартість праці.

3. Політика зайнятості та соціальної підтримки безробітних. Завдання цього підрозділу входить організаційний розвиток Міністерства праці та соціального розвитку, у тому числі служби зайнятості та інших структур. Основою цього блоку є політика Міністерства праці та соціального розвитку, служби зайнятості на ринку праці. На регіональному рівні регулювання ринку праці має здійснюватися в основному в тих самих напрямках. Регуляторами в регіонах є відповідно законодавча та виконавча влада. Перелік компонентів регулювання ринку праці на регіональному рівні вже, ніж національному. Деякі з перерахованих вище областей регулювання здійснюються в основному на національному рівні: це переважно демографічна політика, багато аспекти зовнішньоекономічної політики також регулюються на цьому рівні. Значною

мірою на національному рівні основні напрями фінансово-кредитної політики регулюються. Однак регіони повинні включити регулювання ринку праці до числа основних пріоритетів та в межах своєї компетенції (поділ повноважень органів влади) та здатність відповідних бюджетів та позабюджетних фондів регулювати доходи, трансфертні платежі та через стандартний рівень пропозиції робочої сили в житловому секторі, регіон, регулювання демографічного якості населення (зниження захворюваності, травматизму, пияцтва і, зрештою, смертності працездатного населення), регулювання міграційних процесів. На регіональному рівні також можливо в інтересах ринку праці реалізувати програми з житлового будівництва, транспортному та промислового будівництва, державним закупівлям продукції підприємств усіх форм власності для транспортних, комунікаційних, екологічних, соціальних та інших потреб, надання підприємствам субсидій, кредитів та податкових пільг, спрямованих на підтримку та розвиток виробництва у пріоритетних секторах. На регіональному рівні у багатьох випадках більш ефективні, ніж на національному рівні, заходи щодо підтримки сільського господарства, індивідуального підприємництва та малого бізнесу.

Політика зайнятості та соціальної підтримки безробітного населення в регіонах загалом має самі завдання, як і на національному рівні. Оскільки завдання цього підрозділу переважно виконуються регіональними агентствами праці за рахунок регіональних фондів зайнятості та за складом, що становить близько 80% від суми обов'язкових страхових внесків роботодавців, роль регіонів тут ширша, ніж центральної влади. Завдання цього підрозділу на регіональному рівні включають розвиток підготовки та перепідготовки робочої сили (передусім всього її незайнятої частини), покращення структури, інформаційне забезпечення, надання відповідних приміщень та навченого персоналу центрів зайнятості, підвищення ефективності реєстрації зайнятості соціальна підтримка безробітних та підтримка на ринку праці біженців та вимушених переселенців, громадян з обмеженими можливостями працевлаштування, тривало безробітних, жінок, молоді та інших верств

населення та інших груп. Організація Громадські роботи також можуть бути вирішені на регіональному рівні.

На мікрорівні регулювання ринку праці включає законодавчі та інші нормативні акти, фінансові та податкові стимули для поведінки на ринку праці підприємств, організацій, індивідуальних зареєстрованих та незареєстрованих підприємців та домашніх господарств. На підприємствах здійснюється управління персоналом, розробка систем підбору та внутрішньофірмових переміщень, навчання та перепідготовка кадрів. Як загальна ситуація із зайнятістю в країні та регіоні, так і ринкова конкурентоспроможність самих підприємств залежить від успішного вирішення підприємств у галузі управління персоналом. У зрештою саме на підприємствах з ініціативи адміністрації здійснюються збереження та створення нових робочих місць, «поділ» робочих місць, переведення частини працівників на роботу на неповний робітник день та у вихідні дні.

Домогосподарства виконують основні функції відтворення робочої сили, загальний обсяг пропозиції праці в країні та регіоні залежить від рівня добробуту сім'ї. Домогосподарства, які традиційно були в нашій країні в останні десятиліття як споживчі осередки суспільства, тепер частково відновили виробничі функції. Ферми та деякі інші підприємства разом із підприємствами відтворюють робочі місця. Підтримка економічної активності домогосподарств також є одним із пріоритетів регулювання ринку праці.

Збереження кризового періоду і особливо створення нових, технологічно перспективних робочих місць у посткризовій перспективі слід розглядати як загальний напрямок регулювання ринку праці в країні. Але фінансування відповідних програм має здійснюватися не з фондів зайнятості, а з власних коштів підприємств, за рахунок кредитних ресурсів і, по можливості, державних бюджетів усіх рівнів.

Можна виділити такі основні інструменти державного регулювання, які так чи інакше використовуються в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою.

По-перше, широке поширення загальнонаціонального планування з використанням цілей та завдань. В той же час загальне державне планування охоплює такі важливі показники, як динаміка цін, національний дохід, зовнішньоекономічна діяльність, таким чином, створює основу для довгострокову економічну політику. Варто зазначити, що сучасна система національних рахунків, до якої рухається Україна, повністю ґрунтується на теоретичних висновках. Все це сприяє більш динамічному та прогресивний розвиток ринкової економіки.

По-друге, середньострокове фінансове планування, яке є механізмом використання державного бюджету як основного інструменту всієї системи державного регулювання ринкових відносин.

По-третє, політика «координації дій», суть якої полягає у досягненні узгодженості інтересів держави, роботодавців та працівників. У цьому випадку існує угода про розміри прибутку та заробітної плати з урахуванням загальних потреб ринкової економіки держави.

По-четверте, активне використання такого інструмента як державна грошово-кредитна політика. Цільовий вплив на організаційний аспект функціонування ринку праці вимагає набагато менших бюджетних коштів, ніж безпосередня підтримка попиту на робочу силу чи навчання трудовим ресурсам, пов'язаним із високими витратами.

Одним із найважливіших напрямів організаційної діяльності держави стало створення служб зайнятості. Безробіття та зайнятість, насамперед, залежать від стану економічної ситуації, яка визначає інвестиційну активність та завантаження виробничих потужностей.

1.3. Безробіття як наслідок незайнятості населення

Одне з найгостріших та найнегативніших соціально-економічних явищ – безробіття. Ситуація, за якої значна частина працездатного населення шукає, але не може знайти роботу, загрожує цілим рядом серйозних наслідків. У

політичному та соціальному плані, це великий стрес для суспільства, що веде до зростання невдоволення народу.

Економічно активне населення – жителі країни, які мають самостійним джерелом засобів для існування, або бажають і потенційно можуть мати.

З точки зору економіки безробіття говорить про неефективне та неповне використання трудових та виробничих ресурсів. Але при всьому при цьому, абсолютно позбутися безробіття неможливо, завжди буде зберігатиметься певний природний її рівень.

Безробіття – наявність у країні частини економічно-активного населення, яке бажає і здатне працювати, але з будь-яких причин не може знайти роботу.

У категорію економічно активного населення включають людей віком від 14 до 70 років, які є:

- 1) зайнятими (наймані працівники, підприємці);
- 2) безробітними.

Синонімом поняття економічно активного населення є термін – робоча сила.

Безробітний – людина, віком 14-65 років за визначенням, який на дату проведення дослідження: не мав роботи; але шукав її; і був готовий до неї приступити.

Одні з найважливіших показників, що характеризують явище безробіття, це її рівень та тривалість. Рівень безробіття - частка безробітних у загальній чисельності економічно активного населення певної вікової групи.

Важливе поняття – природний рівень безробіття, «природний» бо навіть за найсприятливіших економічних умов буде нехай невеликий, але певний відсоток безробітних. Це люди, які можуть, але не хочуть працювати (наприклад, у них є вигідні інвестиції і вони живуть на відсотки, як раньте).

Природний рівень безробіття - рівень безробіття при забезпечення повної зайнятості робочої сили. Тобто це відсоток безробітних у ситуації, коли всі охочі працювати можуть знайти собі роботу. Цього можна досягти за умови максимально раціонального та ефективного використання робочої сили.

Повна зайнятість економічно активного населення передбачає наявність у країні лише структурного та фрикційного безробіття. Тривалість безробіття – період, протягом якого людина шукає і може знайти роботу (тобто є безробітним).

Можна виділити такі найважливіші форми безробіття:

1. Структурне – це безробіття, яке викликане змінами у структурі попиту на робочу силу, і внаслідок яких утворюється невідповідність між вимогами до претендентів на вільні робочі місця та кваліфікацією безробітних. Причинами такого безробіття можуть бути: ліквідація застарілих різних професій, зміни у технології виробництва, масштабна перебудова всієї економічної системи держави. Розрізняють дві різновиди структурного безробіття: деструктивну – з негативними наслідками; стимулюючу – яка спонукає працівників підвищувати кваліфікацію, перекваліфіциватися на більш сучасні та необхідні на рику праці професії.

2. Фрикційне – це безробіття, яке обумовлене добровільним пошуком працівником нового найкращого для себе місця роботи. У цьому випадку сам працівник звільняється з минулого робочого місця та шукає собі інше, з більш привабливими для нього умовами праці.

3. Циклічне - безробіття, яке викликано спадом виробництва в час відповідної фази економічного циклу.

Розрізняють також і інші види безробіття:

а) добровільне – викликана небажанням робітників працювати, наприклад, у разі зниження рівня заробітної плати. Добровільне безробіття особливо велика частка припадає під час фази економічного піку чи буму. А при спаді економіки рівень безробіття знижується.

б) вимушене – з'являється тоді, коли люди можуть і згодні працювати при цьому рівні заробітної плати, але вони можуть знайти роботу. Причиною вимушеного безробіття (боротьба профспілок за високі зарплати), наприклад, може бути негнучкість ринку праці щодо заробітної плати. Частина працівників готова працювати за маленьку зарплату, але роботодавець просто не може їх

влаштувати за такими умовами. Тому він візьме менше число працівників, більш кваліфікованих і більш високу зарплату.

в) сезонне – безробіття характерне для сільськогосподарській галузі, де потреба робочої сили залежить від пори року. Наприклад, під час посіву або збирання врожаю.

г) зареєстроване – безробіття, що характеризує незайняте економічно активне населення, що офіційно перебуває в цій якості на обліку.

д) технологічне – безробіття, викликане механізацією та автоматизацією виробництва, внаслідок якої продуктивність руда різко зростає і потрібно менше робочих місць з більш високим рівнем кваліфікації працівників.

е) приховане – безробіття, фактично існуюче, але офіційно не визнана. Прикладом прихованого безробіття може бути наявність осіб, формально працевлаштованих, але фактично не працюючих (під час спаду багато виробничих потужностей простоюють і робоча сила виявляється задіяною над повною мірою).

Факторів, які можуть ініціювати зростання безробіття безліч. Можна виділити такі основні причини безробіття:

1. Сезонні коливання – тимчасові зміни на рівні виробництва продукції та надання послуг (а відповідно та кількості робітників місць) в окремих галузях.
2. Структурні вдосконалення економіки – поява і впровадження нових технологій та обладнання може призвести до скорочення робочих місць (машини «витісняють» людину).
3. Демографічні зміни – зокрема зростання працездатного населення може призвести до того, що попит на робочі місця зростатиме швидше, ніж їх пропозиція, що й призведе до безробіття.
4. Циклічність економіки – під час спаду чи кризи потреба у ресурсів, у тому числі і трудових, знижується.
5. Політика у сфері оплати праці – заходи держави, профспілок чи керівництва компаній щодо підвищення мінімального розміру оплати праці, можуть викликати зростання виробничих витрат і зниження потреби робочої сили.

Ситуація, коли працездатне населення не може знайти роботу, нешкідлива, і можуть бути серйозні наслідки безробіття:

1. Економічні наслідки:

- скорочення доходів бюджету – що вище безробіття, тим менші податкові надходження (зокрема від ПДФО);
- зростання витрат суспільства – на суспільство в особі держави лягає тягар підтримки безробітних: виплата допомоги, фінансування професійної перепідготовки безробітних тощо;
- зниження рівня життя – особи, які стали безробітними та їх сім'ї втрачають особисті доходи, і якість їхнього життя знижується;
- недоотриманий випуск продукції – внаслідок неповного використання робочої сили, може спостерігатися відставання фактичного ВВП від потенційного.

2. Некономічні наслідки:

- стресове навантаження на суспільство – втрата роботи велика особиста трагедія в людини, сильний психологічний стрес;
- загострення криміногенної ситуації - більше крадіжок, грабежів та ін.;
- політичні та суспільні заворушення – масове безробіття може викликати гостру соціальну реакцію (страйки, мітинги, погроми) і призвести до бурхливих політичних змін.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз зайнятості молоді країни

У цьому розділі рівень зайнятості, безробіття, зайнятість молоді, а також соціальна підтримка молоді розглядаються в комплексі питань. Працевлаштування – одна з актуальних проблем сучасної молоді. Ринок праці є, з одного боку, законодавчим врегульованим через нормативні акти, а по-друге з іншого боку, це учасники ринку, які є складною системою. Підтримка та розвиток конкурентоспроможності молоді – це сучасна державна політика країни зі своїм стратегічним пріоритетом. Національна соціальна політика спрямована до народу і головна увага приділяється створенню та розвитку держави. Основа формування конкурентоспроможної молоді як визначальний фактор і показник успішної соціально-економічної адаптації молоді їх висока кваліфікація та ринкова економіка вважається великим попитом. Становище молоді на ринку праці та необхідність аналізу визначається двома важливими факторами. По-перше, молодь в основному підходить для роботи в країні становить близько 1/3 населення. По-друге, молодіжне безробіття є небезпечним для держави можливістю негативних соціально-економічних наслідків. Уряд працевлаштовує молодь з охопленням, вирішує проблеми соціального захисту, які спрямовані на безробіття серед молоді і здійснює регулювання його рівня. Проте незважаючи на обсяг роботи державних органів, така сила є недостатньою. Проблемні питання з використанням науково-методичних та експериментальних досліджень соціально-економічний молодого покоління можливості і перспективи необхідно вивчати. По статистиці за офіційними даними, безробіття серед молоді рівень з кожним роком знижується. у 2021 році високий рівень безробіття серед молоді (4,6%) вперше від загального рівня безробіття (5,4 %) мав низький бал. Взагалі

безробітних (473,0 тис. осіб) 57,7 тис. осіб (12,2%) 15-24 років був між високим рівнем молодіжного безробіття в містах (рис.2.1).

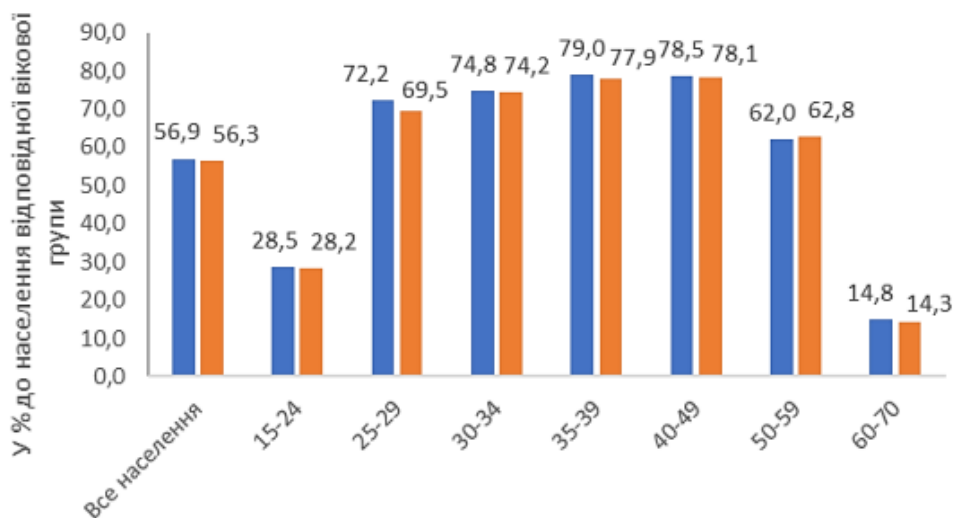


Рис. 2.1 Рівень зайнятості населення за віковими групами в Україні за 2020-2021рр.

*Джерело: складено автором на основі [7]

Це міграція сільської молоді до міст у пошуках роботи. Щоправда, переважно сільська молодь на ринку праці через відсутність відповідної кваліфікації не витримує конкуренції. Частина з них знайти тимчасову роботу, друга частина господарства приватна працює у сфері власності, третина з них є безробітними (рис. 2.2).



Рис.2.2. Відповідність отриманої освіти професії, за якою працює зайняте населення в Україні у 2021р.

*Джерело: складено автором на основі [7]

II кварталі 2021 року, за інформацією Держстата, серед мешканців міст рівень безробіття молоді 15-28 років становив 6,6%, у сільській місцевості цей показник становить 5,0%. а підсумками II кварталу 2021 р. кількість економічно активної молоді (15-28 років між) становить 2407,5 тис. осіб, цей вік економічно неактивна молодь особливої групи - 1550,2 тис. чол. економічні цієї групи людей рівень активності 64,3%. Також, економічно активної молоді 15-29 років офіційно зареєстровані в країні рівень безробіття серед молоді становить 0,9%. Кількість зайнятих (15-28 років) 2266,6 тис. чоловік або 15-28 років 60,1% від загальної кількості молоді становить 1534,6 тис. найманих працівників. Особа працює у вказаній віковій категорії становить 65,1% усіх зайнятих, самозайнятих – 732,0 тис. чол., зайнятої молоді цієї вікової групи 30,4%. За даними Держстату, загальна чисельність зайнятої молоді чоловіки становлять 53,3%, жінки – 46,7% (рис.2.3).

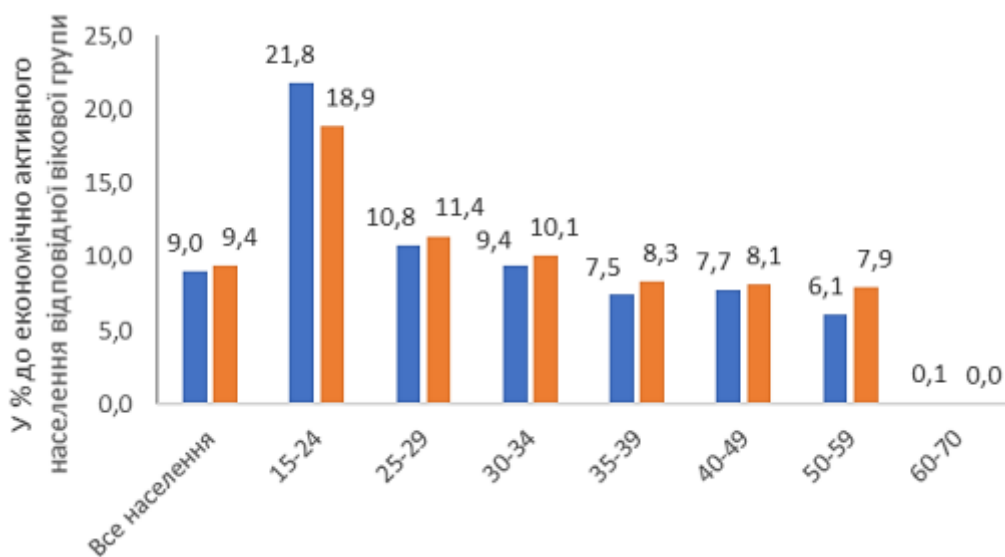


Рис.2.3. Рівень безробіття населення за МОП за віковими групами в Україні за 2020-2021рр.

*Джерело: складено автором на основі [7]

Проте, ці показники повністю не показують ситуацію. По-перше, зайнятість молоді і рівень безробіття в основному для вікової групи 14-29 років визначається кількома факторами характеристики.

До таких факторів, насамперед, відносяться різноманітні дослідження включаючи участь у різних формах. По-друге, робота з молоддю - цей

ринковий індекс, характерний для окремих статей і сприяють такі фактори: для чоловіків – це Збройні сили України (військова служба), для жінок – пологи (народження) через коефіцієнт жіночої фертильності, який досягає найвищого рівня у віковій групі 20-29 років. По-третє, серед безробітних, які офіційно зареєстровані в службі зайнятості працюють тільки після закінчення вищої освіти, це ті молоді люди, які не змогли знайти роботу, і займаються самозайнятістю відноситься до іншої категорії. По-четверте, зайнятість за Міжнародною методикою розрахунків основних показників відмінності в стандартах. Нарешті наша статистика стосується молодіжного сегменту ринку праці не повністю відображає ситуацію. Молоді люди різного віку рідко на ринку праці порівняно з окремими особами є зареєстрованими. Статистика відкритого ринку праці лише офіційна тенденція розвитку частини і переважає в державному секторі дозволяє це оцінити. Служби зайнятості включають частину ринку праці, частину попиту і пропозицій праці. Крім того, ринок праці України – це і вища освіта крім випускників шкіл і технікумів, за один рік відбувається збільшення кількості безробітних за рахунок молоді 9-11 класи загальноосвітньої школи також буде поповнено випускниками: часто продовжують навчання, друга частина влаштовується на роботу. Ця категорія молодих людей є безробітними з дипломом та їм важко буде конкурувати.

2.2. Аналіз ринку праці в Україні

Стан ринку праці став однією з головних «громадянських» тем у 2023 році — окрім дискусій про дефіцит працівників інтерес до неї спонукали й заяви президента щодо необхідності формування кадрового прогнозу потреб економіки. Втім, з урахуванням того, які дані про стан ринку праці ми маємо зараз, перспективи такого прогнозування неочевидні.

Багато хто з першої категорії, як впливає підрахунки показників Міноборони - чоловіки із середньою та середньою спеціальною освітою, тобто

з великою ймовірністю представники тих самих робочих спеціальностей, про дефіцит яких говорять роботодавці. Втім, серед добровольців, ймовірно, було чимало незатребуваних на ринку праці, тобто безробітних або тих, хто отримував невелику зарплату, а значна частина тих, хто виїхав, здебільшого пов'язаний з ІТ-сектором, поки продовжує працювати на українські компанії з-за кордону.

Роботодавці розійшлися в оцінках реалістичності кадрового прогнозування. Більшість учасників публічної дискусії про проблеми ринку праці проте протягом минулого року все ж таки вибрали вважати саме нестачу працівників першопричиною всіх проблем і в результаті, ймовірно, підштовхнули державу до ідеї масштабного вирішення цієї проблеми за допомогою «кадрового прогнозу». Про те, що з 2024 року уряд випускатиме такий документ із зазначенням потреби економіки в різних фахівцях та розбивкою по галузях та регіонах, у вересні 2023 року заявив президент.

Кадровий прогноз — інструмент не те щоб інноваційний, компанії (переважно у США та у сфері охорони здоров'я) використовують його для передбачення своєї потреби в кадрах уже років 30–40. Існує вже й наукова дискусія у тому, який спосіб розрахунку краще: вважатимуться і потреба у робочій силі, та її пропозицію, і те, яким було максимально ефективний до роботи фірми набір зайнятих. Для цього використовують і регресійний аналіз, і аналіз часових рядів, і опитування експертів та інші математичні моделі. Втім, жодна не гарантує, що її передбачення збудуться.

Існують ризики, з якими зазвичай пов'язане кадрове прогнозування, буде посилено через складнощі з даними Держстату, яким, навіть незважаючи на розвиток системи адміністративних даних про ринок праці силами Мінпраці, поки що немає повної альтернативи.

По-перше, є низка питань щодо численності населення в країні у зв'язку з військовою агресією росії. В цілому результати кількості зайнятого населення можна, все ж таки вважати недостовірними, некоректними даними. А ці

результати можуть вплинути на якість кадрового прогнозу, орієнтованого в тому числі на оцінку майбутнього обсягу працездатного населення.

По-друге, генеральна сукупність, яку можна побудувати на основі досліджень залишків населення країни після 2022 року, все одно не може відобразити ті самі події, які й призвели уряд до ідеї формувати кадровий прогноз — мобілізацію та еміграцію. Для уряду поняття зайнятих включає крім зайнятих в економіці і зайнятих у військових діях, і, навіть якщо дані про останні є у Міноборони в розрізі спеціальностей, їх поєднання навряд чи дасть повну, достовірну, а головне, доступну всім зацікавленим особам картину переміщення працівників між сферами діяльності. Зі відомостями про еміграцію приблизно ті ж складності: наглядові органи можуть знати кількість тих, хто покинув країну, але не знають, чим вони займаються і як довго триватиме їхній від'їзд (та вони й самі цього не знають).

В результаті виходить, що навіть доступні зараз дані про поточний стан ринку праці неповні — і будувати на такому фундаменті кадровий прогноз означає отримати документ, передбачувана сила якого висловлюватиметься відомою формулою про ймовірність.

2023 рік на ринку праці: дефіцит робочої сили, що наростає, і конкуренція, що посилюється, між галузями за персонал, зростання заробітних плат і прискорення процедур найму на тлі збільшення термінів підбору.

Попит і пропозиція. Кількість вакансій за рік зросла більш ніж у 1,5 рази. Резюме не побільшало. Конкурс на вакансію знизився на третину:

- Вакансій за рік +57%
- Резюме за рік -2%
- Конкурс на вакансію -34%

Процес добору ускладнився. Більшість компаній функціонує за умов кадрового голоду (85%).

Найдефіцитніші позиції на ринку праці — кваліфіковані робітники, водії вантажних автомобілів, машиністи спецтранспорту, різноробочі, інженери.

Топ-3 галузей з найвищим попитом на персонал: промисловість, будівництво та транспортно-логістична сфера.

Виробнича галузь демонструє і найбільший темп приросту кількості вакансій: їхня кількість за рік збільшилася в 2,2 рази. Вакансій служб доставки побільшало вдвічі. Попит на персонал у готельно-ресторанному бізнесі зріс на 36%.

Не перший рік відзначає збільшення частки вікових претендентів. Ця тенденція особливо виражена серед робочих спеціальностей та різноробочих. «Старіння» робітничих кадрів багато в чому — наслідок демографічної ями.

До 2030 року громадян 30—39 років (це найактивніша на ринку праці вікова група) поменшає на 2 млн. «Демографічним вікном можливостей» вважають покоління 15—29-річних: до 2030 року їх буде близько 1 млн. Таким чином, компаніям доведеться ще більше працювати над молодіжною політикою, а також вести роботу із залучення та утримання фахівців, які вже відбулися.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Науковець Л. Момотюк стверджував, що «під державними соціальними гарантіями розуміють законодавчо зафіксовану сукупність соціальних благ, які держава зобов'язується зробити доступними для своїх громадян (у тому числі соціальні послуги; пільги; доходи громадян, отримані з бюджету в грошовій або натуральній формі, природа яких відмінні від заробітної плати, ренти, дивідендів і підприємницького доходу – субсидії тощо)» [26, с. 85]. Тому, аналіз нормативно-правового забезпечення сфери зайнятості населення не буде зайвим для кращого розуміння дії законодавчих методів управління. Виконаний аналіз нормативно-правового забезпечення сфери зайнятості дозволив запропонувати для кращої дієвості нормативних методів управління зайнятістю населення пропозиції, які наведені на рисунку 3.1.

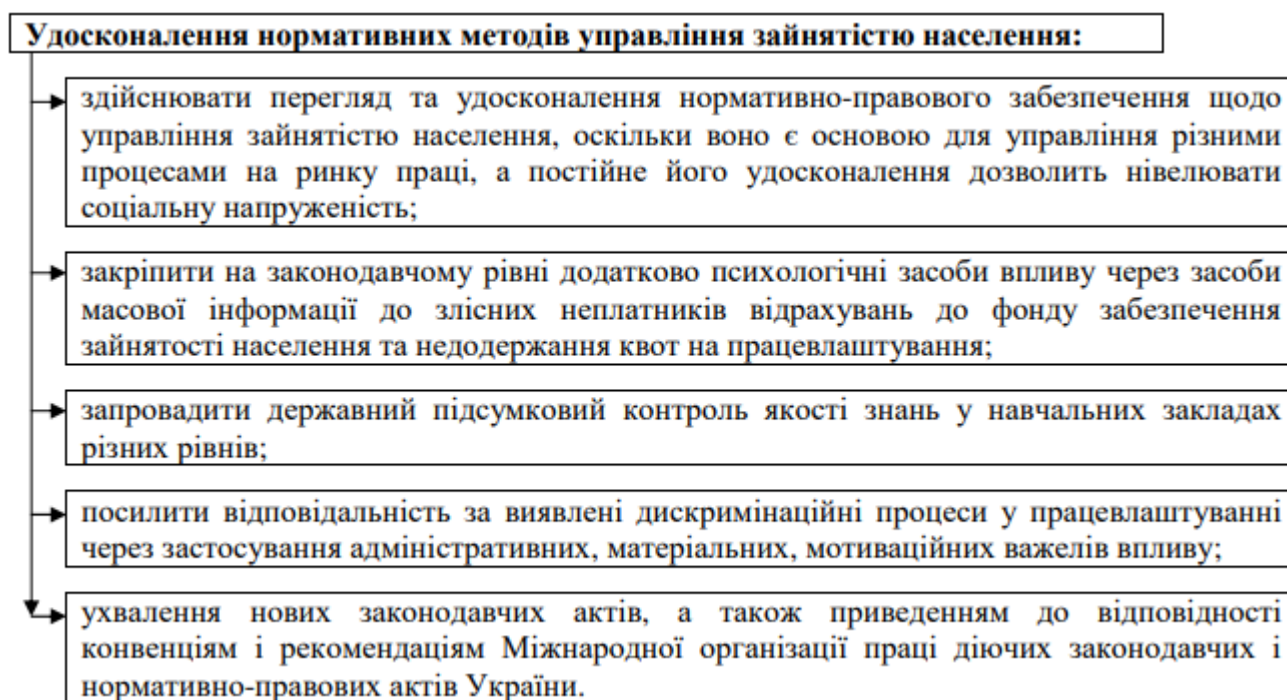


Рис.3.1. Удосконалення нормативних методів управління зайнятістю населення

*Джерело: складено автором на основі [26]

У 2021 рік рівень безробіття становив від 6-10%. Відбувалася робота з

молоддю, де рівень залучення відносно був низький, а рівень безробіття був найвищий рівень у жінок віком від 25 до 29 років. Але в середньому освіта працюючих жінок значно вище. Отримати роботу і можливості роботи в країні на ринку праці і результати сегментації доходів були обмежені. Навички на ринку праці - це проблема невідповідності запитів, які представляють спільну думку різних груп учасників ринку праці.

Отримання роботи в державних установах за заявами учасників з можливостями, але працювати в сільському господарстві, виробництві, будівництві відсутність необхідних навичок. За офіційними джерелами кількість безробітних в країні становить 470 тис. осіб, включаючи роботодавців через брак кваліфікованих інженерів і робітників різних галузей просідає.

Під час обговорення було виділено три основні причини, причини такої тенденції:

- 1) середня роботи високого рівня не оплачуються;
- 2) такі твори є його попередником втратили статус і привабливість, тому люди цих професій не хоче працювати;
- 3) навчання і підготовка до формування необхідних навичок відсутня.

Існуюча контрактна форма урегулювання трудових відносин має спрощений та узагальнений зміст, який не у повній мірі враховує особисті якості працівників, не забезпечує належної відповідальності за результати праці, не враховує зміст та специфіку їхньої професійної діяльності. Крім того, відсутні ефективні механізми активізації соціальної політики у царині формування доходів населення, і, в першу чергу, заробітної плати, які б були спрямовані на створення економіки підвищення ролі людського фактору. Тобто, система оплата має передбачати диференціювання для окремих груп персоналу та для вирішення конкретних завдань й цілей. Методи управління зайнятстю населення, у процесах, що відбуваються, пов'язані між собою та організацією реалізації різних заходів, а їх поділ на економічні, правові та організаційні є дещо умовним, оскільки він служить, як правило, для орієнтації кожного з виконавців (гілки влади) щодо розробки конкретних заходів, їх виконання,

контролю та відповідальності (рис. 3.2).

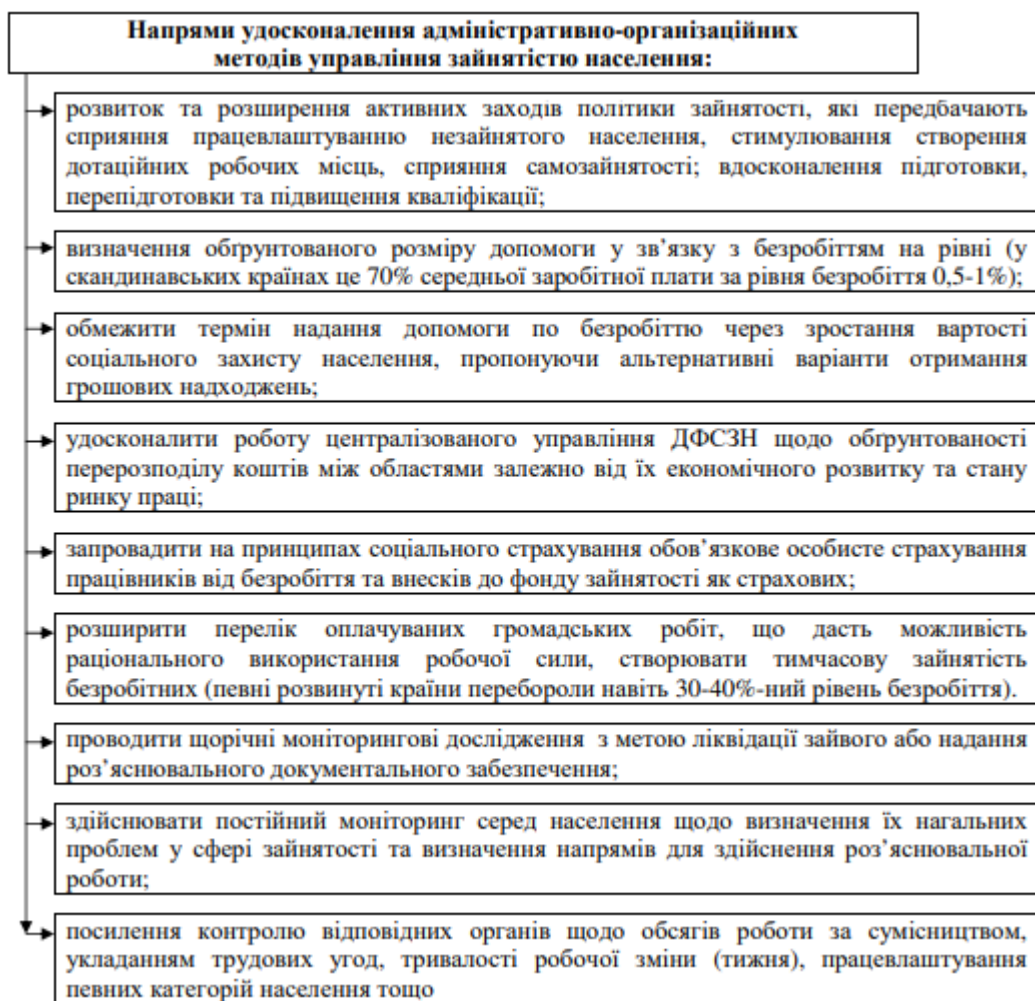


Рис. 3.2. Напрями удосконалення адміністративно-організаційних методів управління зайнятістю населення

*Джерело: складено автором на основі [21]

Навички, наявні на ринку праці, не завжди відповідають попиту, і це гальмує розвиток існуючих і нових виробництв і підприємств.

Подібна ситуація і в галузі: спеціалістів у сфері освіти та медицини низький рівень заробітної плати, а також їх низька кваліфікація. Ситуація із зайнятістю молоді подібна до описаної вище. Профспілки, самі роботодавці в той час, коли вони не можуть заповнити існуючі вакансії не може знайти бажану роботу. Представник адміністрації міста Києва на ринку праці нагадав, що попит на спеціалістів неодноразово оцінювався комплексно.

Але такі роботи не приносять позитивних результатів. Крім того, місто Київ стрімко повертається до довоєнного часу.

Громадяни приїжджали до інших міст тікаючи від війни, щоб знайти кращі соціально-економічні можливості. Це проблема внутрішніх мігрантів (ВПО). Їхня відсутність у реєстрі – це формальний сектор не дозволяє йому знайти роботу. Мігранти також переважно офіційні стають жертвами нелегальної роботи, оскільки не мають дозволу на роботу відповідні засоби безпеки та охорони праці та все, щоб заробити собі на життя.

Громадянам, які працюють на офіційних умовах, також часто незадоволення умовами праці. Працевлаштування та соціальний захист під час консультацій будь-яка дискримінація на робочих місцях, в т.ч. вимоги до працевлаштування, заробітна плата, доступ до профілактичної медицини. Було наголошено, що соціальна ізоляція неприпустима. Вразливі верстви населення, їх робота місце для покращення якості життя та поточного соціального статусу потребує особливої уваги, оскільки дозволяє зменшити нерівність.

В даний час значна частина робочої сили є низькопродуктивною і тому трудомісткою зосереджено в секторі необхідної робочої сили. Наполегливою працею в тому числі сільськогосподарського виробництва для власних потреб кількість зайнятих дуже велика, дорівнює тим, хто зайнятий офіційною роботою буде знайдено. На 2024 рік треба оцінити дефіцит робочої сили у цей військовий період за даними 2022-2023 рр. приблизно 1,2 млн. треба для задоволення попиту на робочу силу що передбачається, і ще будуть потрібні спеціалісти.

ВИСНОВКИ

Проведені у роботі дослідження, свідчать про важливість та необхідність шляхів удосконалення політики зайнятості населення в умовах воєнного стану, і дозволяють зробити наступні висновки:

1. Визначено, що зайнятість є важливою характеристикою економіки, що характеризує добробут суспільства. Рівень зайнятості є визначальним макроекономічним показником. При цьому зайнятість необхідно розглядати не тільки як економічного явища, вона залежить від демографії, виступаючи як частину соціальної політики. Тобто зайнятість має соціальну та демографічну основу.

2. Державне регулювання ринку праці доцільне розглядати як багаторівневий процес. В узагальненому вигляді ієрархія процесів може бути представлена у вигляді трьох рівнів: мікро-, макрорівнів, регіональний.

3. Розглянуто, що одне з найгостріших та найнегативніших соціально-економічних явищ – це безробіття. У політичному та соціальному плані, це великий стрес для суспільства, що веде до зростання невдоволення народу. Ситуація, за якої значна частина працездатного населення шукає, але не може знайти роботу, загрожує цілим рядом серйозних наслідків. З точки зору економіки безробіття говорить про неефективне та неповне використання трудових та виробничих ресурсів. Але при всьому при цьому, абсолютно позбутися безробіття неможливо, завжди буде зберігатиметься певний природний її рівень.

4. Досліджено рівень зайнятості, безробіття, зайнятість молоді, а також соціальна підтримка молоді розглядаються в комплексі питань. Працевлаштування – одна з актуальних проблем сучасної молоді. Ринок праці є, з одного боку, законодавчим врегульованим через нормативні акти, а по-друге з іншого боку, це учасники ринку, які є складною системою. Підтримка та розвиток конкурентоспроможності молоді – це сучасна державна політика країни зі своїм стратегічним пріоритетом. По статистиці за офіційними даними,

рівень безробіття серед молоді з кожним роком знижується. Так, у 2021 році рівень безробіття серед молоді (4,6%) вперше від загального рівня безробіття (5,4 %) мав низький бал. Взагалі рівень безробітних був (473,0 тис. осіб) з них 57,7 тис. осіб (12,2%) – це 15-24 років, з високим рівнем молодіжного безробіття в містах.

5. Досліджено особливості стану ринку праці, який став однією з головних тем у 2023 році — окрім дискусій про дефіцит працівників інтерес до неї спонукали й заяви президента щодо необхідності формування кадрового прогнозу потреб економіки. Підрахунки показників Міноборони - чоловіки із середньою та середньою спеціальною освітою, тобто з великою ймовірністю представники тих самих робочих спеціальностей, про дефіцит яких говорять постійно роботодавці. Втім, серед добровольців, ймовірно, було чимало незатребуваних на ринку праці, тобто безробітних або тих, хто отримував невелику зарплату, а значна частина тих, хто виїхав, здебільшого пов'язаний з ІТ-сектором, поки продовжує працювати на українські компанії із-за кордону. Встановлено, що неналежні навички та компетенції на ринку праці - це проблема невідповідності запитів, які представляють спільну думку різних груп учасників ринку праці.

6. Запропоновано удосконалення політики зайнятості населення щодо роботи у державних/муніципальних установах за заявами учасників (молоді) з різними комунікативними навичками та компетенціями. Збільшення грантових можливостей для населення щодо розвитку підприємництва в сільському господарстві, виробництві, будівництві через необхідних налагодження галузей народного господарства під час військового стану в країні. За офіційними джерелами кількість таких безробітних (потенційних підприємців) в країні становить 470 тис. осіб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971р. №322-VIII. Дата оновлення: 27.01.2023. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення:12.10.2023).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022р. №2136-IX. Дата оновлення: 19.07.2022. *Верховна Рада України*. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення:12.10.2023).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022р. № 2352-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення:20.09.2023).
4. Баценко Л.М. Борисенко О.О. Особливості управління працівниками покоління Z. *Модернізація економіки: сучасні реалії, прогностичні сценарії та перспективи розвитку* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. м. Херсон, 28-29 квіт. 2021 р. Херсон : Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 15-16.
5. Офіційний сайт Управління Верховного комісара ООН у справах біженців. URL: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
6. Соціологічна група РЕЙТИНГ / Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни (19 березня 2022). URL: <https://bit.ly/40rSkus>.
7. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Державна служба зайнятості. URL:<https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>.
9. Davydova, I., Balan, O., Danyliuk, O., Horbashevska, M., Bakulina, N., & Samarchenko, I. (2019). Improvement of algorithms and procedures of decision support in the field of personnel management. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 2128-2132.
10. Галузь АПК під час війни: як компанії підтримують бізнес, команди та державу. URL:<https://budni.rabota.ua/ua/news/galuz-e-commerce-pid-chas-viyni->

yak-kompaniyi-pidtrimuyut-biznes-komandi-ta-derzhavu (дата звернення: 16.10.2023).

11. Інформацій сайт: Дослідження ринку праці в Україні. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny/> (дата звернення: 15.10.2023).

12. Статистична та аналітична інформація (2022 р). *Державна служба зайнятості України*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення: 02.09.2023).

13. Череп О.Г., Михайліченко Л.В., Калюжна Ю.В., Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип.48. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (дата звернення:12.09.2023).

14. Ковальський О.І., Пшик-Ковальська О.О. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. № 2(8). С.88-93.

15. Шацька З. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10(257). С.100-105.

16. Макроекономічний та монетарний огляд за 2022 рік. *Національний банк України*. URL:https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM_2022-07.pdf?v=4 (дата звернення:07.09.2023).

17. Як війна змінила ринок праці за 450 днів: куди рухаємось, що з професіями та в кого перевага? *Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом*. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=24088> (дата звернення:02.09.2023).

18. GRC.UA. URL: <https://grc.ua/> (дата звернення: 06.09.2023).

19. Human Resources Management : Gaining a Competitive Advantage. - Irwin : McGraw-Hill, 2011. 638р.

20. Фахівців яких професій найбільше шукають на ринку праці. URL: <https://blog.ua/34557/fahivciv-jakih-profesij-najbilshe-shukajut-na...>

21. Адміністративно-організаційні методи управління трудовим потенціалом. URL: <https://buklib.net/books/30380/> (Дата звернення: 03.02.2024).
22. Герасименко О. О. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці / О. О. Герасименко, Л. В. Щетініна, С. Г. Рудакова. Бізнес Інформ. 2017. № 11. С. 233-239.
23. Дяченко М. І., Василенко О. П. Державне управління зайнятості населення регіону. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2018 р. №2. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/> (Дата звернення: 05.02.2023).
24. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2016. 328 с.
25. Маршавін Ю. Удосконалення нормативно-правового регулювання зайнятості населення. Україна: аспекти праці. 2002. № 7. С. 17-22.
26. Момотюк Л. Є. Особливості формування соціальних гарантій у ринковій економіці. Фінанси України. 2003. № 7. С. 84-89.
27. Петрова І. Л. Регулювання зайнятості у світлі глобалізаційної перспективи. Економіка та держава. 2005. № 2. С. 11-15.
28. Петрова І. Л. Розвиток ринку праці як індикатор конкурентоспроможності національної економіки. Конкурентоспроможність національної економіки: матеріали XVII Міжнар. наук.-практ. конф., 5-6 жовт. 2017 р. К., 2017. С. 395-398.
29. Про зайнятість : Закон України, 2013, № 24 / станом на 24.11.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 30.03.2024).
30. Проблемні питання праці та соціальної політики / За ред. М. М. Папієва та Т. М. Кір'ян. К.: Соцінформ, 2003. 498 с.
31. Хромов М. І. Механізм державного регулювання зайнятості в промисловому регіоні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01. Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2004. 20 с.

32. Червінська Л. П. Тіньові доходи та нелегальна зайнятість: причини, наслідки, шляхи подолання. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 2. С. 161-167.

33. Щетініна Л. В. Нелегальна зайнятість населення в Україні: що ще треба зробити для її подолання / Л. В. Щетініна, С. Г. Рудакова, К. В. Краснонос. Бізнес Інформ. 2017. № 3. С. 208-212.

ДОДАТКИ

Міністерство освіти і науки України

Херсонський державний університет



UMCS



ХЕРСОНЬСЬКА
ОБЛАСНА
ДЕРЖАВНА
АДМІНІСТРАЦІЯ



МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції

**«СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ, СФЕРИ
ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ПРАВА В УМОВАХ
ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»**

м. Івано-Франківськ
2023р.

УДК 330.34:332.135 (477)

*Затверджено відповідно до рішення вченої ради Херсонського державного університету
(протокол від 27 листопада 2023 р. № 8)*

Редакційна колегія:

Соловійов А.І. – д.е.н., професор, декан факультету бізнесу і права, Херсонський державний університет.

Dehtiarenko Mariia – doctor nauk prawniczych, adwokat, adiunkt, Maria Curie-Sklodowska University, Lublin, (Poland);

PhDr. Mykhailo Kolibabchuk – медіатор, акредитований міністерством юстиції Словачької Республіки;

Zhartay Zhanibek - academician E.A.Buketov Karaganda University, Senior Lecturer of the Department of Economics and International Business, Deputy Dean of the Faculty of Economics for Research, Acting Head of the Office of Technology Commercialization" Buketov Business and Innovation Hub" (Republic of Kazakhstan);

Ключевський В.І. – к.н. держ.упр., доцент, заступник голови Херсонської обласної державної адміністрації;

Ушкаренко Ю.В. – д.е.н., професорка, завідувачка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Херсонський державний університет;

Бурак В.Г. – к.т.н., доцентка, в.о. завідувачки кафедри готельно-ресторанного та туристичного бізнесу, Херсонський державний університет;

Петренко В.С. – д.е.н., доцентка, завідувачка кафедри фінансів, обліку та підприємництва Херсонський державний університет.

Стратонов В.М. – д.ю.н., професор, професор кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності, Херсонський державний університет, заслужений юрист України, почесний член спілки "Союз юристів", керівник Південно-регіонального центру "Конгрес криміналістів";

Тюхтенко Н.А. – д.е.н., професорка, професорка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Херсонський державний університет, заслужений працівник освіти України, Академік Академії економічних наук України;

Мохненко А.С. - д.е.н., професор, професор кафедри фінансів, обліку та підприємництва, Херсонський державний університет;

Сотула О.С. - д.ю.н., професор, професор кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності, Херсонський державний університет;

Гарафонова О.І. – д.е.н., професорка, професорка кафедри менеджменту, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, Академік Академії економічних наук України;

Наумов О.Б. – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, Національний авіаційний університет;

Корчевська Л.О. – д.е.н., професорка, професорка кафедри менеджменту, маркетингу та туризму, Херсонський національний технічний університет, Академік Академії економічних наук України;

Філіпенко Н.С. – д.ю.н., професорка, професорка кафедри права гуманітарно-правового факультету Національного аерокосмічного університету ім. М.С. Жуковського Харківський авіаційний інститут.

Ненько С.С. – к.ю.н., професор, ректор ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права».

Бондар А.М. – к.і.н., доцентка, завідувачка кафедри права, професійної та соціально-гуманітарної освіти ЗВО «Подільський державний університет»;

Рарицька В.Б. – к.ю.н., заступник директора Навчально-наукового інституту заочної і дистанційної освіти ЗВО «Подільський державний університет»;

Капарулін Ю.В. – к.і.н., доцент, доцент кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності, Херсонський державний університет; запрошений дослідник і лектор Центру Вайзера з дослідження Європи та Євразії, Університету Мічигану (США).

Упорядник: Адвокатова Н.О., к.е.н., доцент, доцентка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування

Рецензенти:

1. Ломачинська І. А. – д.е.н., доцент, завідувачка кафедри економіки та підприємництва Одеського національного університету імені І. І. Мечникова;

2. Калініна С.П. - д.е.н., професор, в.о. декана економіко-правового факультету Маріупольського державного університету;

3. Пристемський О.С. - д.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів Херсонського державного аграрно-економічного університету.

ISBN 978-617-7090-75-4

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ, СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (ХДУ, 02-03 листопада 2023 р.) / за ред. А.І. Соловійова. Івано-Франківськ : ХДУ, 2023. 584 с.

Гараєв Ельхан Джейхун огли,
студент 4 курсу, першого (бакалаврського) рівня ВО
освітньої програми «Менеджмент»,
Херсонський державний університет,
Адвокатова Н.О.,
к.е.н, доцентка,
доцентка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування,
Херсонський державний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В Україні сьогодні військовий конфлікт на сході країни генерує низку серйозних економічних, соціальних та політичних викликів, зокрема у галузі зайнятості населення. Забезпечення гідних умов життя та стійкого працевлаштування для громадян є надзвичайно важливим завданням, і в умовах конфлікту вимагає посилення публічної політики у сфері зайнятості та соціального захисту.

Основні проблеми:

1.Зниження рівня зайнятості та економічних можливостей: Війна призвела до економічного спаду в деяких регіонах України, що призвело до значного зменшення можливостей для зайнятості та зростання безробіття. Громадяни стали більш уразливими перед соціальними та економічними труднощами.

2.Ветерани війни та постраждали: Ветерани та особи, які постраждали внаслідок конфлікту, потребують особливого підходу до реабілітації, перепідготовки та працевлаштування. Політика зайнятості має враховувати їхні унікальні потреби та можливості.

3.Соціальний захист: Забезпечення адекватного соціального захисту для громадян, які постраждали внаслідок війни, має бути пріоритетом.

Системи підтримки, які включають допомогу безробітним, медичну допомогу та соціальні послуги, повинні бути удосконалені.

Перспективи та рекомендації:

1.Розвиток місцевого підприємництва: Уряд повинен активно сприяти розвитку місцевого бізнесу, малих і середніх підприємств, що сприятиме створенню нових робочих місць.

2.Професійна перепідготовка: Надати можливості для професійної перепідготовки та навчання для безробітних та ветеранів війни.

3.Забезпечення адекватного соціального захисту: Удосконалити систему соціального захисту, щоб забезпечити фінансову підтримку та медичну допомогу тим, хто її потребує.

4.Підтримка ветеранів війни: Створити програми підтримки ветеранів, включаючи психологічну допомогу та допомогу у працевлаштуванні.

Одним з найважливіших аспектів політики зайнятості в Україні є сприяння активізації ринку праці та збільшення числа робочих місць. Однак, на жаль, в Україні існує ряд проблем, які ускладнюють ситуацію з зайнятістю населення. Зокрема, однією з найбільших проблем є відсутність стабільної економічної ситуації та непередбачуваність умов бізнесу. Це може призвести до зменшення кількості робочих місць та припинення діяльності підприємств.

Крім того, важливо враховувати особливості ринку праці в умовах воєнного стану. Зокрема, багато людей можуть бути змушені залишати свої місця роботи через евакуацію чи переселення. Також можуть зменшуватись можливості для зайнятості у відповідних сферах діяльності, наприклад, в галузі туризму та гостинності.

Список використаних джерел

1. Міністерство економіки України. Стратегія розвитку малого та середнього бізнесу в Україні. *Верховна Рада України*. URL: <http://me.gov.ua> (дата звернення: 28.10.2023).

2. Соціальна політика в Україні : аналітичний звіт. Стратегія розвитку малого та середнього бізнесу в Україну. *Верховна Рада України*. URL: <http://www.idss.org.ua/> (дата звернення: 28.10.2023).

3. Умови та порядок призначення допомоги по безробіттю під час дії воєнного стану. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/> (дата звернення: 28.10.2023).