

РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

ISSN 2521-6651

РЕДКОЛЕГІЯ ЖУРНАЛУ

УДК 331.5

3(59)/2019

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ
ЖУРНАЛ

Заснований
у квітні 2002 року

Видається
чотири рази на рік

Засновник і видавець –
**Інститут підготовки
кадрів державної служби
зайнятості України**

*Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту
підготовки кадрів державної
служби зайнятості України
(протокол № 8 (149)
від 19.09.2019 р.)*

Гришнова О.А., головний редактор, д.е.н., проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Лутай Л.А., заступник головного редактора, д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Дон В.А., відповідальний секретар редакційної колегії, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Члени редколегії:

Брінцева О.Г., к.е.н., доцент, ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Войтович Р.В., д.н. з держ.упр., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Дейч М.С., д.е.н., доцент, Вінницький кооперативний інститут

Загорський В.С., д.е.н., чл.-кор НАН України, Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентіві України

Каленюк І.С., д.е.н., проф., директор Науково-дослідного інституту економічного розвитку ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Калініна С.П., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Кожем’якіна С.М., д.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Колесник І.А., к.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Колот А.М., д.е.н., проф., ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Костишина Т.А., д.е.н., проф., Полтавський університет економіки та торгівлі

Кравченко І.С., д.е.н., проф., Університет банківської справи НБ України

Лібанова Е.М., д.е.н., академік НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

Лутай Л.А., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Малиновська О.А., д.н. з держ.упр., Національний інститут стратегічних досліджень

Маршавін Ю.М., д.е.н., проф., ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Мельник В.А., к.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Міщук Г.Ю., д.е.н., проф., Національний університет водного господарства та природокористування

Надрага В.І., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Внесено:

- до переліку наукових фахових видань України з економічних наук (наказ МОН України від 13.07.2015 р. № 747)
- до системи “Бібліометрика української науки”

Опубліковані статті пройшли рецензування

Новікова О.Ф., д.е.н., проф., Інститут економіки промисловості НАН України

Петрова І.Л., д.е.н., проф., Університет економіки і права “КРОК”

Пріб К.А., д.е.н., проф., Національний університет “Києво-Могилянська академія”

Проданова Л.В., д.е.н., Черкаський державний технологічний університет

Руженський М.М., д.е.н., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Садова У.Я., д.е.н., проф., Національний університет “Львівська політехніка”

Федоренко В.Г., д.е.н., проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Харазішвілі Ю.М., д.е.н., с.н.с., Інститут економіки промисловості НАН України

Черкасов А.В., д.е.н., доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Шаульська Л.В., д.е.н., проф., Донецький національний університет

Dr Vasyl Lopukh, Full member of The Shevchenko Scientific Society Administrative Director (of The Shevchenko Scientific Society in USA)

Dr Natia Tsiklashvili, Batumi Shota Rustaveli Shtate University, Georgia

Assoc. Prof. Dr Badri Gechbaia, Batumi Shota Rustaveli Shtate University, Georgia

Dr hab. Hrof Yuriy Bilan, University of Szczecin, Faculty of Economics Science and Management, Microeconomics Departmen, Poland

Dr Antonina Djakona, Riga Information Systems Management Institute (ISMA), Latvia

Dr. Margarita Shalenko, QKA, Compliance Specialist at Retirement Partners. Denver, USA

Prof. David Lewin, is the Neil H. Jacoby professor of management, human resources, and organizational behavior at the UCLA Anderson School of Management, USA

У журналі публікуються результати наукових досліджень у сферах економіки й соціальної роботи, соціології і психології праці та зайнятості, висвітлюються актуальні питання державної соціальної політики, проблеми розвитку ринку праці й підвищення соціальних стандартів, удосконалення підготовки персоналу.

Приділяється особлива увага оприлюдненню новітніх підходів у діяльності базових та регіональних центрів зайнятості щодо соціальних послуг населенню.

Призначений для науковців у галузях економіки, соціології, демографії, психології, практичних працівників державної служби зайнятості, представників державних органів і громадських організацій, профспілок, які розв’язують проблеми працевлаштування й соціального захисту населення від безробіття, роботодавців, працівників приватних кадрових агентств.

ЗМІСТ

АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Садова У.Я., Левицька О.О., Мульська О.П., Теслюк Р.Т. Стан ринку праці як чинник формування міграційної активності населення	5
Ковбаско О.М. Формування інформаційної системи ринку праці в Україні в умовах цифрової трансформації.....	14

ПРАКТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Мельник В.А., Вітряк Т.Б., Савенко О.О. Інструменти та методи роботи консультанта роботодавців (зарубіжний досвід).....	20
--	----

НОВА ЕКОНОМІКА І ЗМІНИ У СВІТІ ПРАЦІ

Назарова Г.В., Дибач І.Л. Концептуалізація корпоративного управління закладів вищої освіти в контексті розбудови економіки знань	27
Панькова О.В., Касперович О.Ю. Диспропорції соціально-економічного розвитку в умовах цифровізації: проблеми та ризики для ринку праці України.....	35
Якимова Н.С., Кобідзе Н.Н. Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в новій економіці.....	44

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Міщук Г.Ю., Юрчик Г.М. Соціальний захист населення: оцінка результативності та можливості соціологічного моніторингу.....	51
Надрага В.І., Пекін А.Ю. Проблеми соціально-економічної безпеки територіальних громад.....	60

СУЧАСНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ланченко Є.О. Розвиток аграрних соціально-трудових відносин: теорія і практика.....	68
--	----

ПРОГРЕСИВНИЙ ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

Дубич К.В., Данилюк К.В. Сучасні механізми призначення допомоги по безробіттю: вітчизняний та світовий досвід	77
--	----

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДИХ УЧЕНИХ

Кліпа І.А. Роль соціальної політики та інвестування у підвищенні темпів економічного зростання	86
---	----

РЕЦЕНЗІЇ НА НОВІ ВИДАННЯ

Свиноус І.В. Рецензія на монографію «Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки»	92
---	----

CONTENT

CURRENT TRENDS OF THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT ISSUES IN UKRAINE

Sadova U., Levytska O., Mulska O., Tesliuk R. The labor market as a factor in determining the human migration activities	5
Kovbasko O. Development of the labor market information system in Ukraine in digital transformation	14

PRACTICE OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE

Mel'nyk V., Vitriak T., Savenko O. Employer counselor tools and techniques (Foreign experience)	20
--	----

NEW ECONOMY AND CHANGES IN THE WORLD OF WORK

Nazarova G., Dybach I. Conceptualization of corporate governance of higher education institutions in the context of building the economy of knowledge.....	27
Pan`kova O., Kasperovych O. Disparity in socio-economic development in terms of digitalization: problems and risks for the labor market in Ukraine	35
Yakymova N., Kobidze N. The mechanism for improving competitiveness of the workforce in the labor market in the new economy	44

STATE REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Mishchuk H., Yurchyk H. Social protection of the population: assessment of the results and possibilities for sociological monitoring.....	51
Nadraha V., Pekin A. Socio-economic security of territorial communities	60

MODERN DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Lanchenko Ye. Development of agrarian social and labor relations: theory and practice	68
--	----

PROGRESSIVE FOREIGN EXPERIENCE IN THE REGULATION OF EMPLOYMENT

Dubych K., Danylyuk K. Modern mechanisms for granting unemployment benefits: domestic and world experience	77
---	----

STUDIES OF YOUNG SCIENTISTS

Klipa I. The role of social policy and investment in increasing the economic growth.....	86
---	----

REVIEWS FOR NEW EDITIONS

Svynous I. Review of the monograph «Formation of the system of social and labor relations in the agricultural sector of the economy».....	92
--	----

Якимова Наталія Сергіївна,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки,
Донецький національний університет імені Василя Стуса*

Кобідзе Нонна Нодарівна,

аспірант, Донецький національний університет імені Василя Стуса

МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

У сучасних умовах формування економіки, орієнтованої на знання, існує потреба у формуванні пропозицій щодо підвищення конкурентоспроможності робочої сили в контексті вдосконалення системи освіти, розробки та впровадження нових форм інтеграції освіти з наукою і виробництвом, що дозволить забезпечити максимально збалансовану з потребами економіки підготовку кадрів, сприятиме формуванню загального науково-освітнього та інноваційного простору, підвищенню ефективності реалізації інноваційних освітніх програм і адаптації випускників до середовища наукомістких виробництв. У статті запропоновано механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили, особливістю якого є двовимірний принцип побудови – як управлінської системи і як процесу, цільове спрямування на охоплення методами підвищення конкурентоспроможності всіх категорій громадян (як традиційних, так і специфічних груп населення), а також диверсифікація джерел фінансування. Реалізація механізму сприятиме підвищенню освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, формуванню сучасних компетенцій; підвищенню інноваційності та мобільності робочої сили; формуванню у робочої сили інноваційно значущих рис, її готовності і здатності до освоєння нових технологій, продуктів, до роботи з новими засобами виробництва, до освоєння нових знань і професій; збільшенню ефективності використання кадрів; забезпеченню зайнятості відповідно до професійної підготовки, повному використанню професійно-кваліфікаційного і творчого потенціалу особистості; підвищенню якості трудового життя.

Ключові слова: конкурентоспроможність, ринок праці, ринок освітніх послуг, нова економіка, механізм підвищення конкурентоспроможності, інноваційна праця, затребуваність випускників.

Постановка проблеми. Сьогодні в умовах формування економіки, орієнтованої на знання, країні необхідні фахівці, які здатні підтримувати високі професійні стандарти. Водночас, сучасні дослідження показали, що значна частина випускників після закінчення закладів вищої освіти не готова до роботи в умовах структурних трансформацій в національній економіці. У своїй більшості молодь важко адаптується до зміни видів професійної діяльності при змінах напрямів розвитку підприємства в умовах впровадження нових технологій, не проявляє гнучкість мислення у вирішенні конкретних ситуацій. Через це більшість випускників закладів вищої освіти не можуть стати тим ресурсом молодих фахівців, що є необхідним для створення конкурентоспроможних товарів і послуг в умовах формування нової економіки. Зазначену проблему можна вирішити за допомогою налагодження ефективної співпраці між закладами вищої та професійно-технічної освіти і потенційними роботодавцями. Створен-

ня механізмів взаємодії освіти з реальним сектором економіки сприятиме забезпеченню високої якості робочої сили на основі поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню конкурентоспроможності робочої сили присвячені роботи Л. Безтелесної [1], О. Брінцевої [2], О. Грішнєвої [3], О. Герасименко [4], А. Колота [5], М. Кримої [6], Е. Лібанової [7], Л. Лісогор [8], М. Семикіної [9], Л. Шаульської [10] та інших вчених. Водночас, сучасні виклики нової економіки вимагають оновлення механізмів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, що зумовлює актуальність обраного напрямку дослідження.

Метою статті є визначення методологічних та практичних засад формування механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в новій економіці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність робочої сили перебу-

ває в тісній взаємодії з ринком праці та ринком освітніх послуг, тенденціями та особливостями їх розвитку. Освіта є важливою складовою підвищення конкурентоспроможності, що забезпечує не лише отримання певного освітнього рівня, а й формування конкурентних переваг особистості. Освіта має вплив на професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці, рівень розвитку економіки та людського капіталу. За таких умов у контексті підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили доцільно здійснювати переорієнтацію ринку освітніх послуг на потреби ринку праці на основі: визначення потреби у фахівцях і кваліфікованих робітниках відповідно до розвитку секторів економіки; впровадження постійного моніторингу затребуваності професій і вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця; проведення прогнозування потреби в професійних кадрах; обґрунтування та розроблення ефективного механізму співпраці та координації роботи шкіл і роботодавців для їх швидкого реагування на потреби ринку праці; впровадження нових форм і механізмів для залучення підприємців до участі в розвитку професійної освіти [11].

Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили є інструментом оцінки якості управління системою підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Принципи, функції, складові елементи механізму та взаємозв'язок між ними представлено на рис. 1.

Для ефективного функціонування в механізмі підвищення конкурентоспроможності робочої сили доцільно виокремити такі принципи:

- *принцип необхідної та достатньої різноманітності*, що передбачає відповідність сфер підвищення конкурентоспроможності робочої сили різноманітності функцій та інтересів учасників;

- *принцип інституціоналізації* – створення правової бази, що регламентує права й відповідальність учасників процесу на кожному рівні його здійснення;

- *принцип зворотного зв'язку* – контроль за дотриманням учасниками узятих на себе зобов'язань, фіксування проблем, суперечностей, конфліктів;

- *принцип гнучкості* – наявність ресурсів та організаційних можливостей для реагування на істотні зміни;

- *принцип балансу інтересів*, що забезпечує взаємовигідну співпрацю всіх учасників процесу підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

- *принцип контролю* – виявлення відхилень від прийнятих стандартів і порушень принципів законності;

- *принцип доповнення* – кожен із суб'єктів системи забезпечує передумову для успішного розвитку та функціонування інших суб'єктів, що входять у систему;

- *принцип рівноправ'я учасників* – кожній стороні повинні бути надані рівні можливості для викладу своєї позиції і захисту своїх прав.

Основною метою реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили є забезпечення продуктивної зайнятості населення, соціального розвитку та зниження витрат, формування структурно збалансованої сфери зайнятості (досягнення професійно-кваліфікаційного балансу), що сприятиме забезпеченню високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

Визначено наступні *завдання* розробленого механізму: забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; забезпечення оптимального поєднання побажань індивідів та суспільних потреб; подолання дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці; ефективно використання трудового потенціалу.

Суб'єктами механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили можуть виступати, зокрема, роботодавці та їх об'єднання; наймані працівники та їх об'єднання; органи законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Правомірно виділяти чотири групи *суб'єктів*:
на державному рівні – міжнародні організації, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Державна служба зайнятості;

на регіональному рівні – органи місцевого самоврядування, громадські організації, об'єднання роботодавців, регіональні кадрові агентства;

на рівні підприємства – суб'єкти господарювання, професійні спілки, органи соціального захисту (робоча сила з особливими потребами);

на особистісному рівні – сім'я, друзі, близьке оточення, засоби масової інформації.

Наступним складовим елементом механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили є *об'єкти*. Пропонується їх розподіл на традиційні та специфічні групи населення.

До традиційних груп населення доцільно віднести: осіб, які вперше шукають роботу, тимчасово незайнятих на ринку праці, безробітне населення, що шукає роботу тривалий час, осіб, які повторно шукають роботу після тривалої перерви.

До специфічних груп населення відносять: учнів, студентів, осіб передпенсійного віку, пен-

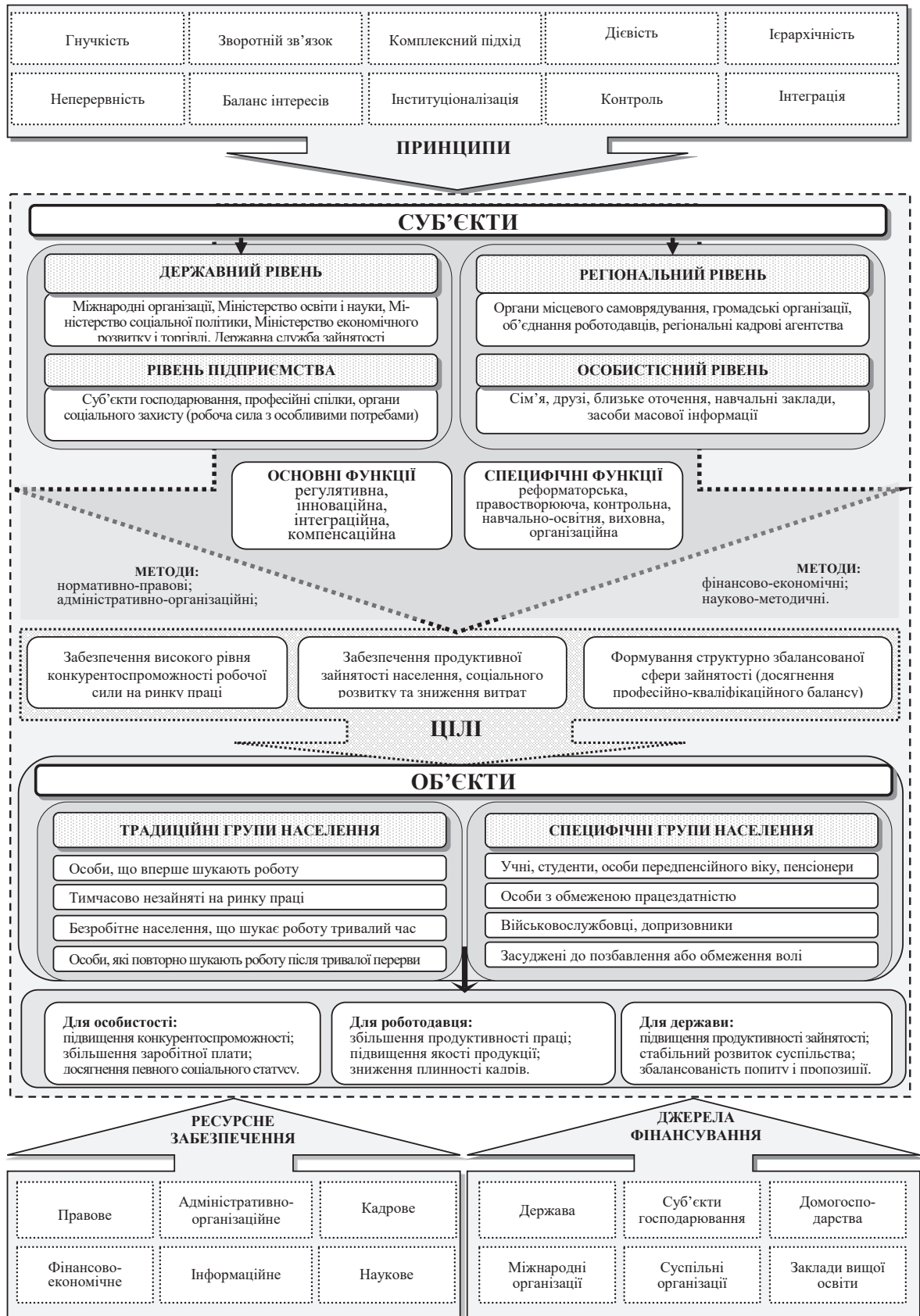


Рис. 1. Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили

сіонерів, осіб з обмеженою працездатністю, військовослужбовців, допризовників, засуджених до позбавлення або обмеження волі.

Для ефективного функціонування механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили доцільно запропонувати такі *функції*:

– *регулятивна* реалізується через створення стійких зв'язків між працівниками, роботодавцями, державою, що забезпечує узгодження їх інтересів у різних сферах соціально-трудова відносин;

– *інтеграційна*, яка полягає в мобілізації та кооперації ресурсів партнерів, що забезпечує додаткові можливості для соціально-економічного розвитку суспільства;

– *компенсаційна* полягає в посиленні економічних, організаційних та нормативно-правових можливостей механізмів ринку і внутрішньофірмового управління забезпечувати ефективну зайнятість і мотивацію працівників, розвиток людського капіталу.

Доволі значущі результати реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили можна очікувати на трьох рівнях: індивідуальному, виробничому і державному.

Результатом спільної діяльності з реалізації механізму є:

– *для держави*: підвищення рівня національного доходу, підвищення продуктивності зайнятості, зростання обсягів виробництва, підвищення соціальних показників, стабільний розвиток суспільства, збалансованість попиту і пропозиції, створення робочих місць, підвищення рівня зайнятості населення, зниження безробіття, підвищення рівня соціальної забезпеченості, стабілізація розвитку суспільства, підвищення інтелектуального та освітнього рівнів, підвищення конкурентоспроможності економіки та регіональних формувань, підвищення продуктивності праці, людський і соціальний розвиток;

– *для особистості*: підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, виконання соціальних гарантій, підвищення рівня використання отриманих знань у праці, підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю, підвищення рівня успішності здобуття професії, збільшення рівня оплати праці, забезпечення належного рівня охорони праці, безпека робочого місця, впровадження науково обґрунтованих норм праці, професійний ріст, досягнення певного соціального статусу, розвиток особистого людського капіталу, підвищення рівня життя, забезпечення інноваційної активності;

– *для роботодавця*: задоволення потреб підприємств у кваліфікованих працівниках, підвищення продуктивності праці, зниження рівня плинності кадрів, забезпечення оптимальної кадрової структури, стабільності персоналу, зниження рівня професійної захворюваності та виробничого травматизму, підвищення рівня доходу підприємства, зниження втрат робочого часу, підвищення якості трудового життя, розвиток трудового потенціалу.

Отже, реалізація механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили сприятиме підвищенню освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, формуванню сучасних компетенцій; підвищенню інноваційності та мобільності робочої сили; формуванню у робочої сили інноваційно значущих рис, її готовності і здатності до освоєння нових технологій, продуктів, до роботи з новими засобами виробництва, до освоєння нових знань і професій; збільшенню ефективності використання кадрів; забезпеченню зайнятості відповідно до професійної підготовки, повному використанню професійно-кваліфікаційного і творчого потенціалу особистості; підвищенню якості трудового життя.

Критеріями ефективності запропонованого механізму виступають: підвищення рівня національного доходу; збільшення інноваційної активності; подолання дисбалансу на ринку праці; підвищення продуктивності праці; зростання якості трудового життя, підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; можливість розвитку особистого людського капіталу [11].

Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили не може існувати без нормативно-правового, організаційного та фінансово-економічного забезпечення, нормативного встановлення процедур узгодження інтересів.

Адміністративно-організаційне забезпечення механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили полягає у контролі за виконанням угод, застосуванні санкцій, створенні системи науково-методичного, кадрового й інформаційного забезпечення.

Фінансове забезпечення здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, коштів сторін, коштів бюджетів усіх рівнів і небюджетних соціальних фондів, співфінансування громадян, благодійних коштів роботодавців.

Кадрове забезпечення включає в себе забезпечення потреби в спеціалістах і керівниках, які володіють специфічними знаннями, уміннями й навичками, що сприяють одержанню найкращого результату від діяльності.

Наукове забезпечення полягає у розробці навчальних програм для представників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, професійних спілок, організацій роботодавців з питань підвищення конкурентоспроможності робочої сили, враховуючи регіональну та галузеву специфіку; науково-дослідній роботі з метою обґрунтування ефективності тих чи інших форм підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Основними напрямками *інформаційного забезпечення* мають бути заходи щодо комплексної інформатизації сфери, що дозволить створити єдину систему збору, збереження й надання інформації, яка характеризує рівень конкурентоспроможності робочої сили України, становлення та розвиток соціального моніторингу з відстеження стану і тенденцій підвищення конкурентоспроможності робочої сили на підставі поєднання статистичних та соціологічних спостережень, забезпечення доступності, гласності та відкритості статистичної інформації, її джерел і методології складання, збору та обробки.

Правове забезпечення здійснюється чинними законами і законодавчими актами України, а також тими, що плануються для прийняття. Основними напрямками правового забезпечення є: удосконалення чинного законодавства України, внесення змін і доповнень, впровадження попередньої наукової й суспільної експертизи проєктів законів та інших нормативних актів з позицій їх відповідності соціальним вимогам, приведення національного законодавства у відповідність із нормами міжнародного права.

Для реалізації запропонованого механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили необхідне удосконалення роботи Державної служби зайнятості, обласних та місцевих центрів зайнятості. Державна служба зайнятості повинна розробляти та реалізовувати сучасні заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді, сприяти забезпеченню безкоштовними профорієнтаційними послугами молоді на гарантованому державою рівні, організовувати та проводити на постійній основі групові професійні консультації з молоддю, що навчається.

У межах реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили необхідне підвищення професійно-освітнього рівня населення, що залежить від покращення фінансового, кадрового, інформаційного, науково-методичного забезпечення системи освіти, її матеріально-технічної бази, змісту та методів навчання. Важливим є забезпечення відповідності та збалансованості між професійно-кваліфікаційною

структурою підготовки кадрів та потребами ринку праці. Слід забезпечити безперервне оновлення знань і навичок протягом усього трудового періоду людини. Доцільно збільшити роль і відповідальність роботодавців для створення і підтримки рівня здібностей, умінь та навичок працівників [11].

Сприяння формуванню здатності особистості до інноваційної праці вимагає визначення низки заходів у сфері освіти та соціально-трудових відносин, а саме: формування у сучасних випускників професійних навичок та компетенцій, стимулювання їх творчості, активності й ініціативи, створення дієвих стимулів для інноваційної діяльності, розвитку конкуренції на робочому місці [12].

Важливим напрямом реалізації запропонованого механізму є підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення через: розробку спеціальних програм для безробітних, які зареєстровані в центрі зайнятості протягом тривалого часу; стажування безробітних на підприємствах; відшкодування страхових внесків роботодавцю в разі працевлаштування безробітного; оптимізацію розвитку прогнозування та моніторингу ринку праці з метою визначення обсягів навчання та підвищення якості освітніх послуг; забезпечення повноти, точності й доступності інформації про умови роботи, якість робочих місць і вимоги роботодавців; сприяння співпраці та координації роботи державних і приватних установ з працевлаштування з метою створення дієвих механізмів обміну досвідом, забезпечення доступу до роботи банку вакансій, спільної участі в ярмарках вакансій.

Також необхідним є забезпечення формування економічно активного населення у відповідності з поточними потребами ринку праці, а саме: дослідження ринку праці для визначення потреб економіки в економічно активному населенні з необхідними навичками і кваліфікацією; удосконалення системи профорієнтації молоді відповідно до кадрових потреб регіону; забезпечення співпраці між освітніми установами, роботодавцями та агентствами з працевлаштування у визначенні об'єму та обсягів підготовки кваліфікованих кадрів та розробки навчальних програм; дослідження суспільного попиту на послуги навчальних закладів усіх рівнів акредитації за професіями та спеціальностями; підвищення якості професійного навчання через удосконалення матеріально-технічної бази освітніх установ, впровадження нових технологій в освіту [12].

Функціонування механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні

сприятиме розв'язанню завдань щодо: забезпечення процесу відтворення трудового потенціалу і збалансованості попиту та пропозиції економічно активного населення на ринку праці; сприяння максимальному рівню реалізації професійного і творчого потенціалу кожного індивіда, підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та забезпечення зайнятості, підвищення рівня продуктивності праці та збільшення доходів населення, регіону, країни; скорочення плинності кадрів, рівня професійного травматизму і захворювань; сприяння розвитку соціальної та економічної активності населення, підприємницької ініціативи; забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення, що є основним напрямом сприяння ефективному соціально-економічному розвитку, забезпечує інтеграцію країни у міжнародні співтовариства та організації розвинених країн світу.

Висновки. Таким чином, впровадження механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили сприятиме підвищенню рівня кваліфікації ресурсів праці, професійних навичок, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників, а також забезпеченню належного рівня та якості профорієнтаційної роботи шляхом впровадження таких заходів: створення науково обґрунтованих нормативів кадрового забезпечення надання профорієнтаційних послуг, що забезпечить гарантований державою рівень соціального захисту; розширення організаційно-інституційної структури управління профорієнтаційною роботою; реалізації цілісності системи професійної орієнтації населення; оновлення форм та методів профорієнтаційної роботи служби зайнятості.

Комплексний підхід до вирішення проблем підвищення конкурентоспроможності населення сприятиме реалізації прав і свобод населення у сфері формування та використання трудового потенціалу; забезпеченню продуктивності зайнятості; забезпеченню ефективного використання трудового і творчого потенціалу населення; створенню умов для поєднання трудової та соціальної діяльності.

Список використаних джерел

1. Безтелесна Л.І. Теоретичні основи трактування потенційної та реальної конкурентоспроможності людських ресурсів / [Л.І. Безтелесна, О.С. Пляшко]. Формування ринкової економіки. Спеціальний випуск: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. К.: КНЕУ, 2012. Т. 1. С. 93-103.
2. Grishnova O. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions / [O. Grishnova, O. Brintseva, A. Cherkasov]. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. № 17 (2). P. 18-31.
3. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 3-7.
4. Kolot A. Market, state and business in coordinates of the new economy / [A. Kolot, O. Herasymenko]. *Problems and perspectives in management*. 2017. Vol. 15. Iss. 3. P. 76-97.
5. Колот А.М. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку / [А. М. Колот, О. І. Кравчук]. *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5-25.
6. Кримова М.О. Сучасні тенденції ринку праці в Україні / [М.О. Кримова, Н.С. Якімова]. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика*: збірник тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кіровоград, 10-11 червня 2016 р.). Кіровоград: Ексклюзив-Систем, 2016. С. 204-207.
7. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2016. 328 с.
8. Лісогор Л.С. Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку праці / [Л.С. Лісогор, Н.В. Руденко, В.О. Чувардинський]. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 3. С. 24-36.
9. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці в умовах системної кризи / [М.В. Семикіна, С.С. Голбанос]. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 27. С. 28-35.
10. Шаульська Л.В. Напрями підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті забезпечення ефективності державної соціальної політики. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія: Економічні науки*. 2018. № 1. С. 119-127.
11. Якімова Н.С. Підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*: зб. наук. пр. 2017. № 2(14). С. 267-275.
12. Панченко І.В. Забезпечення відповідності освітнього потенціалу потребам економіки в умовах підвищення ефективності державної соціальної політики / [І. В. Панченко, Н. С. Якімова]. *Економіка і організація управління*. 2018. № 1 (29). С. 132-139.

References

1. Beztelesna L.I., Pliashko O.S. Teoretychni osnovy traktuvannia potentsiinoi ta realnoi konkurentospromozhnosti liudskykh resursiv. *Formuvannia rynkovoї ekonomiky: Pratsia v XXI stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiyni rozvytok*. 2012. Vol. 1. S. 93-103.

2. Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. Vol. 17 (2). S. 18-31.
3. Hrishnova O.A. Konkurentospromozhnist vysokokvalifikovanykh pratsivnykiv na mizhnarodnomu rynku pratsi: problemy i vyklyky. *Ukraina: aspekty pratsi*. 2015. Vol. 1. S. 3-7.
4. Kolot A., Herasymenko O. Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and perspectives in management*. 2017. Vol. 15. Iss. 3. S. 76-97.
5. Kolot A.M., Kravchuk O.I. Liudyna i nova ekonomika: teoretyko-metodolohichniy analiz vzaiemodii ta dominant rozvytku. *Ekonomichna teoriia*. 2015. Vol. 1. S. 5-25.
6. Krymova M.O., Yakymova N. S. Suchasni tendentsii rynku pratsi v Ukraini. Efektyvni modeli upravlinnia v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka: zbirnyk tez dopovidei Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kirovohrad, 10-11 chervnia 2016 r.). Kirovohrad: Ekskluzyv-System, 2016. S. 204-207.
7. Lyuds'kyy rozvytok v Ukrayini. Innovatsiyni vydy zaynyatosti ta perspektyvy yikh rozvytku (kol. monohr.) / za red. E.M. Libanovoyi. In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy. K., 2016. 328 s.
8. Lisohor L.S., Rudenko N.V., Chuvardynskiy V.O. Konkurentospromozhnist robochoi syly: problemy formuvannia ta realizatsii v umovakh innovatsiynykh zmin na rynku pratsi. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. 2018. Vol. 3. S. 24-36.
9. Semykina M.V., Holbanos S.S. Konkurentospromozhnist molodi na rynku pratsi v umovakh systemnoi kryzy. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*. 2015. Vol. 27. S. 28-35.
10. Shaulska L.V. Napriamy pidvyshchennia konkurentospromozhnosti molodi v konteksti zabezpechennia efektyvnosti derzhavnoi sotsialnoi polityky. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli im. Mykhaila Tuhan-Baranovskoho. Seriya: Ekonomichni nauky*. 2018. Vol. 1. S. 119-127.
11. Yakymova N.S. Pidvyshchennia konkurentospromozhnosti molodi v konteksti podolannia profesiino-kvalifikatsiynoho dysbalansu na rynku pratsi. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka: zb. nauk. pr.* 2017. Vol. 2(14). S. 267-275.
12. Panchenko I.V., Yakymova N.S. Zabezpechennia vidpovidnosti osvitnoho potentsialu potrebam ekonomiky v umovakh pidvyshchennia efektyvnosti derzhavnoi sotsialnoi polityky. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. 2018. Vol. 1 (29). S. 132-139.

Nataliia Yakymova,

PhD (Economics), Associate Professor in the Department of Management and Behavioral Economics, Vasyl' Stus Donetsk National University

Nonna Kobidze,

PhD student, Vasyl' Stus Donetsk National University

The mechanism for improving competitiveness of the workforce in the labor market in the new economy

Today, in building a knowledge-based and competence-driven economy there is a need to design proposals for improving the competitiveness of the workforce within the framework of education, development and implementation of new forms of integration of education with science and production, which will provide training balanced with the needs of the economy to the greatest extent possible, facilitate the building of common scientific-educational and innovative area, enhance the implementation efficiency of innovative educational programs and the adaptation of graduates to medium high-tech industries.

This article proposes a mechanism to enhance the competitiveness of the workforce, characterized by a two-dimension principle of the construction - as a management system and as a process, aimed to deliver techniques for increasing the competitiveness to all segments of the population (both traditional and specific population groups), and also the diversification of sources of financing. The implementation of this mechanism will contribute to the raise of the educational and vocational qualification level; shaping modern competences; increase in innovation and mobility of the workforce; the formation of innovative features in the workforce; willingness and ability to learn new technologies, and products and to operate new means of production; acquiring new knowledge and jobs; increase in the efficiency of personnel management; ensuring of the employment in accordance with skill training; full use of the professional qualification and creativity of the individual; improvement of working life standards.

Keywords: *competitiveness, labor market, market of educational services, new economy, mechanism for increasing competitiveness, innovative work, demand for graduates.*

РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Науково-практичний журнал

Відповідальний за випуск: В. Дон
Редагування: О. Ільєнко, В. Дон
Комп'ютерне верстання: О. Ільєнко

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
КВ № 14432-3403 ПР від 19.09.2008

Підписано до друку 25.09.2019. Формат 60x84 1/8.
Ум. друк. арк. 9,3. Наклад 200 прим.

Адреса редакції та видавця:
03038, Київ, вул. Нововокзальна, 17
Тел.: (044) 239-07-99; факс: (044) 536-14-85
E-mail: redakt_vidd@ipk.edu.ua
www.ipk.edu.ua

Надруковано в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України,
м. Київ, вул. Нововокзальна, 17.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців,
виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 3457 від 08.04.2009