



*БОЛЬШАЯ О. В., кандидат економічних наук
Полтавський національний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка*

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ТА ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Державна політика реформування трудових відносин у регіональному аспекті має бути зорієнтована на забезпечення стимулювання продуктивної зайнятості й ефективної праці з одночасним підвищенням рівня соціального захисту вивільнених працівників. Мова іде про збереження трудового потенціалу, його професійно-кваліфікаційних навичок, працездатності, створення умов для його якісного відтворення. У кожному регіоні конче необхідно розробити довгострокову державну програму розвитку трудового потенціалу, якомога швидше прийняти її і забезпечити всі умови для її реалізації.

У межах територіально-адміністративного поділу України слід диференційовано підходити до регулювання ринку праці. Політика регулювання такого ринку праці визначається, зокрема, такими чинниками: галузевою структурою та рівнем економічного розвитку території; рівнем основних показників ринку праці; ступенем участі території в державному розподілі праці.

Регіональний аспект доцільно оцінювати за рівнями трансформації та асиметрії економічного простору загалом і ринку праці зокрема, обсягом трудоресурсного та соціального капіталів на одиницю площі території, рівнем розвитку трудового потенціалу з урахуванням особливостей регіону [1, с. 12].

Виконавчі структури державного регулювання зайнятості мають діяти за єдиною технологією в тісній взаємодії з місцевими службами зайнятості і враховувати територіальні і галузеві особливості, рівень соціально-економічного розвитку, проблеми ринку праці та зайнятості населення. На державному і територіальному рівнях мають діяти щорічно, а на більш довгостроковий період – державна і територіальні програми зайнятості, у яких визначені мета, форми і засоби їх реалізації, відповідальні виконавці, строки виконання окремих заходів [2].

Ключовим питанням функціонування регіонального ринку праці є оперативне реагування на появу попиту або зміни його рівня в розрізі окремих професій. Доцільно створити систему підготовки працівників, яка б дозволяла підприємствам області і її районів у тісній співпраці із центрами зайнятості готувати робітників тих спеціальностей, в яких існує нагальна потреба.



Для вдосконалення системи регулювання зайнятості та використання трудових ресурсів на регіональному та місцевому ринках необхідно:

- на рівні держави забезпечувати нормативно-правові засади ринків праці через зміну положень трудового законодавства, юридичного оформлення основ трудової діяльності (регламентація основних положень трудових та колективних договорів; умов праці для осіб із обмеженими можливостями, жінок з дітьми тощо);
- на територіальному рівні координувати дії Державної служби зайнятості, Міністерства праці і соціальної політики та галузевих міністерств, провідних підприємств, вищих та професійних навчальних закладів регіону з метою оперативного реагування на зміну кон'юнктури ринку праці та швидкої адаптації трудового потенціалу до соціально-економічних потреб.

Для територіально-адміністративного рівня, на якому ринок праці недостатньо стійкий, заходи державного втручання повинні мати активний характер, а не зводитися лише до прийняття програм захисту від безробіття і законодавчих актів з проблем зайнятості. У ролі відповідних заходів рекомендуються такі:

- сприяння розвитку малого бізнесу;
- державне замовлення на підготовку і перепідготовку фахівців учбовими закладами за окремими спеціальностями, для яких на цій території є характерним дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці;
- розробка заходів селективної міграційної політики, спрямованої на залучення в регіони тільки робочих тих спеціальностей, з яких відчувається дефіцит на ринку праці на тій або тій території.

Для підвищення рівня зайнятості та забезпечення економічного зростання потрібно відповісти на подвійний виклик: стимулюючи інновації й наукові дослідження, необхідно сприяти впровадженню їх результатів в економічній сфері на всій території об'єднаної громади.

Гарні перспективи для регіонального ринку праці відкриваються завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій, що сприяють гнучкому розподілу робочого часу та дозволяють модернізувати організацію робочого процесу. У цьому контексті необхідне усунення бар'єрів та збільшення зацікавленості роботодавців і працівників у частковій зайнятості.

Відбувається стрімке скорочення чисельності працездатного контингенту. Очікуване скорочення трудових ресурсів настільки значне, що не може бути компенсоване за такий короткий проміжок часу.



Глибока централізація управління територіальною економікою неефективна, оскільки без ініціативи областей, районів і громад, неможливо забезпечити ефективний розвиток їхнього господарства: з розвитком суспільства децентралізація управління економікою, зокрема і територіальною, має зростати. Водночас у більш тривалій перспективі має відбуватися «стратегічна реструктуризація», яка передбачає зміну загальних поведінкових установок бізнесу, оволодіння новітніми чинниками конкуренції, збільшення інвестицій для заміни застарілих технологій та устаткування, впровадження нових організаційно-управлінських систем тощо. Це, поряд з іншим, призведе до якісного оновлення та зростання попиту на ринку праці – адже саме людський капітал є провідною конкурентною перевагою в умовах реформування економіки [3, с. 198].

У системі забезпечення територіального розвитку вирішальне місце займає процес відтворення трудового потенціалу, який перебуває в прямій залежності від ступеня відшкодування витраченої праці, його стимулюючого впливу на результати діяльності.

Важливою умовою відтворення трудового потенціалу в загальній системі заходів територіальної політики соціально-економічного розвитку є соціальна інфраструктура, а саме: житлово-комунальне господарство, транспорт, зв'язок, побутове обслуговування, торгівля, громадське харчування, освіта, культура, охорона здоров'я, фізична культура і спорт. Усі ці складники потребують відповідного інструментарію фінансового забезпечення, модернізації та оновлення, виходячи з можливостей кожного регіону країни [5].

Під стратегічними пріоритетами ринку праці слід розуміти довгострокові орієнтири його розвитку, реалізація яких вирішуватиме завдання, спрямовані на його удосконалення, тобто побудову цивілізованого ринку праці. Визначення стратегічних пріоритетів відбувається на основі аналізу можливостей і наявних ресурсів розвитку будь-якої системи та оцінці наявних і потенційних перешкод. Зокрема, державні органи влади мають постійно здійснювати аналіз умов, у яких перебуває відповідна громада.

В узагальненому вигляді названі переваги для розвитку регіонального ринку праці України можна охарактеризувати наступним чином. До ресурсної бази такого ринку праці належать трудові ресурси певної територіальної одиниці, система професійної підготовки, місця прикладання праці у всіх сферах діяльності, фінансові ресурси для реалізації політики зайнятості та соціального захисту населення, управлінський ресурс.

Перешкодами і недоліками слід вважати: перевищення пропозиції над попитом; невідповідність якості та кваліфікації трудових ресурсів вимогам, які висувуються роботодавцями та



окреслюються сучасними світовими стандартами; неефективне використання трудових ресурсів; недостатня кількість введення у дію робочих місць; наявність проблемних територій; втрата робочих місць, пов'язана зі структурною перебудовою економіки, в т. ч. із реорганізацією АПК; низька інноваційно-інвестиційна активність, високий рівень диференціації в оплаті праці, недосконалість нормативно-правового забезпечення та ін.

Визначення стратегічних пріоритетів має відбуватися з урахуванням оцінки стартових умов розвитку кожної територіальної громади та переваг, здатних забезпечити стабілізацію і покращення ситуації.

Стратегічні пріоритети розвитку ринку праці територіальної громади мають узгоджуватися зі стратегічними цілями, визначеними в державній стратегії територіального розвитку, державних програмах зайнятості населення, генеральній схемі створення і збереження робочих місць, стратегіях соціально-економічного розвитку територіальної громади, міжвідомчих програмах сприяння розвитку персоналу, програмах підтримки підприємництва, програмах соціальної спрямованості тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандур С. І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С. І. Бандур., О. А. Ковенська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 2. – С. 9–13.
2. Волинець У. А. Розвиток соціального партнерства в Україні [Електронний ресурс] / У. А. Волинець. – Режим доступу : <http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/>
3. Маршавін Ю. Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу / Ю. Маршавін. – К. : Альтерпрес. – 2011. – 396 с.
4. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів ; Ін-т регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2000. – 264 с.
5. Пігуль Н. Г. Соціальна інфраструктура: функціональне призначення та особливості розвитку [Електронний ресурс] / Н. Г. Пігуль. – Режим доступу : <https://www.econa.org.ua>.