

**Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**

**Факультет менеджменту та маркетингу  
Кафедра теоретичної та прикладної економіки**

ДО ЗАХИСТУ ДОПУЩЕНО:

Завідувачка кафедри ТПЕ

\_\_\_\_\_ І.М. Крейдич  
(підпис) (ініціали, прізвище)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Дипломна робота  
на здобуття ступеня бакалавра  
за освітньо-професійною програмою  
«Управління персоналом та економіка праці»  
спеціальності 051 – «Економіка»**

на тему: *«Політика зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки на  
прикладі Київської області»*

Виконала:

студентка 4 курсу, групи УП-71  
*Крюкова Тетяна Віталіївна*

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Керівник:

*доцент кафедри ТПЕ, к.е.н., доц. Єрешко Юлія Олександрівна*

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Рецензент:

*доцент кафедри ММЕС, к.ф-м.н. Черноусова Ж.Т*

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Засвідчую, що у цій дипломній  
роботі немає запозичень з праць  
інших авторів без відповідних  
посилань

Студент \_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ – 2021 року

**Національний технічний університет України**  
**«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**  
 Факультет менеджменту та маркетингу  
 Кафедра теоретичної та прикладної економіки  
 Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)  
 Спеціальність – 051 Економіка  
 Освітня програма – Управління персоналом та економіка праці

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувачка кафедри ТПЕ

\_\_\_\_\_ І.М Крейдич  
 (підпис) (ініціали, прізвище)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ЗАВДАННЯ**

на дипломну роботу студенту

Крюковій Тетяні Віталіївні

1. **Тема роботи** *«Політика зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки на прикладі Київської області»*, керівник роботи *доцент кафедри ТПЕ, к.е.н., доц. Єрешко Ю. О.*, затверджені наказом по університету від «21» травня 2021 р. №1248-с.
2. Термін подання студентом роботи 31.05.2021 р.
3. Вихідні дані до роботи: наукова та навчально-методична література, законодавчі й нормативні акти України, що регламентують порядок економічної діяльності, статистична інформація з Державного сайту статистики України , Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року, статистична інформація з Державного центру зайнятості Київського регіону.
4. Зміст роботи:
  - а) теоретична частина:**
    - політика зайнятості у соціально-економічному вимірі;
    - визначення шляхів розвитку регіональної економіки України;
    - стан ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні.
  - б) аналітична частина:**

- аналіз економічного і соціального розвитку Київської області ;
- діагностика зайнятості у регіоні;
- визначення напрямів, що потребують модернізації;

**в) рекомендаційна частина:**

- шляхи модернізації політики зайнятості населення;
- впровадження змін у регіональній економіці.

Перелік ілюстративного матеріалу (із зазначенням плакатів, презентацій тощо):

- Фактори впливу на зайнятість населення України;
- рівні регулювання зайнятості населення;
- візуалізація механізму регулювання ринку праці Київської області в умовах кризової ситуації;
- графічне зображення моделі потенціалу зайнятості населення Київської області;
- схема цілей та пріоритетів розвитку комфортного для суспільства регіону;
- концепція соціально-економічного розвитку регіону;
- стан ситуації на ринку праці Київської області. Кількість зайнятих та безробітних громадян ;
- стан ситуації на ринку праці Київської області. Рівень зайнятості, рівень безробіття (%);
- заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності;
- заробітна плата штатних працівників за видами промислової діяльності;
- особливості кадрової політики ТОВ «Кузня на Рибальському»;
- категоріальний розподіл навчання працівників компанії;
- специфіка соціально-трудових взаємин як складової політики зайнятості населення;
- чинники та потенційні джерела ризиків в економіці України;
- завдання, спрямовані на модернізацію політики зайнятості на ринку праці;

6. Дата видачі завдання 15.10.2020 р.

## Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір напряму дослідження, затвердження теми роботи науковим керівником, формулювання завдань	жовтень	-
2.	Збір необхідної інформації щодо теоретичних та практичних засад для дослідження політики зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки	21.11.2021 р. – 25.12.2021 р.	-
3.	Аналіз теоретичного та практичного матеріалу з обраної тематики, обробка та аналіз інформації щодо діяльності вибраного регіону	26.12.2021 р. - 18.01.2021 р.	-
4.	Розгляд методологічних та теоретичних аспектів політики зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки. Завершення роботи над розділом 1 дипломної роботи	19.01.2021 р. – 20.02.2021 р.	-
5.	Аналіз економічного і соціального розвитку Київської області	21.02.2021 р. – 15.03.2021 р.	-
6.	Діагностика зайнятості у регіоні. Визначення напрямів, що потребують модернізації. Завершення роботи над розділом 2 дипломної роботи	16.03.2021 р. – 20.04.2021 р.	-
7.	Представлено шляхи модернізації політики зайнятості населення.	21.04.2021 р. – 05.05.2021 р.	-
8.	Запропоновано впровадження змін у регіональній економіці.. Завершення роботи над розділом 3 дипломної роботи	06.05.2021 р. – 27.05.2021 р.	-
9.	Оформлення дипломної роботи, відгук керівника	28.05.2021 р. - 31.05.2021 р.	-
10.	Перевірка на плагіат	03.06.2021 р.	-
11.	Захист дипломної роботи	17.06.2021 р.	-

Студент \_\_\_\_\_

**Т.В. Крюкова**

Керівник роботи \_\_\_\_\_

**Ю.О. Єрешко**

## РЕФЕРАТ

Дипломна робота на тему: «Політика зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки на прикладі Київської області» містить 77 сторінок, 12 таблиць, 15 рисунків, 5 додатків. Перелік посилань нараховує 32 найменувань.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та дослідити політику зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки на прикладі Київської області.

Об'єкт дослідження – політика зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки на прикладі Київської області

Предмет дослідження – показники діагностики ефективності політики зайнятості у Київській області на прикладі підприємства.

У процесі роботи використовувалися методи науково-педагогічних досліджень:

*теоретичні*: аналіз джерельної бази, систематизація та узагальнення теоретичного матеріалу, вивчення досвіду з досліджуваного питання, що в результаті дало змогу сформулювати власний погляд на проблему дослідження, виокремити теоретичні засади дослідження;

*емпіричні*: статистичний аналіз у якому було застосовано методичний інструментарій, що дало можливість дослідити стан ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні та провести діагностику політики зайнятості досліджуваного регіону.

Наукова новизна й теоретичне значення результатів дослідження полягає в тому, що в роботі: удосконалено модель модернізації економіки регіонів в умовах механізму створення і фільтрації інновацій в залежності від обраного шляху розвитку, шляхом обґрунтування принципів модернізації економіки регіонів в розрізі сучасної регіональної політики, а саме: принцип вибору шляху розвитку; принцип прийняття неминучості економічних криз в регіональній економіці; принцип включення у світовий інформаційний простір; принцип еволюційної революції; принцип суб'єктної відносності при модернізації регіональної економіки; принцип відмови від оптимальної рівноваги, а також, обґрунтовані засади імплементації політики зайнятості на основі обґрунтування ключових етапів та показників реалізації поставлених завдань, які полягають у наступному:

зниження рівня нелегальної зайнятості; підвищення рівня легальної зайнятості мігрантів; зниження рівня загального безробіття.

Ключові слова: зайнятість; регіональний розвиток; безробіття; політика зайнятості; модернізація

### **ABSTRACT**

Bachelor's thesis "Employment policy in the modernization of the regional economy on the example of the Kyiv region" contains 77 pages, 12 tables, 15 figures, 5 appendices. The list of references includes 32 items.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and investigate employment policy in the context of modernization of the regional economy on the example of Kyiv region.

The object of research is employment policy in the conditions of modernization of the regional economy on the example of Kyiv region

The subject of the research is indicators of diagnostics of efficiency of employment policy in Kyiv region on the example of an enterprise.

In the course of work methods of scientific and pedagogical researches were used:  
theoretical: analysis of the source base, systematization and generalization of theoretical material, study of experience on the research question, which as a result allowed to form one's own view on the research problem, to single out theoretical bases of research;  
empirical: statistical analysis in which methodological tools were used, which made it possible to study the state of the labor market in the field of employment in the region and to diagnose the employment policy of the study region.

The scientific novelty and theoretical significance of the research is that in the work: there was improved the model of modernization of regional economy in terms of the mechanism of creation and filtering of innovations depending on the chosen way of development, by substantiation of principles of modernization of economy of regions in the context of modern regional policy, namely: principle of choice of way of development; the principle of accepting the inevitability of economic crises in the regional economy; the principle of inclusion in the world information space; the principle

of evolutionary revolution; the principle of subjective relativity in the modernization of the regional economy; the principle of abandonment of optimal equilibrium, as well as, were substantiated principles of implementation of employment policy on the basis of substantiation of key stages and indicators of realization of the set tasks, which consist in the following: reduction of the level of illegal employment; increasing the level of legal employment of migrants; reduction of general unemployment.

Key words: employment; regional development; unemployment; employment policy; modernization.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ.....	6
1.1 Політика зайнятості у соціально-економічному вимірі.....	6
1.2 Визначення шляхів розвитку регіональної економіки України.....	17
1.3 Стан ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні.....	26
РОЗДІЛ 2 ДІАГНОСТИКА ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ У КИЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	33
2.1 Аналіз економічного і соціального розвитку Київської області.....	33
2.2 Діагностика зайнятості у регіоні.....	44
2.3 Визначення напрямів, що потребують модернізації.....	51
РОЗДІЛ 3 ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕРНІЗОВАНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ У КИЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	56
3.1 Шляхи модернізації політики зайнятості населення.....	56
3.2 Впровадження змін у регіональній економіці.....	61
ВИСНОВКИ.....	66
Список використаних джерел.....	69
ДОДАТКИ.....	72

## ВСТУП

*Актуальність дослідження.* Необхідність удосконалення політики регіонального розвитку в Україні зумовлена зміною глобальних тенденцій економічного розвитку та вичерпанням потенціалу традиційних факторів зростання конкурентоспроможності регіонів на національному та глобальному рівнях. У цих умовах існуючі механізми регулювання регіонального розвитку не змогли вирішити проблеми соціально-економічного розвитку окремих територій та подолати структурні дисбаланси економіки регіонів.

У високорозвинених країнах світу обґрунтована регіональна політика структурної модернізації є вирішальним фактором подолання існуючих структурних дисбалансів та забезпечення сталого економічного зростання. Європейський досвід здійснення такої політики доводить необхідність формування стратегічного бачення перспектив розвитку кожного регіону, ролі держави і регіональної влади в регулюванні структурних процесів.

Сучасна регіональна політика структурної модернізації передбачає відмову від інструментів прямої підтримки окремих галузей економіки або підприємств, використання горизонтальних інструментів, дія яких спрямована на створення ефективної екологічної взаємодії економіки, держави і суспільства для формування ефективної структури економіки, адекватної внутрішнім і зовнішнім викликам.

Проблематика структурних змін в економіці завжди була в центрі уваги як іноземних, так і вітчизняних вчених. Зокрема, цим питанням присвячені роботи Д. Белла, Е. Домара, Ф. Кене, Дж.Б. Кларк, Р. Стоун, Дж. Шумпетер та ін.. Серед вітчизняних науковців, які мають дослідити проблеми структурних перетворень економіки регіонів, вплив структурних факторів на економічний розвиток твори Я. Базилюка, Б. Буркинського, І. Вахович, О. Власюка, В. Гейця, Я. Жаліла, В. Захарченка, Ю. Іванова, С. Іщук, М. Кизима, М. Мельник, А. Мокія, В. Сіденка та ін.

У зв'язку з недостатнім обґрунтуванням розвитку та дослідження політики зайнятості в умовах модернізації економіки, впливає, що подальші рішення

вимагають розробки ефективних механізмів проведення такої політики на державному, регіональному рівнях, а також обґрунтування пропозицій щодо неоіндустріальної модернізації економіки регіонів України, що підвищить їх конкурентоспроможність.

Враховуючи ефективність структурних процесів в економіці країн-членів ЄС доцільно, зокрема, вивчення механізмів реалізації регіональної політики структурної модернізації та формування пропозицій для України щодо впровадження кращих зразків досвіду в цій галузі, що безпосередньо впливає на формування актуальності досліджуваного питання.

*Мета дослідження* – теоретично обґрунтувати та дослідити політику зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки на прикладі Київської області. Відповідно до мети дослідження визначено такі *завдання*:

1. Теоретично обґрунтувати політику зайнятості у соціально-економічному вимірі.
2. Визначити шляхи розвитку регіональної економіки України.
3. Дослідити стан ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні.
4. Провести комплексну діагностику політики зайнятості у Київській області.
5. З'ясувати шляхи модернізації політики зайнятості населення.
6. Обґрунтувати модель впровадження змін у регіональній економіці.

*Об'єкт дослідження* – політика зайнятості в умовах модернізації регіональної економіки на прикладі Київської області

*Предмет дослідження* – показники діагностики ефективності політики зайнятості у Київській області на прикладі підприємства.

У процесі роботи використовувалися *методи* науково-педагогічних досліджень, адекватні меті й завданням:

*теоретичні*: аналіз джерельної бази, систематизація та узагальнення теоретичного матеріалу, вивчення досвіду з досліджуваного питання, що в результаті дало змогу сформулювати власний погляд на проблему дослідження, виокремити теоретичні засади дослідження;

*емпіричні:* статистичний аналіз у якому було застосовано методичний інструментарій, що дало можливість дослідити стан ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні та провести діагностику політики зайнятості досліджуваного регіону.

*Наукова новизна й теоретичне значення результатів дослідження* полягає в тому, що в роботі: удосконалено модель модернізації економіки регіонів в умовах механізму створення і фільтрації інновацій в залежності від обраного шляху розвитку, шляхом обґрунтування принципів модернізації економіки регіонів в розрізі сучасної регіональної політики, а саме: принцип вибору шляху розвитку; принцип прийняття неминучості економічних криз в регіональній економіці; принцип включення у світовий інформаційний простір; принцип еволюційної революції; принцип суб'єктної відносності при модернізації регіональної економіки; принцип відмови від оптимальної рівноваги, а також, обґрунтовані засади імплементації політики зайнятості на основі обґрунтування ключових етапів та показників реалізації поставлених завдань, які полягають у наступному: зниження рівня нелегальної зайнятості; підвищення рівня легальної зайнятості мігрантів; зниження рівня загального безробіття.

Результати дослідження апробовані на Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка, фінанси, облік і право: актуальні питання і перспективи розвитку» (м. Полтава, 19 травня 2021 року).

*Структура роботи.* Робота складається зі вступу, трьох розділів, восьми пунктів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи становить 77 сторінок, робота містить 12 таблиць, 15 рисунків, 5 додатків. Перелік посилань нараховує 32 найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

#### 1.1 Політика зайнятості у соціально-економічному вимірі

Сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства загалом і кожного з його членів зокрема називають політикою зайнятості. За рівнями вона буває державною, регіональною та локальною. Мережа спеціальних державних установ для підтримання прийняттого рівня зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, створення нових робочих місць здійснює державне регулювання у даній сфері. Питання регулювання зайнятості стає визначальним у кризових умовах зокрема, оскільки в цей момент економіка пристосовується до різних негативних шоків, які відбуваються за рахунок росту безробіття, зниження рівня реальної заробітної плати та тривалості робочого часу. Враховуючи вплив усіх цих проблем, зауважуємо, що політика зайнятості у соціально-економічному вимірі потребує особливої уваги, пошуку шляхів невідкладного вирішення проблем.

Головний національний інтерес – сталий розвиток економіки і благополуччя громадян України. Забезпечення національних інтересів та економічної безпеки є основними функціями держави, реалізація яких покликана зміцнити позиції в міжнародному співтоваристві [3, с.23].

Світовий досвід та досвід незалежного розвитку України переконують, що більшість нагальних потреб громадян задовольняється в системі місцевого самоврядування. З його допомогою можна сподіватися на найбільше використання потенціалу самоорганізації суспільства, громадянської ініціативи. Крім того, розмежування та узгодженість діяльності законодавчої та виконавчої влади, кожна з яких активно впливає на соціальну політику населення, проблематичні.

Питаннями дослідження проблем розвитку та реалізації соціальної політики, зайнятості та проблемам ринку праці займалися, висвітлюючи їх у своїх працях, зарубіжні: М.Вебер, Р.Арон, Д.Гелбрейт, Л.Козер, Д.Кліланд, Ч.Мілса, К.Манхейм, Г.Спенсер, Б.Рассел, М.Хайдеггер, Е.Тоффлер, С.Янг та вітчизняні науковці: В.Бабкіна, Е.Гансова, І.Бандур, Б.Данилишин, І. Гнибіденко, Л.В.Дейнеко, І. Дрозд, Т.Заєць, О.В.Кухленко, Я.Коваль, О.Новікова, Е.Лібанова, В. Міщенко та інші. Незважаючи на те, що проблеми зайнятості та розвитку ринку праці підтримуються законом [4, с.154], питання розробки концепції політики зайнятості в кризових ситуаціях залишаються недостатньо вирішеними.

Аналізуючи джерельну базу, зауважуємо, що державна політика зайнятості виникла як складовий елемент соціальної політики, а потім стала невід'ємною частиною добробуту держави.

В умовах переходу України до ринкових відносин та інтеграції в ЄС формування стабільного та ефективного ринку праці та впровадження оптимальної політики зайнятості населення є одним з найважливіших завдань країни. Адже одну з найважливіших ролей у забезпеченні економічного зростання країни відіграє саме зайнятість. Вона ж виступає важливим макроекономічним показником, що впливає на рівень життя громадян і забезпечує добробут всіх у сучасних економічних умовах. Проблема зайнятості населення – одна з найважливіших соціально-економічних проблем, пов'язана з усіма сторонами життя: виробництвом, розподілом, споживанням, доходом, культурою, репродуктивною поведінкою, способом життя. Вивчення проблеми зайнятості населення сьогодні вкрай актуально, так як збільшення зайнятості і доходів населення, підвищення продуктивності його праці створюють передумови для економічного зростання. Особливо на сучасному етапі, який характеризується активізацією процесів інтеграції України зі світовою економічною системою та нестабільною ситуацією всередині держави протягом минулого року. У зв'язку із забезпеченням належності до економічної діяльності та зайнятості, формуванням відповідної конкурентоспроможності робочої сили, соціального захисту, оплати праці та

доходів для наближення їх до стандартів економічно розвинених країн світу все більш важливим стає розвиток національного ринку праці.

Підходячи до оцінки ринку праці України, спираючись на наукові та статистичні джерела, підкреслюємо, що в нашій державі сьогодні, можна виділити його характерні особливості:

- надлишок робочої сили над попитом;
- зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва;
- зростання незайнятого населення;
- наявність значної частки нерегульованої зайнятості;
- зростання прихованого та молодіжного безробіття;
- наявність дисбалансу професійної та кваліфікаційної структури робочої сили;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили;
- недоліки правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини тощо.

Підкреслюємо, що трансформацію політики зайнятості, перегляд колишніх стереотипів і необхідність вироблення комплексного підходу до вивчення критеріїв зайнятості у даному випадку викликала саме криза соціальної держави. Тому, наразі перед нашою державою стоїть непросте завдання – створити модель, засновану на впливі на ринок праці як стихійних ринкових сил і державного регулювання.

Особливої уваги у контексті даного дослідження потребують фактори впливу на зайнятість населення (рис. 1.1).

Залежно від тих чи інших факторів впливу визначаються сфери регулювання зайнятості, до яких відносяться державні, регіональні та місцеві заходи, що підвищують (зменшують) попит або пропозицію на працю, структуру попиту і пропозиції на працю і спрямовані на зближення відповідності попиту і пропозиції на працю.



Рисунок 1.1 – Фактори впливу на зайнятість населення України

*(розроблено автором, джерело [3])*

В даний час регулювання ринків праці впливає на ряд економічних факторів, головним чином макроекономічних особливостей, шляхом:

- зниження виробництва;
- структурних змін в економіці, а саме – в промисловості, сільському господарстві;
- падіння інвестицій;
- жорсткої фінансово-кредитної політики;
- розвитку малого бізнесу; демографічного чинника, що визначає чисельність населення, природний і механічний рух, чисельність економічно активного населення тощо.

При цьому ефективній зайнятості перешкоджають соціальні чинники, до яких відносимо: незадовільні умови праці на робочому місці, низьку заробітну плату, недотримання професійного та кваліфікаційного рівнів працівників потребам економіки і ринку праці. В результаті усіх соціально-економічних процесів, які

відбуваються у нашій державі, в цілому склалася парадоксальна ситуація, коли ринок праці швидше регулюється попитом здобувачів, переваги яких дисонують з вимогами роботодавців до висококваліфікованого трудового потенціалу, адекватних потреб економіки і технологій сучасного виробництва [29, с. 77-80]. Причинами такого стану є руйнування і несправність діючого механізму державного порядку, розпорошення адміністративних, фінансово-матеріальних, людських ресурсів сфери освіти через велику мережу навчальних закладів.

Враховуючи сказане, зауважуємо, що проблема організаційно-регулятивного впливу владних структур на зайнятість населення через узгодження законодавчо-нормативної бази, гнучкого поєднання економічних, фінансових, організаційних, освітніх та інших інструментів регулювання наразі є досить актуальною. Відповідно, стратегія реалізації політики зайнятості має стосуватись в однаковій мірі і компетенції всіх рівнів – від підприємства до держави, оскільки тактичні рішення мають відображатись у руслі виробленої стратегії, сприяючи забезпеченню її реалізації (рис. 1.2). Однак форми стратегічних і тактичних рішень різні: перша повинна здійснюватися на основі розробки методів прогнозування та аналізу Загальнодержавної програми зайнятості, а друга – шляхом моніторингу трудових відносин в регіоні і на підприємствах, а також шляхом розробки актуальних заходів з реалізації Загальнодержавної програми зайнятості на мікрорівні. Результати тактичних дій на мікрорівні повинні бути прийняті на макрорівні для огляду програми зайнятості [17, с. 128]. Такий підхід дозволить цій системі діяти ефективно і злагоджено, одночасно реалізуючи основні національні цілі.

Характеризуючи рівні державного регулювання, зауважуємо, що на нашу думку воно має ґрунтуватись на таких засадах [18, с. 101-105]:

- забезпечення соціального партнерства суб'єктів ринку праці, тобто створення рівних можливостей для всіх громадян незалежно від їх походження, соціального та майнового стану, статі, віку, політичних переконань;
- сприяння ефективній зайнятості, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

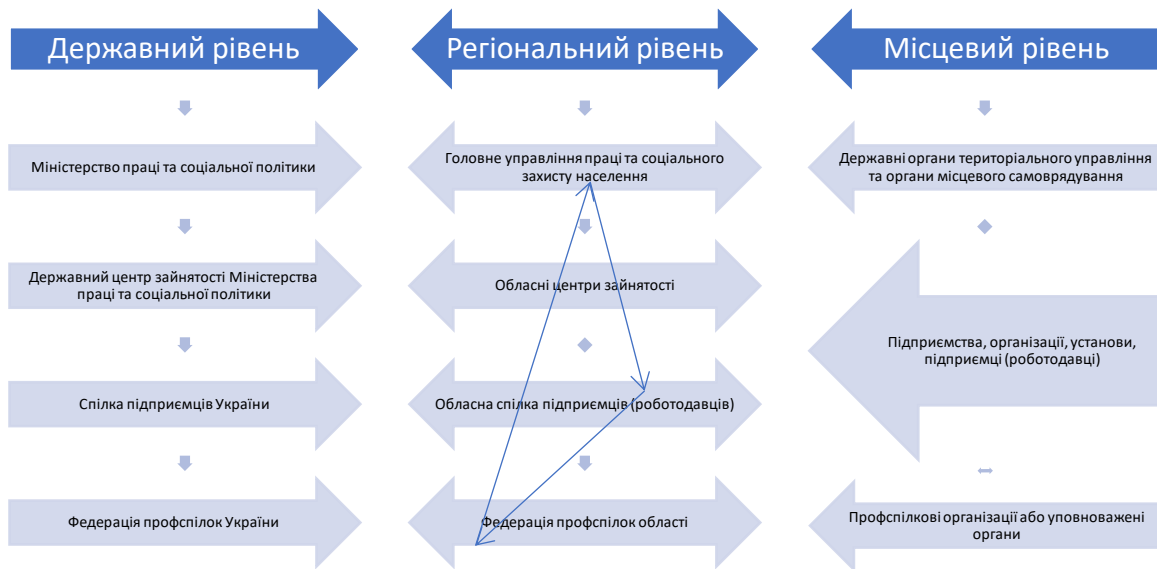


Рисунок 1.2 – Рівні регулювання зайнятості населення

(розроблено автором, джерело [2])

- захист внутрішнього ринку шляхом регулювання використання іноземної робочої сили;
- орієнтація системи навчання на навчання відповідно до вимог ринку праці;
- здійснення соціального захисту безробітних;
- реклама на основі вичерпної інформації населення про наявність вільних робочих місць;
- дотримання складності заходів з регулювання зайнятості населення, а саме поєднання національних і регіональних заходів щодо зниження безробіття;
- підтримка працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту;
- надання запобіжних заходів щодо регулювання зайнятості та відтворення робочих місць;
- певна гарантія зайнятості, тобто гарантії збереження робочих місць і професії, гарантії доходу;
- координація та регулювання діяльності державних роботодавців;

- організація міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості;
- забезпечення на участь представників трудових колективів, профспілок та роботодавців у розвитку державної політики зайнятості.

Продовжуючи аналізувати рівні регулювання зайнятості населення, зазначаємо, що до повноважень територіальних органів та місцевого самоврядування у сфері зайнятості населення належать:

- визначення основних напрямів політики зайнятості на місцях;
- прийняття нормативних актів, що конкретизують центральні закони у сфері зайнятості;
- координація політики зайнятості з іншими регіональними (місцевими) політиками;
- створення мережі центрів зайнятості та бірж праці для реєстрації безробітних та фінансової допомоги їм у працевлаштуванні, консультування, допомоги у вирішенні кадрових проблем на підприємствах;
- створення фондів для сприяння зайнятості на місцевому рівні;
- формування системи дослідження та прогнозування ринку праці в системі адміністративно-територіальних одиниць регіону, яка забезпечить моніторинг соціально-трудового світу та прогнозування економічних, демографічних процесів, у тому числі безробіття тощо;
- перевірка нормативних актів, що стосуються їх впливу на зайнятість населення;
- місцевої екологічної оцінки з позиції наявності або відсутності достатніх умов для зайнятості населення, а саме: витрати на освіту, професійну підготовку, перепідготовку, здоров'я, безпечні умови праці, безпеки роботи і відпочинку, кваліфікаційні вимоги, взаємовідносин між власниками коштів і працівників, профспілок і роботодавців та ін.;
- розробка організаційних процедур прийняття та реалізації програми зайнятості населення;

- створення умов для кооперативної та індивідуальної діяльності;
- розробка показників зайнятості, тобто показників, що відображають стан економіки в системі адміністративно-територіальних одиниць, наприклад: рівень зайнятості населення, пов'язаний з показниками середнього доходу тощо.

Зростає роль регіонів у державному регулюванні зайнятості, зокрема посилюється соціальна підтримка безробітних, активізується діяльність регіональних служб зайнятості. Нові завдання, що стоять перед регіональними органами державного управління, полягають у створенні умов для нарощування потенціалу зайнятості за рахунок реструктуризації наявного в регіоні виробничого і науково-технічного потенціалу, модернізації регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, розширення спектру маркетингової діяльності [30].

Ринок праці як важлива багатопарова область економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання для підвищення його ефективності. Саме тому, створення ефективної системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних заходів розвитку суспільства.

Механізм вдосконалення регулювання ринку праці Київської області в умовах кризи являє собою набір правил, що стосуються діяльності та взаємодії суб'єктів ринку праці та регіональних органів влади щодо поліпшення ситуації зайнятості населення в період кризи.

З огляду на ряд існуючих проблем, пропонуємо до розгляду варіант загальної концепції вдосконалення регулювання ринку праці Київської області, який представляємо на рисунку 1.3.

Система регулювання зайнятості в регіоні може бути представлена у вигляді структурно-функціональної схеми, що представляє собою сукупність трьох взаємодіючих підсистем, таких як: аналітична, прогнозна, оперативне управління.

В результаті критичного аналізу наукових робіт і практичного досвіду з формування політики зайнятості та аналіз ринку праці Київської області спостерігаємо, що механізм регулювання процесів зайнятості населення в регіоні характеризується недостатнім рівнем використання потенційних засобів, існуючих

у області. Тому, з огляду на це, на рисунку 1.4 представляємо модель розвитку потенціалу області, який, як вважаємо, сприятиме більш повній зайнятості [1, с. 82-83].

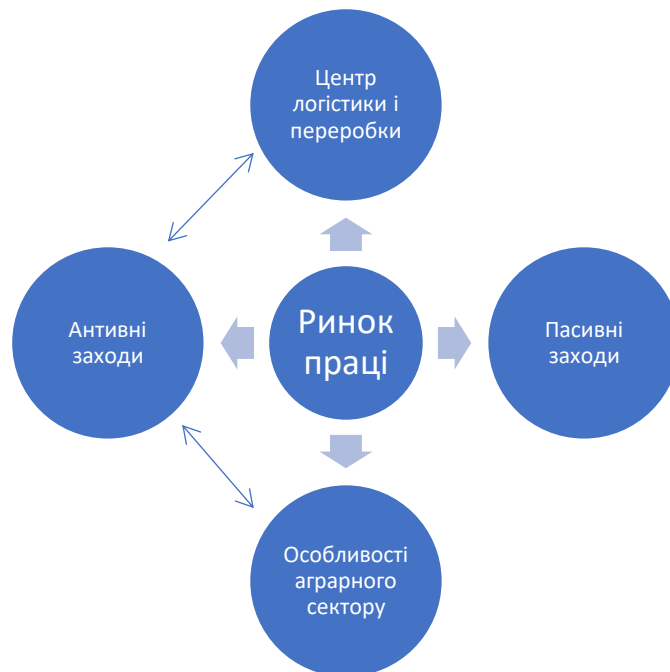


Рисунок 1.3 – Візуалізація механізму регулювання ринку праці Київської області в умовах кризової ситуації (Розроблено автором, джерело [3])

Серед потенційних ресурсів-сільськогосподарські ресурси області, туристичні можливості, потенційні можливості розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (далі - ІКТ), зокрема у місті Київ. Сучасна ситуація в економіці держави і регіону визначається трансформаційними процесами, характерною рисою яких є криза традиційно-великої промислової системи і формування елементів інформаційного суспільства, одним із проявів якого є динамічний розвиток ІКТ-промисловості.

Проводячи даний аналіз, зауважуємо, що розвиток індустрії ІКТ може забезпечити в Україні збільшення кількісних і поліпшення якісних показників зайнятості, а також активну участь у новому глобальному поділі праці. Місто Київ має досить великий потенціал з точки зору ІТ-технологій – понад 25 ЗВО [13] пропонують майбутнім студентам спеціальності комп'ютерного спрямування.

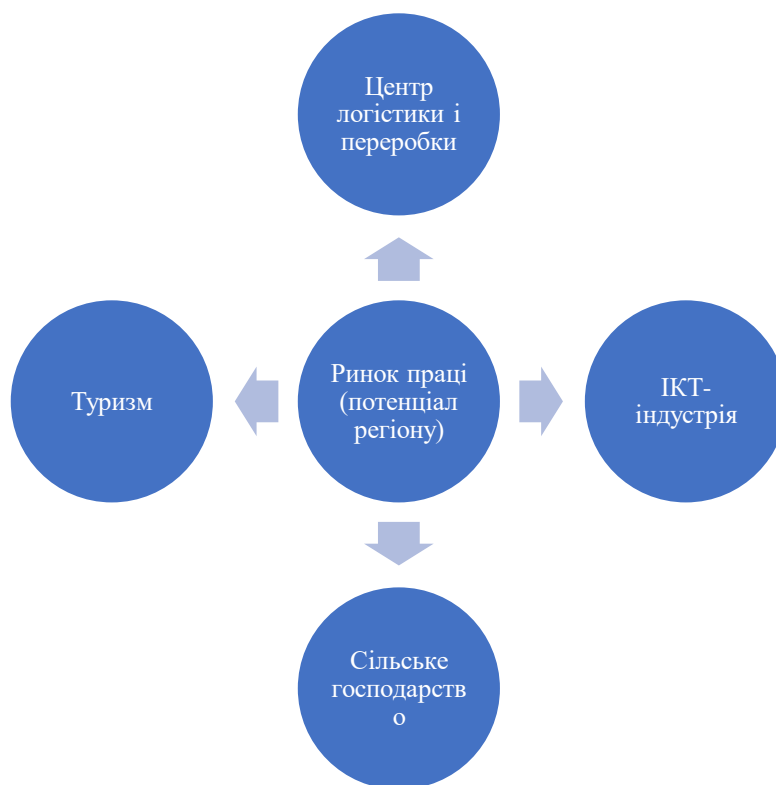


Рисунок 1.4 – Графічне зображення моделі потенціалу зайнятості населення Київської області (розроблено автором джерело [3])

На жаль, як в цілому в Україні на державному рівні, так і в регіоні не приділяють належної уваги розвитку ІКТ-індустрії, це вважається надзвичайно динамічним і науково складним сектором в національній економіці, який сприяє розвитку «нової економіки» і є одним з найважливіших факторів зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки на світовому ринку і вдосконалення макроекономічної структури зайнятості.

Підсумовуючи результати проведеного нами дослідження, на основі проаналізованої літератури, робимо обґрунтований висновок, стосовно того, що результати дослідження дають можливість, на наш погляд, створити подальше впровадження ефективної системи реалізації політики зайнятості в цій галузі з використанням таких основних компонентів:

1. Визначення цільових сегментів верст населення, представлених на ринку праці.

2. Визначення пріоритетів регулювання зайнятості для кожної групи сегментів.
3. Формування цільових освітніх програм для потреб регіону.
4. Розвиток центрів економічного зростання в області з урахуванням освіти та зайнятості населення.
5. Введення додаткового моніторингу для вивчення змін на ринку праці.
6. Забезпечення розвитку громадських структур, призначених для вирішення питань обміну інформацією, експертизи законодавчих проєктів, обговорення адміністративних рішень та громадських ініціатив.

Для ефективної реалізації пропонованих заходів за результатами досліджень Київської облради пропонується:

1. Реалізувати запропоновані моделі політики зайнятості, планувати та контролювати діяльність відповідно до пропонованих компонентів моделі.
2. Контролювати формування робочих груп соціального партнерства при проведенні цільових програм.
3. Активувати роботу з оновлення веб-сайту центру зайнятості та відповідних органів.
4. Сприяти активному впровадженню у центрах зайнятості сучасних цільових технологій навчання для підтримки безробітних та їх перепідготовки.

З огляду на це зазначаємо, що запропоновані заходи сприятимуть наступним результатам: зростанню кількості і якості робочої сили регіону; підвищенню мотивації до продуктивної праці; балансуванню окремих сегментів ринку, а також ринку праці та освіти; забезпеченню адекватного рівня і якості життя людей відповідно до соціальних стандартів Євросоюзу; формуванню сильного середнього класу.

## 1.2 Визначення шляхів розвитку регіональної економіки України

Питання стратегічного розвитку для України та її регіонів мають велике значення, оскільки вони спрямовані на забезпечення сталого економічного зростання, затвердження інноваційної програми динамічного розвитку, формування збалансованої регіональної політики, створення передумов для довгострокових перспектив міжнародної Співдружності.

Пріоритетні практичні завдання і можливості регіонів були закладені в «Стратегії економічного і соціального розвитку України» через «євроінтеграцію» на 2004-2015 роки» [25], «Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року» [6], Державна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки [24].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в області стратегічних доміант розвитку України і регіонів, показує, що багато наукових дослідників були зайняті питанням вивчення теоретичних і методологічних положень в даній сфері.

Так, за стратегічну мету побудову соціально-орієнтованої ринкової економіки у своїх роботах визначають С. Чистов, А. Никифоров, Т. Куценко та ін. Л. Швайко говорить, що стратегія розвитку економіки втілюється через стратегічне управління, що зумовлюється характером змін у зовнішньому середовищі та зростанням нестабільності господарювання. Фундаментальний аналіз феномену економічної стратегії як суспільного явища з подальшим визначенням головних орієнтирів ефективної стратегії довгострокового економічного зростання для України у своїй праці проводить Я. Жаліко. Окрема увага акцентується на науковій роботі О. Кендюха, який спрямовує її на необхідність формування в країні постіндустріальної інтелектуальної економіки.

Проте, поряд із сучасними дослідженнями, залишаються відкритими питання розробки програм і механізмів стратегій соціально-економічного розвитку на регіональному рівні. Зауважуємо, що це обумовлюється відмінними рисами економіки територіальних утворень. Тому, спостерігаємо необхідність у створенні стратегій для окремих регіонів.

Трансформація соціально-економічних відносин вимагає від держав постійної зміни стратегії подальшого розвитку. Виходячи з національних завдань, держава підтримує громадський порядок, регулює діяльність громадян і створює умови для розвитку особистої ініціативи, захищає безпеку, законну свободу і власність кожного, сприяє розвитку певних моральних і економічних орієнтацій в суспільстві. Необхідність формування нового економічного простору держави у зміцненні регіональної незалежності, а також необхідність вирішення комплексу регіональних проблем потребують всебічного наукового обґрунтування. Це відноситься до окремих регіонів і міст [31].

З нашої точки зору, необхідне створення ефективних стратегій розвитку на регіональному рівні має проявлятися у:

- постійному підвищенні кваліфікації розробників стратегій;
- запозиченні досвіду найбільш успішних стратегій розвитку європейських країн;
- створенні стратегій з конкретними, обґрунтованими і наділеними ресурсами заходами вирішення проблем розвитку;
- творчому підході до розробки стратегій на різних рівнях.

В умовах ринкової економіки регіон, як один з найважливіших елементів свого розвитку, відчуває важливі труднощі, пов'язані з відсутністю ефективного управління і продуманої економічної політики. У наш час вкрай важливо посилити роль формування соціально орієнтованих напрямків розвитку для кожного регіону країни.

Механізми формування стратегій розвитку на регіональному рівні є винятковими, тому заходи щодо формування регіональних стратегій потребують суттєвого науково обґрунтованого розвитку. Стратегія розвитку регіону визначає майбутній стан регіону та шляхи його досягнення. У сучасних умовах економіки потенціал регіону багато в чому визначає можливості і характер його розвитку, бо кожне територіальне утворення має будувати свій власний шлях розвитку на основі наявних ресурсів, геополітичного становища, людського капіталу, інвестицій тощо [19, с.122].

У процесі реформування економіки створюються сприятливі умови для збалансованого розвитку та підвищення ефективності економіки регіонів, але немає автоматичного вирішення існуючих проблем. На рівні регіонів в Україні вже розробляються стратегії розвитку, але, на жаль, сьогодні ще не можна сказати про існування комплексу механізмів формування ефективних стратегій, враховуючи специфіку кожного регіону.

Загальною проблемою соціально-економічного розвитку для України, та кожного із її регіонів є такі існуючі проблеми, які в контексті проведеного нами дослідження детально проаналізовано та згруповано [26, с.53-56]:

1. Економічні (тенденція скорочення промислового виробництва, низька частка інноваційної, конкурентоспроможної та високоліквідної продукції, нерозвинена інноваційна інфраструктура, значна питома тіньовий сектор, недостатній розвиток туризму, скорочення інвестицій, невеликі обсяги іноземних інвестицій, невизначеність сфер спеціалізації міста, недостатнє просування бренду міста та ін.).

2. Транспортні (втрата становища окремих міст регіонального значення як розвинених транспортних центрів держави, відставання існуючої транспортної інфраструктури від потреб споживачів).

3. Екологічні (несприятлива екологічна ситуація: високе забруднення повітря, деградація бальнеологічних ресурсів, недостатня кількість зелених зон, утилізація неадекватних, очищених стічних вод).

4. Соціальні (низький рівень життя більшості населення, непопулярний здоровий спосіб життя серед населення міста, високий знос комунальних мереж, житла, будівництво житлових районів не завжди супроводжується відповідною соціальною інфраструктурою).

5. Управлінські (застарілі методи управління містом, недостатнє використання переваг приватного і державного партнерства, відсутність концепції створення муніципальних підприємств міста, відсутність загальноприйнятих розрахунків показників розвитку: розвитку людини, якості життя та ін.).

З огляду на усе це, у відповідності до результатів проведених порівняльно-зіставних досліджень, визначаємо загальні пріоритетні напрямки розвитку регіонів на довготривалий період (рис. 1.5).

Досягнення поставлених цілей у вирішенні завдань пріоритетних напрямків розвитку регіонів України можливе кількома способами. Зокрема, шляхом поєднання зовнішніх і внутрішніх факторів реалізації стратегії в період її виконання, яке носить ланцюговий характер. При цьому, в період реалізації запропонованих цілей щодо соціально-економічного розвитку регіону, за нашим прогнозом можемо обрати наступні сценарії:

1. інерційний (песимістичний) – підтримка існуючої ситуації;
2. мобілізаційний (реалістичний) – мобілізація зовнішніх і внутрішніх джерел реалізації стратегії;
3. інноваційний (оптимістичний) – впровадження нових інноваційних проектів розбудови регіону [20, с. 82-83].

Аналізуючи дані сценарії розвитку розбудови регіону, зазначаємо, що стратегічний вибір першого сценарію полягатиме в підтримці соціально-економічної ситуації за рахунок стабільності розвитку економіки і доходів населення на прийнятному рівні і їх помірному зростанні в залежності від макроекономічної ситуації.

Другий сценарій розбудови регіону передбачає повноцінну реалізацію проектів і програм стратегії розбудови, політичну і соціальну стабільність, успішне управління, моніторинг, оновлення проектів. У даному випадку Україна повинна була активно включитися в систему Євразійського товарного, інформаційного, фінансового та культурного обміну і стати ланкою існуючої системи міжрегіонального та міжнародного поділу праці.

Третій сценарій розвитку передбачає інтенсивний розвиток інноваційної економічної діяльності, комплексну модернізацію основних засобів підприємств і поступовий перехід виробництва на новий технологічний рівень. Сценарій заснований на партнерстві бізнесу з науковими інститутами регіону, впровадженні

високих технологій в промисловість, інфраструктуру, формуванні інноваційних кластерів в довгостроковій перспективі.

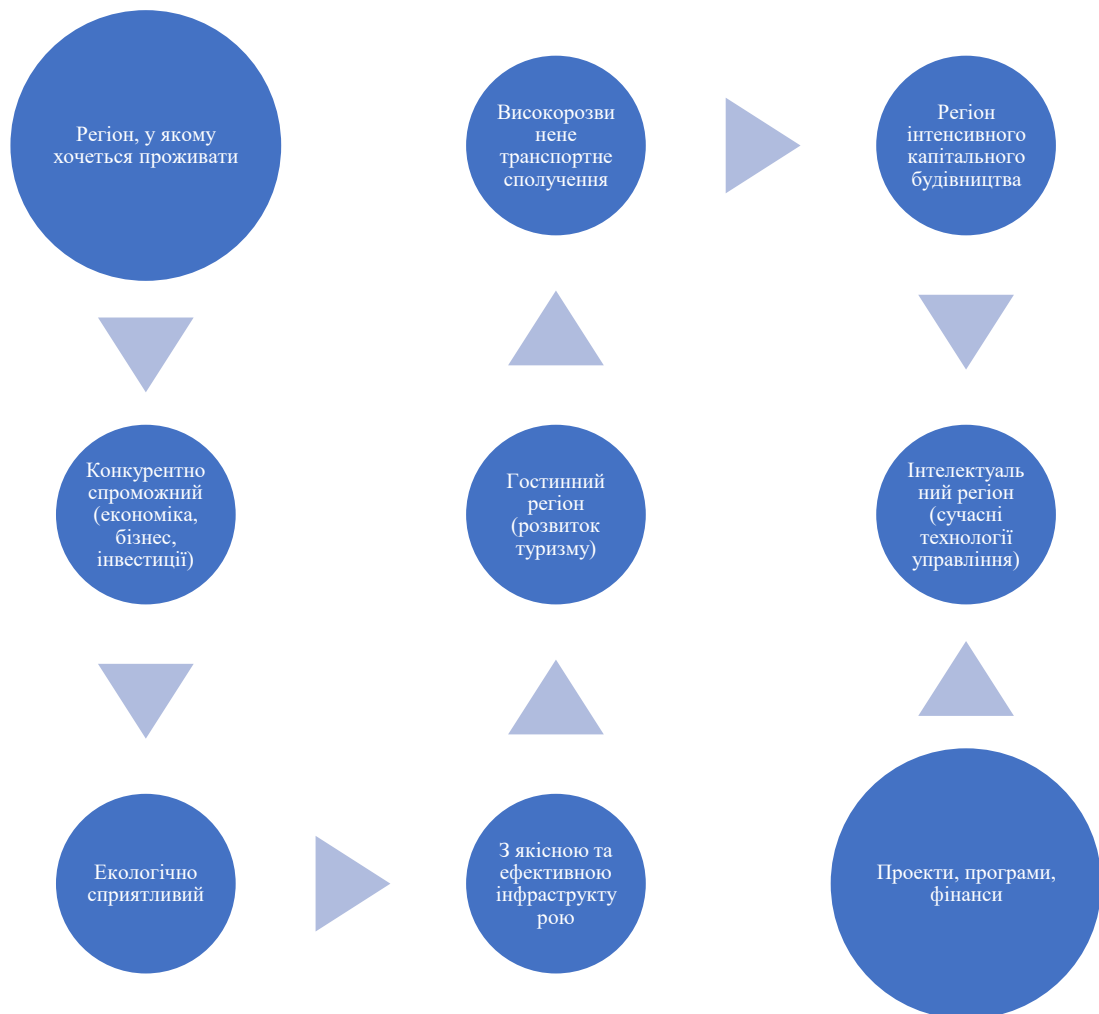


Рисунок 1.5 – Схема цілей та пріоритетів розвитку комфортного для суспільства регіону (розроблено автором, джерело [31])

Підходячи до аналізу запропонованих моделей розвитку, зауважуємо, що найбільш реалістичним, за умовами сучасності, є другий сценарій. Але це не обмежує перспективні напрямки впровадження третього сценарію. Ефективна реалізація пріоритетних напрямків розвитку регіональної економіки передбачає вирішення комплексу взаємопов'язаних завдань. У структурно-логічній схемі розробки стратегії стратегічний план дій включає в себе останні три етапи (рис. 1.6).

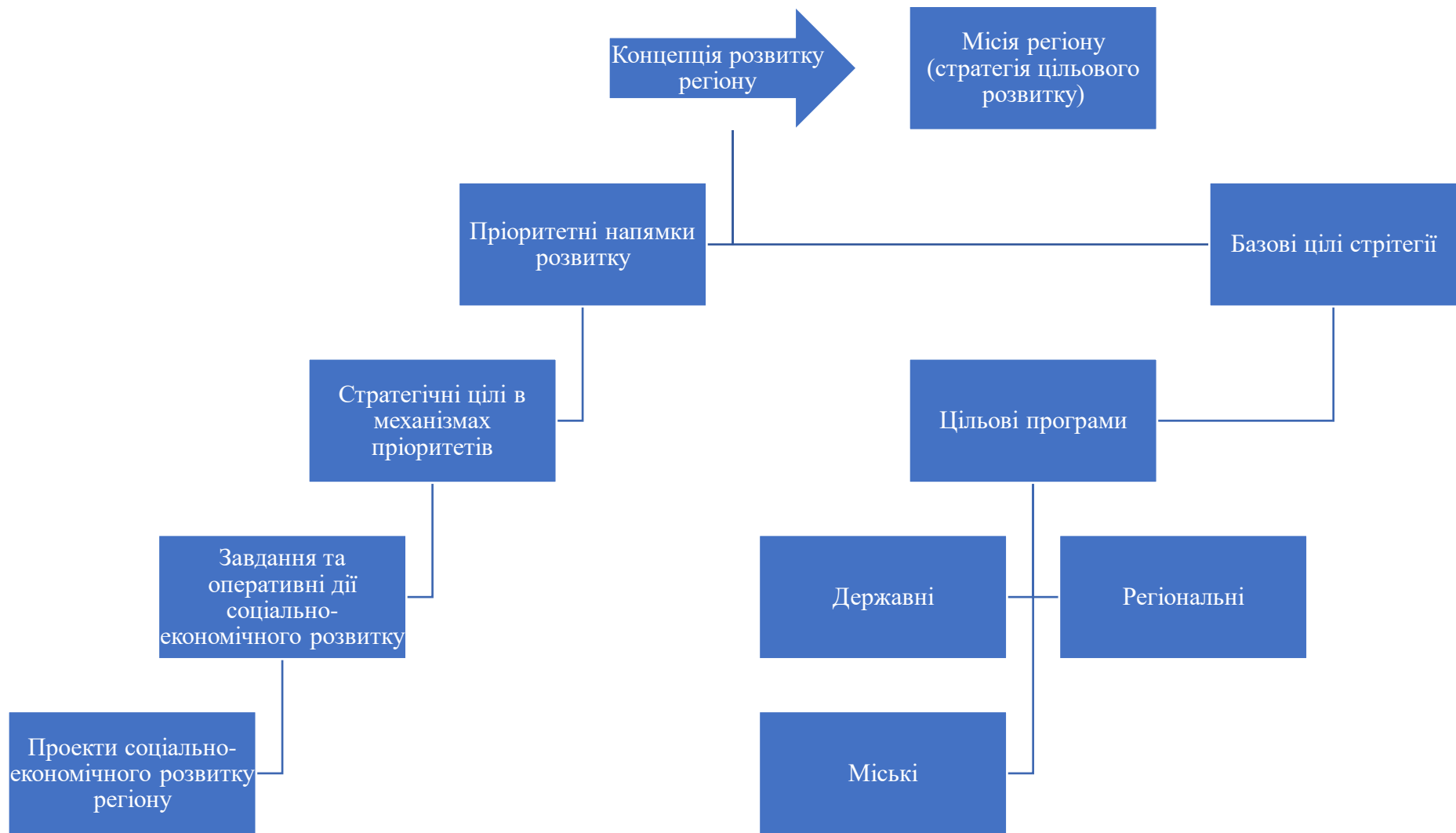


Рисунок 1.6 – Концепція соціально-економічного розвитку регіону[15]( Джерело [15])

Успіх реалізації стратегії залежить від того, наскільки стратегічне бачення буде переведено в адміністративні дії виконавчих органів ради, наскільки оперативним буде механізм, що забезпечує «баланс інтересів» і скоординовані дії учасників, що представляють різні сфери діяльності [11, с.]. Для реалізації стратегії розвитку регіонів доцільно використовувати такі механізми:

- організаційні;
- комплаєнсові;
- фінансові;
- партнерські відносини,
- інформаційні,
- контрольні.

Запропоновані нами цільові показники стратегії економічного і соціального розвитку регіонів України визначають показники розвитку, пов'язані з пріоритетами економічної та соціальної сфер, в яких вибираються критерії, що характеризують [17, с. 120-136]:

1. Регіон, у якому хочеться проживати
2. Конкурентноспроможний (економіка, бізнес, інвестиції)
3. Екологічно сприятливий
4. З якісною та ефективною інфраструктурою
5. Гостинний регіон (розвиток туризму)
6. Високорозвинене транспортне сполучення
7. Регіон інтенсивного капітального будівництва
8. Інтелектуальний регіон (сучасні технології управління)
9. Проекти, програми, фінанси

Відповідно до цільових напрямків реалізації стратегії розвитку регіонів визначаються інвестиційні проекти пріоритетних важелів їх соціально-економічного розвитку, спрямованих на розвиток середнього бізнесу та створення умов для накопичення капіталу.

Тому, розробки в галузі управління та регулювання економічних процесів на регіональному рівні дозволяють:

- розробити основні положення стратегії соціально-економічного розвитку регіону;
- визначити механізми виникнення стратегії;
- на основі діагностичних досліджень регіонів побудувати схему цілей і пріоритетів розвитку та розробити можливі сценарії розвитку;
- визначити цільові показники стратегії розвитку регіонів в розрізі пріоритетів економічного і соціального розвитку.

На основі аналізу цих та багатьох інших проблем можна запропонувати важливі заходи щодо вдосконалення державного регулювання регіонального розвитку:

1. Впроваджувати та постійно застосовувати в управлінській практиці інструменти стратегічного планування розвитку території, які сприяли б точному визначенню пріоритетів регіонального розвитку.

2. Удосконалювати механізми державної підтримки для розвитку депресивних регіонів.

3. Розробити систему заходів щодо розвитку інфраструктури регіону з метою покращення умов використання інноваційних технологій, підвищення привабливості регіонів, підвищення привабливості регіонів та стимулювання іноземних інвестицій у регіональний розвиток тощо.

4. Адаптувати національне законодавство про регіональні політики до міжнародних норм і умов.

5. Проводити удосконалення системи контролю та моніторингу регіонального розвитку тощо [16, с. 155].

Тому державне регулювання територіального розвитку в сучасних умовах ринкового перетворення стає ключовим елементом державного управління, що формується під впливом багатьох факторів, певна сукупність яких становить основу його теоретичних і регіональних і локальних впливів. Однак існують проблеми регулювання розвитку регіону, зумовлені складними в природними, просторовими, економічними, політичними і соціальними протиріччями, що пов'язано зі значним неоднорідністю територій країни і великою політ

структурністю територіальної організації регіонів. Тому, реалізація ідеї постійної держави неможлива без зміцнення всіх її складових, в тому числі і регіональних є неможливою. Державне регулювання територіального розвитку не повинно сприяти створенню середньої картини розвитку регіонів. Метою політики має стати побудова України як держави сумісних регіонів, які утворюють єдину країну.

### 1.3 Стан ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні

З метою виявлення реального стану ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні (Київському), проаналізуємо інформацію отриману із електронного ресурсу Департаменту соціальної політики [5] та Державного центру зайнятості [8].

Відповідно до отриманих даних щодо стану ринку праці станом на 01.01.2021 року у сфері зайнятості населення, звертаємо увагу на те, що у Київській області, зокрема м. Києві іде систематична робота зі збереження трудового потенціалу, підтримки сталої ситуації на регіональному ринку праці, реалізації заходів державної та регіональної політики зайнятості. Аналізуючи останні наявні статистичні дані щодо чисельності зайнятого населення столиці у віці 15-70 років (в середньому за 9 місяців 2020 року), зауважуємо, що його кількість складала 1354,6 тис. осіб. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років протягом цього ж періоду часу склав 61,9% і характеризується найвищим у державі (по Україні – 56,5%).

Тільки на столичному обліку в службі зайнятості столиці протягом січня-грудня 2020 року перебувало 52,2 тис. безробітних осіб, із яких понад 43,4 тис. осіб було зареєстровано у звітному році. Порівнюючи цей показник із наявним сьогоднішнім, спостерігаємо позитивну динаміку у зменшенні кількості безробітних на 57,47% - 22,2 тис. безробітних станом на 01.01.2021 року.

У січні-грудні минулого року:

- отримали роботу (у тому числі до набуття статусу безробітного) 14,1 тис. безробітних громадян;
- проходили професійне навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації за професіями, які користуються попитом на ринку праці – 0,5 тис. безробітних осіб;
- 87 безробітних осіб взяли участь в інших роботах тимчасового характеру.

За розподілом професійних груп у базі даних станом на 01.01.2021 року були присутні такі вільні робочі місця (вакантні посади):

- законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі);
- професіонали;
- фахівці;
- технічні службовці ;
- працівники сфери торгівлі та послуг;
- кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- кваліфіковані робітники з інструментом;
- робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин;
- найпростіші професії.

Враховуючи реальний стан ситуації на ринку праці Київської області, проаналізуємо показники робочої сили за останні 9 місяців 2020 року, відповідно до статистичного збірника «Ситуація на ринку праці», зобразивши отримані дані у вигляді стовпчикової діаграми (рис. 1.7, 1.8).

Аналізуючи показники щодо рівня зайнятості населення та порівнюючи статистичні дані за два останні звітні роки, спостерігаємо значне скорочення числа зайнятого населення із 774, тис. осіб (59,5%) у 2019 році до 760,3 тис. осіб (58,1%) у 2018 році.

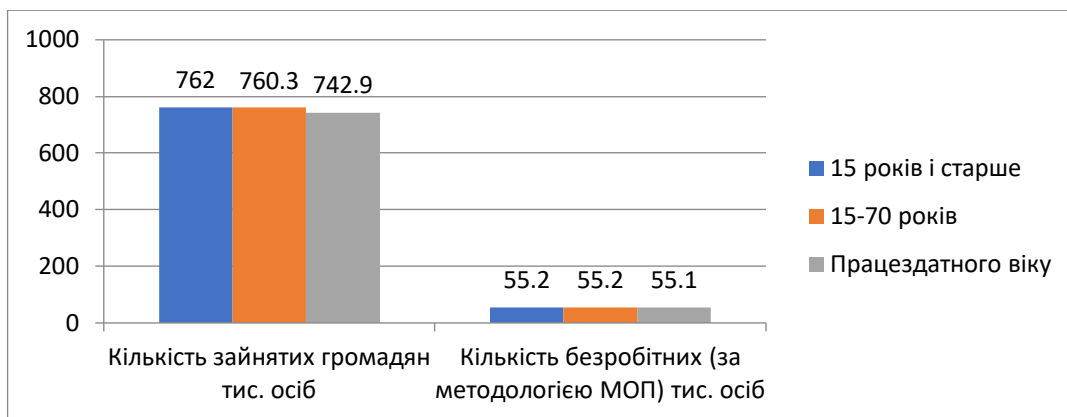


Рисунок 1.7 – Стан ситуації на ринку праці Київської області. Кількість зайнятих та безробітних громадян (тис. осіб) (розроблено автором, джерело [8])

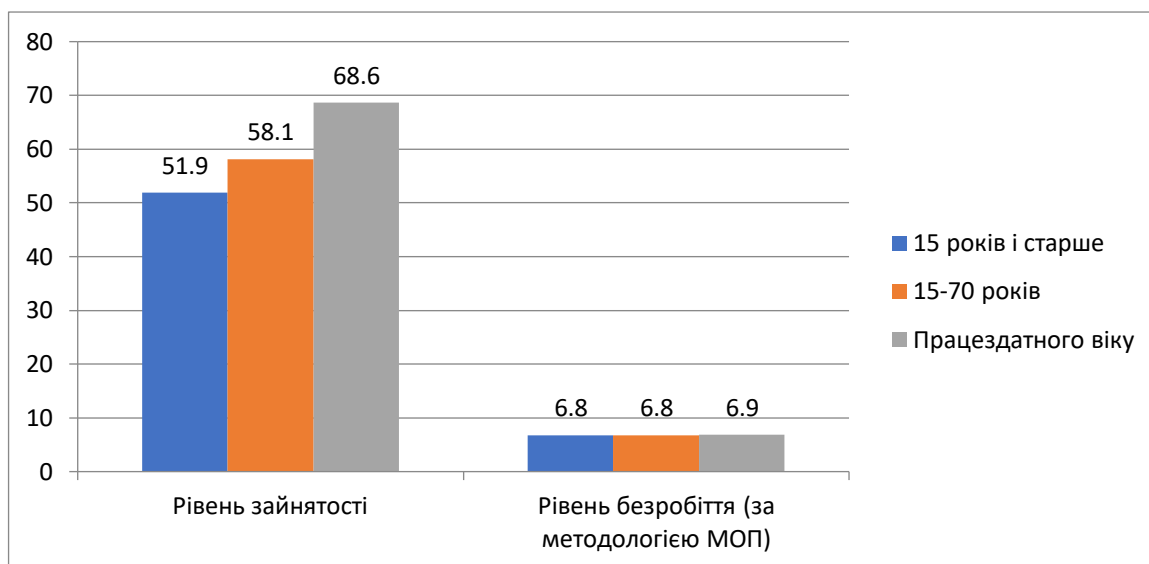


Рисунок 1.8 – Стан ситуації на ринку праці Київської області. Рівень зайнятості, рівень безробіття (%) (розроблено автором, джерело [8])

Діагностуючи рівень зайнятості за регіонами України, приводимо наступні показники:

У Волинській, Закарпатській, Івано-Франківській, Тернопільській, Хмельницькій, Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Донецькій областях він зберігається на рівні 49,1-56%, залишаючись низьким;

У Львівській, Вінницькій, Чернівецькій, Рівненській, Чернігівській, Черкаській, Сумській, Луганській, Одеській, Миколаївській, Херсонській,

Запорізькій областях рівень зайнятості перебуває на відмітці 56,1-58,0% - середній рівень;

У Київській, Харківській, Дніпропетровській областях рівень зайнятості складає 58,1-61,9%, будучи самим високим.

Деталізована мапа рівня зайнятості за регіонами України наведена у додатку А.

Підходячи до аналізу розподілу безробітного населення (чисельність та рівень за МОП), зауважуємо, що за останні 9 місяців 2020 року його кількість збільшилась і сягнула 55,2 тис. осіб в порівнянні із 2019 роком – 47,2 тис. осіб, що менш ніж за рік склало приріст безробітних на 14,5%.

Проводячи дослідження рівня безробіття України за регіонами, приводимо наступні показники:

У Львівській, Івано-Франківській, Одеській, Київській, Харківській, Дніпропетровській областях рівень безробіття складає 8,6-10,0% будучи найнижчим.

У Чернівецькій, Рівненській, Хмельницькій, Черкаській, Сумській областях рівень безробіття перебуває на відмітці 56,1-58,0% - середній рівень;

У Волинській, Закарпатській, Тернопільській, Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Донецькій, Вінницькій, Чернігівській, Луганській, Миколаївській, Херсонській, Запорізькій областях він зберігається на рівні 10,1-15,4%, залишаючись найвищим.

Деталізована мапа рівня безробіття за регіонами України наведена у додатку Б.

Звернемося до статистичного збірника Державної служби зайнятості та здійсимо аналіз заробітної плати штатних працівників (тис. грн.). Так, у Волинській, Житомирській, Чернігівській, Херсонській областях спостерігається найнижчий рівень середньої заробітної плати, який коливається в межах 9615-10000 грн. У Львівській, Івано-Франківській, Закарпатській, Тернопільській, Хмельницькій, Чернівецькій, Вінницькій, Черкаській, Кіровоградській, Сумській, Харківській, Луганській, Одеській областях – 10001-11000 тис. грн., а у Київській,

Полтавській, Дніпропетровській, Миколаївській, Запорізькій, Донецькій областях – 11001-17582 тис. грн. (Додаток В).

Розподіл заробітної плати за видами економічної діяльності представлений на рис. 1.9.:



Рисунок 1.9 – Заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності (тис. грн.) (розроблено автором, джерело [8])

Як бачимо, що найвищий рівень заробітної плати притаманний для фінансової та економічної діяльності, а найнижчий для групи працівників, послуги яких не відносяться ні до жодної із груп перелічених вище.

Розподіл заробітної плати за видами промислової діяльності представлений на рис. 1.10.

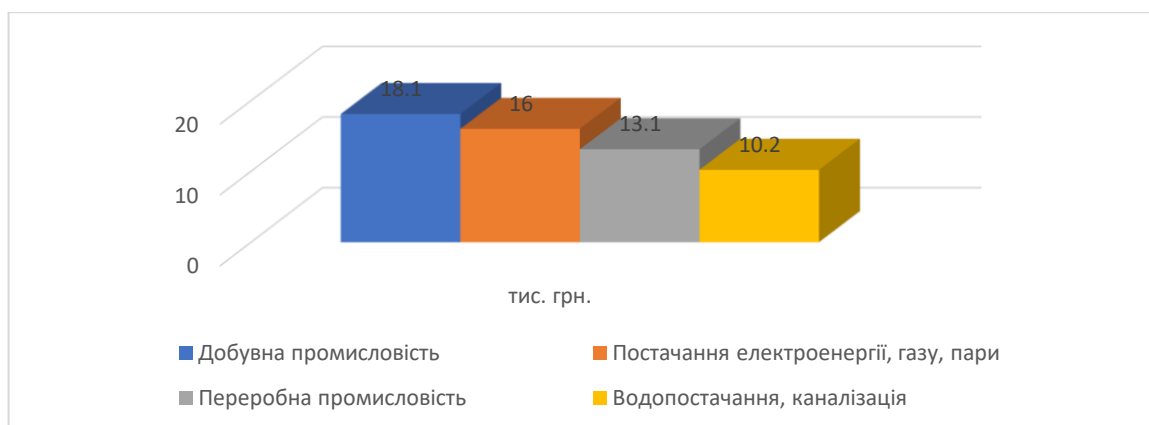


Рисунок 1.10 – Заробітна плата штатних працівників за видами промислової діяльності (тис. грн.) (розроблено автором, джерело [8])

Аналізуючи показники зареєстрованих безробітних (тис. осіб), бачимо, що у 2020 році, цей показник складав 12,6 тис. осіб, а станом на січень 2021 року – 17,7 тис осіб, тобто збільшився на 40%. Найбільша кількість безробітних зареєстрована у Львівській, Вінницькій, Черкаській, Кіровоградській, Полтавській, Харківській, Дніпропетровській, Запорізькій областях та м. Києві (Додаток Г).

Безробіття за особливими категоріями складає:

- 0,4 тис. осіб (2%) – учасники АТО;
- 0,3 тис. осіб (3%) – внутрішньо переміщені особи;
- 1,0 тис. осіб (6%) – особи з інвалідністю;
- 2,1 тис. осіб (12%) – особи, яким залишилось 10 і менше років до пенсії;
- 0,1 тис. осіб (1%) – випускники навчальних закладів.

Далі у таблиці 1.1 приведемо дані щодо працевлаштування громадян за статтю, віковими групами та рівнем освіти за 01.01.2020 - 31.12.2020 року.

Разом із цим, характеризуючи кількість вакантних посад на заміщення працівниками в різних галузях економіки станом на 01.01.2020 року складає 4,5 тис., а у січні 2021 року падає до 3,7 тис., зменшуючись на 18% (Додаток Д). Як бачимо із додатку, найбільша кількість вакансій спостерігається у Львівській, Київській, Одеській, Дніпропетровській, Харківській областях та місті Києві.

Таблиця 1.1 – Дані щодо працевлаштування громадян за статтю, віковими групами та рівнем освіти за 01.01.2020 - 31.12.2020 року у Київському регіоні

Працевлаштовані у Київській області, тис.осіб													
Усього	за статтю:		за віком:								за рівнем освіти:		
	жінки	чоловіки	15-24 роки	25-29 років	30-35 років	36-39 років	40-45 років	46-49 років	50-59 років	60 років і старші	повна загальна середня	професійна (професійно-технічна)	вища (початковий, перший, другий, третій та науковий рівні вищої)
869	751	118	258	99	143	79	108	85	80	17	292	272	305

Джерело[1]: Узагальнено автором на основі даних Регіонального центру зайнятості

Щодо окремих характеристик груп безробітного населення за статистичними даними станом на 01.01.2021 року, бачимо, що серед них переважає жіноче населення – 59%. За віковим розподілом, у категорії до 35 років – 32% безробітних, від 35 до 44 років – 31%, понад 45 років – 37%. В Україні безробітних спеціалістів із вищою освітою найбільше – 59%, із професійно-технічною – 25%, а із загальною середньою – 16% із загального числа – 17,7 тис. осіб.

## Висновки до розділу 1

Було визначено, що державне регулювання територіального розвитку в сучасних умовах ринкового перетворення стає ключовим елементом державного управління, що формується під впливом багатьох факторів, певна сукупність яких становить основу його теоретичних і регіональних і локальних впливів.

В результаті аналізу з використанням даних Державної служби зайнятості було визначено, що у Волинській, Житомирській, Чернігівській, Херсонській областях спостерігається найнижчий рівень середньої заробітної плати, який коливається в межах 9615-10000 грн. У Львівській, Івано-Франківській, Закарпатській, Тернопільській, Хмельницькій, Чернівецькій, Вінницькій, Черкаській,

Кіровоградській, Сумській, Харківській, Луганській, Одеській областях – 10001-11000 тис. грн., а у Київській, Полтавській, Дніпропетровській, Миколаївській, Запорізькій, Донецькій областях – 11001-17582 тис. грн.

Характеризуючи кількість вакантних посад на заміщення працівниками в різних галузях економіки станом на 01.01.2020 року складає 4,5 тис., а у січні 2021 року падає до 3,7 тис., зменшуючись на 18% (Додаток Д). Як бачимо із додатку, найбільша кількість вакансій спостерігається у Львівській, Київській, Одеській, Дніпропетровській, Харківській областях та місті Києві.

Щодо окремих характеристик груп безробітного населення за статистичними даними станом на 01.01.2021 року, бачимо, що серед них переважає жіноче населення – 59%. За віковим розподілом, у категорії до 35 років – 32% безробітних, від 35 до 44 років – 31%, понад 45 років – 37%. В Україні безробітних спеціалістів із вищою освітою найбільше – 59%, із професійно-технічною – 25%, а із загальною середньою – 16% із загального числа – 17,7 тис. осіб.

## РОЗДІЛ 2

### ДІАГНОСТИКА ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ У КИЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

#### 2.1 Аналіз економічного і соціального розвитку Київської області

За об'єкт дослідження нами взято ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ЗАВОД «КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ» (PRSC PLANT «KUZNYA ON RYBALSKY») на основі показників цієї компанії і здійснюватимемо аналіз в контексті нашого дослідження. Перш за все здійснимо організаційно-економічну характеристику підприємства [32].

Таблиця 2.1 – Загальна інформація про ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ЗАВОД "КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ"

Повне найменування юридичної особи	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ЗАВОД "КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ"
Скорочена назва	ПРАТ "ЗАВОД "КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ"
Код ЄДРПОУ	14312364
Дата реєстрації	25.12.1996 (24 роки 4 місяці)
Уповноважені особи:	ШАНДРА ВАЛЕРІЙ ОЛЕКСАНДРОВИЧ
Розмір капіталу	168 087 346,00 грн
Організаційно-правова форма	АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
Форма власності	Державна власність / власність територіальних громад
Види діяльності	Основний: 30.11 Будівництво суден і плавучих конструкцій Інші: 25.11 Виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій 25.30 Виробництво парових котлів, крім котлів центрального опалення 25.40 Виробництво зброї та боеприпасів 46.11 Діяльність посередників у торгівлі сільськогосподарською сировиною, живими тваринами, текстильною сировиною та напівфабрикатами 46.14 Діяльність посередників у торгівлі машинами, промисловим устаткуванням, суднами та літаками 46.32 Оптова торгівля м'ясом і м'ясними продуктами 46.33 Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами 82.99 Надання інших допоміжних комерційних послуг, н.в.і.у. 55.20 Діяльність засобів розміщування на період відпустки та іншого тимчасового проживання 72.19 Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук 33.15 Ремонт і технічне обслуговування суден і човнів 41.20 Будівництво житлових і нежитлових будівель

Складено на основі джерела: [32].

Адреса підприємства: Україна, 04176, місто Київ, вулиця Електриків, будинок 26.

Учасники та бенефіціари представлені кінцевим бенефіціарним власником (контролером) в особі Тігіпко Сергія Леонідовича. Органи управління юридичної особи представлені загальними зборами. Частка держави в підприємстві згідно з реєстром Фонду держмайна України – 0%. До переліку засновників юридичної особи відносяться акціонери згідно реєстру. Розмір внеску до статутного фонду: 168 087 346,00 грн. Частка (%): 100,0000%. Власник крупних пакетів акцій (>5%) (станом на 4 кв 2020 р.) – EWINS LIMITED (Кіпр), акція проста бездокументарна іменна, номінальною вартістю в 49.00, у кількості: 3225723, що складає 94.0347% від загальної кількості [32].

Відокремлені підрозділи юридичної особи включають:

ТЕРИТОРІАЛЬНО-ВІДОКРЕМЛЕНИЙ ПІДРОЗДІЛ-ЗДАВАЛЬНА БАЗА ПРАТ «ЗАВОД «КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ», за адресою Україна, 73000, Херсонська обл., місто Херсон, КАРАНТИННИЙ ОСТРІВ, будинок 1.

ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИЙ ВІДДІЛ ПРАТ «ЗАВОД «КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ», за адресою Україна, 04176, місто Київ, ВУЛИЦЯ ЕЛЕКТРИКІВ, будинок 26.

На компанію зареєстровано 2 торгові марки, 13 об'єктів нерухомості (12 – об'єктів нерухомості та 1 земельна ділянка), 13 транспортних засобів, які перебувають у власності компанії, 15 ліцензій [32].

Компанія перебуває на обліку в органах доходів та зборів, має податковий борг, зареєстрована у реєстрі платників ПДВ (індивідуальний податковий номер: 143123626114) [32]. Фінансові показники, тис.грн. відображено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Фінансові показники підприємства (тис. грн.)

Показники	Активи	Зобов'язання	Виручка
2019	1 800 000 – 1 900 000	1 600 000 – 1 700 000	1 100 000 – 1 200 000
2018	2 000 000 – 2 100 000	1 700 000 – 1 800 000	1 100 000 – 1 200 000
2017	1 800 000 – 1 900 000	1 500 000 – 1 600 000	770 000 – 780 000
2016	1 000 000 – 1 100 000	860 000 – 870 000	110 000 – 120 000
2015	610 000 – 620 000	460 000 – 470 000	300 000 – 310 000

Складено на основі джерела: [32].

Показники зовнішньо-економічної діяльності підприємства наведено у таблиці 2.3., показники щодо активності участі підприємства у тендерах, відображено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.3 – Зовнішньо-економічна діяльність підприємства

Показники	Дохід від імпорту, грн	Дохід від експорту, грн
2021	-	-
2020	200 000 000 - 250 000 000	-
2019	10 000 000 - 15 000 000	5 500 000 - 6 000 000
2018	10 000 000 - 15 000 000	3 500 000 - 4 000 000
2017	25 000 000 - 30 000 000	-
2016	10 000 000 - 15 000 000	до 100 000
2015	55 000 000 - 60 000 000	50 000 000 - 55 000 000
2014	-	7 000 000 - 7 500 000
2013	до 100 000	2 500 000 - 3 000 000
2012	6 000 000 - 6 500 000	1 000 000 - 1 500 000
2011	-	2 000 000 - 2 500 000
2010	700 000 - 750 000	40 000 000 - 45 000 000
2009	450 000 - 500 000	25 000 000 - 30 000 000
2008	3 000 000 - 3 500 000	55 000 000 - 60 000 000
2007	10 000 000 - 15 000 000	30 000 000 - 35 000 000

Складено на основі джерела: [32].

З метою проведення діагностики балансу, проведено оцінювання динаміки окремих показників майнового стану як індикаторів перспектив нарощування капіталу та підвищення ефективності експлуатації підприємства.

Таблиця 2.4 – Активність підприємства з огляду на участь у тендерах

Рік	Виручка	Державні тендери
2021	–	35 000
2020	–	550 000
2019	1 000 000 000 - 1 500 000 000	0
2018	1 000 000 000 - 1 500 000 000	55 000
2017	750 000 000 - 800 000 000	13 748 943
2016	100 000 000 - 150 000 000	66 248 975
2015	300 000 000 - 350 000 000	14 960 000
2014	10 000 000 - 15 000 000	2 147 140
2013	100 000 000 - 150 000 000	0
2012	90 000 000 - 95 000 000	0
2011	15 000 000 - 20 000 000	5 200 000
2010	30 000 000 - 35 000 000	0
2009	150 000 000 - 200 000 000	1 306 488
2008	75 000 000 - 80 000 000	0
2007	50 000 000 - 55 000 000	0

Складено на основі джерела: [32].

Зазначаємо, що для визначення динаміки окремих показників майнового стану приватного акціонерного товариства «ЗАВОД «КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ» (PRSC PLANT «KUZNYA ON RYBALSKY») нами використовувались наступні формули:

Для обчислення показника частки статутного фонду в капіталі:

$$\frac{\text{Відношення обсягу статутного (пайового) капіталу}}{\text{Сукупний власний капітал}} \quad (2.1)$$

Для обчислення показника обсягу чистих активів у тис. грн.:

$$A_{\text{ч}} = \text{ВБ} - \text{ПК}^+, \quad (2.2)$$

де ВБ – валюта балансу;  $\text{ПК}^+$  – позиковий і прирівняний до нього капітал.

Для обчислення показника обсягу перманентного (постійного) капіталу у тис. грн.:

$$K_{\text{прм}} + \text{ВлК} + \text{З}_{\text{дс}} + \text{ДМП}, \quad (2.3)$$

де ВлК – обсяг власного капіталу; ДМП – доходи майбутніх періодів;  $\text{З}_{\text{дс}}$  – обсяг довгострокових зобов'язань.

Для обчислення показника обсягу власних оборотних коштів у тис. грн.:

$$\text{ОбК}_{\text{в}} = (\text{ВлК} + \text{ДМП}) - A_{\text{но}}, \quad (2.5)$$

де  $A_{\text{но}}$  – обсяг необоротних активів.

Для обчислення показника обсягу чистих оборотних коштів у тис. грн.:

$$\text{ОбК}_{\text{ч}}(\text{ОбА} + \text{ВМП}) - \text{З}_{\text{пт}}, \quad (2.6)$$

Де ОбА – обсяг оборотних активів, ВМП – витрати майбутніх періодів;  $\text{З}_{\text{пт}}$  – сума поточних зобов'язань та віднесених до позикового капіталу забезпечень наступних витрат і платежів.

Підходячи до характеристики динаміки показників фінансової стійкості підприємства, для проведення обрахунків використовуємо такі формули:

Для обчислення показника коефіцієнта автономії:

$$k_{\text{а}} = \frac{\text{ВлК}^+}{\text{ВБ}}, \quad (2.7)$$

де  $\text{ВлК}^+$  – обсяг власного та прирівняного до нього капіталу; ВБ – валюта балансу.

Для обчислення показника коефіцієнта фінансового ризику:

$$k_{\text{ф.р.}} = \frac{\text{ПК}^+}{\text{ВлК}^+}, \quad (2.8)$$

де  $\text{ПК}^+$  – обсяг позикового і прирівняного до нього капіталу.

Для обчислення показника коефіцієнта фінансової стабільності:

$$k_{\text{ф.с.}} = \frac{\text{ВлК}^+}{\text{ПК}^+} \quad (2.9)$$

Для обчислення показника коефіцієнта перманентного капіталу:

$$k_{\text{п.к.}} = \frac{\text{ВлК}^+ + \text{З}_{\text{дс}}}{\text{ВБ}}, \quad (2.10)$$

де  $\text{З}_{\text{дс}}$  – обсяг довгострокових зобов'язань.

Для обчислення показника коефіцієнта довгострокового залучення позикових коштів:

$$k_{\text{здс}} = \frac{\text{З}_{\text{дс}}}{\text{З}_{\text{дс}} + \text{З}_{\text{пт}}}, \quad (2.11)$$

де  $\text{З}_{\text{пт}}$  – обсяг поточних зобов'язань підприємства.

Для обчислення показника коефіцієнта маневреності:

$$k_{\text{м}} = \frac{\text{ВлК}^+ + \text{З}_{\text{дс}} - \text{А}_{\text{но}}}{\text{ВлК}^+ + \text{З}_{\text{дс}}}, \quad (2.12)$$

де  $\text{А}_{\text{но}}$  – обсяг необоротних активів.

Для обчислення показника коефіцієнта забезпеченості власними оборотними коштами:

$$k_{\text{звок}} = \frac{\text{ВлК}^+ - \text{А}_{\text{но}}}{\text{ОбА} + \text{ВМП}}, \quad (2.13)$$

де  $\text{ОбА}$  – обсяг оборотних активів;  $\text{ВМП}$  – витрати майбутніх періодів.

Динаміка показників платоспроможності та ліквідності підприємства проводилась за формулами, приведеними нижче.

Для обчислення показника коефіцієнта платоспроможності:

$$k_{\text{п}} = \frac{\text{ОбА} + \text{ВМП}}{\text{З}_{\text{пт}} + \text{ЗВП} + \text{З}_{\text{дс}}}, \quad (2.14)$$

де ОБА – оборотні активи; ВМП – витрати майбутніх періодів; Зпт – поточні зобов’язання; ЗВП – забезпечення витрат і платежів; Здс – довгострокові зобов’язання.

Для обчислення показника коефіцієнта загальної ліквідності:

$$k_{л.з.} = \frac{ОБА+ВМП}{Зпт+ЗВП} \quad (2.15)$$

Для обчислення показника коефіцієнта поточної ліквідності:

$$k_{л.п.} = \frac{ОБА+ВМП}{Зпт} \quad (2.16)$$

Для обчислення показника коефіцієнта критичної ліквідності:

$$k_{л.к.} = \frac{ДЗп+ПФІ+ГК}{Зпт}, \quad (2.17)$$

де ДЗп — поточна дебіторська заборгованість; ПФІ – поточні фінансові інвестиції; ГК – грошові кошти.

Для обчислення показника коефіцієнта абсолютної ліквідності:

$$k_{л.а.} = \frac{ПФІ+ГК}{Зпт} \quad (2.18)$$

Для обчислення показника обсягу ефективної заборгованості:

$$З_e = З_{пт} - ДЗ_{п} \quad (2.19).$$

Відповідно до приведених формул, відображаємо у таблицях нижче результати фінансового дослідження.

Характеристику фінансово-майнового стану за активами у 2019 році наводимо нижче у табл. 2.5. Характеристику фінансово-майнового стану за пасивами у 2019 році наводимо нижче у таблиці 2.6.

Таблиця 2.5 – Фінансово-майновий стан за активами у 2019 році

Нематеріальні активи	950 – 960	700 – 710
первісна вартість	1 300 – 1 400	1 300 – 1 400
накопичена амортизація	360 – 370	610 – 620
Незавершені капітальні інвестиції	370 – 380	190 – 200
Основні засоби	100 000 – 110 000	93 000 – 94 000
первісна вартість	200 000 – 210 000	160 000 – 170 000
знос	92 000 – 93 000	73 000 – 74 000
Інвестиційна нерухомість	10 000 – 11 000	3 300 – 3 400
Довгострокові біологічні активи	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:		
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	170 000 – 180 000	170 000 – 180 000
інші фінансові інвестиції	1 300 – 1 400	540 – 550
Довгострокова дебіторська заборгованість	0	0
Відстрочені податкові активи	0	0
Інші необоротні активи	0	47 000 – 48 000
Усього	300 000 – 310 000	310 000 – 320 000
Оборотні активи	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Запаси	670 000 – 680 000	700 000 – 710 000
Поточні біологічні активи	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	82 000 – 83 000	190 000 – 200 000
Дебіторська заборгованість за розрахунками:		
за виданими авансами	320 000 – 330 000	140 000 – 150 000
з бюджетом	5 400 – 5 500	5 700 – 5 800
у тому числі з податку на прибуток	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	300 000 – 310 000	390 000 – 400 000
Поточні фінансові інвестиції	0	0
Гроші та їх еквіваленти	380 000 – 390 000	43 000 – 44 000
Витрати майбутніх періодів	0	0
Інші оборотні активи	0	0
Усього	1 700 000 – 1 800 000	1 400 000 – 1 500 000
Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	0	0
Фінансово-майновий стан	2 000 000 – 2 100 000	1 800 000 – 1 900 000

Складено на основі джерела: [32].

Таблиця 2.6 – Фінансово-майновий стан підприємства за пасивами за період 2019 року

Власний капітал	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
1	2	3
Зареєстрований (пайовий) капітал	160 000 – 170 000	160 000 – 170 000
Капітал у доцінках	52 000 – 53 000	26 000 – 27 000
Додатковий капітал	80 000 – 81 000	13 000 – 14 000
Резервний капітал	3 200 – 3 300	4 900 – 5 000
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	34 000 – 35 000	-33 000...-32 000
Неоплачений капітал	0	0
Вилучений капітал	0	0
Усього	330 000 – 340 000	180 000 – 190 000
<b>Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>		
Відстрочені податкові зобов'язання	0	0
Довгострокові кредити банків	130 000 – 140 000	330 000 – 340 000
Інші довгострокові зобов'язання	0	47 000 – 48 000
Довгострокові забезпечення	640 – 650	71 000 – 72 000
Цільове фінансування	21 000 – 22 000	50 000 – 51 000
Усього	160 000 – 170 000	500 000 – 510 000
<b>Поточні зобов'язання і забезпечення</b>		
Короткострокові кредити банків	0	0
<b>Поточна кредиторська заборгованість за:</b>		
довгостроковими зобов'язаннями	0	0
товари, роботи, послуги	110 000 – 120 000	160 000 – 170 000
розрахунками з бюджетом	13 000 – 14 000	15 000 – 16 000
у тому числі з податку на прибуток	6 100 – 6 200	0
розрахунками зі страхування	1 600 – 1 700	1 700 – 1 800
розрахунками з оплати праці	8 100 – 8 200	11 000 – 12 000
Поточні забезпечення	0	0
Доходи майбутніх періодів	0	0
Інші поточні зобов'язання	92 000 – 93 000	110 000 – 120 000
Усього	1 500 000 – 1 600 000	1 100 000 – 1 200 000

## Продовження таблиці 2.6

1	2	3
Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	0	0
Фінансово-майновий стан	2 000 000 – 2 100 000	1 800 000 – 1 900 000
Короткострокові кредити банків	0	0

Складено на основі джерела: [32].

Аналізу, у межах нашого дослідження, також піддаємо інформацію щодо фінансових результатів за 2019 рік, які відображаємо у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Фінансові результати за 2019 рік

Фінансові результати	За поточний рік, тис.грн.	За попередній рік, тис.грн.
1	2	3
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1 100 000 – 1 200 000	1 100 000 – 1 200 000
Чисті зароблені страхові премії	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	960 000 – 970 000	1 000 000 – 1 100 000
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	0	0
Валовий:		
прибуток	160 000 – 170 000	150 000 – 160 000
збиток	0	0
Інші операційні доходи	130 000 – 140 000	370 000 – 380 000
Адміністративні витрати	130 000 – 140 000	120 000 – 130 000
Витрати на збут	8 500 – 8 600	12 000 – 13 000
Інші операційні витрати	170 000 – 180 000	330 000 – 340 000
Фінансовий результат від операційної діяльності:		
прибуток	0	64 000 – 65 000
збиток	27 000 – 28 000	0
Дохід від участі в капіталі	0	0
Інші фінансові доходи	3 300 – 3 400	13 000 – 14 000
Інші доходи	0	0

## Продовження таблиці 2.7

1	2	3
Фінансові витрати	33 000 – 34 000	15 000 – 16 000
Втрати від участі в капіталі	6 600 – 6 700	0
Інші витрати	0	21 000 – 22 000
Фінансовий результат до оподаткування:		
прибуток	0	41 000 – 42 000
збиток	63 000 – 64 000	0
Витрати (дохід) з податку на прибуток	-2 600...-2 500	-8 400...-8 300
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	0	0
Чистий фінансовий результат:		
<b>Сукупний дохід</b>	<b>За поточний рік, тис.грн.</b>	<b>За попередній рік, тис.грн.</b>
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	0	2 900 – 3 000
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	0	0
Накопичені курсові різниці	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	0	0
Інший сукупний дохід	-67 000...-66 000	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	-67 000...-66 000	2 900 – 3 000
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	-67 000...-66 000	2 900 – 3 000
Сукупний дохід	-140 000...-130 000	36 000 – 37 000
<b>Елементи операційних витрат</b>	<b>За поточний рік, тис.грн.</b>	<b>За попередній рік, тис.грн.</b>
Матеріальні затрати	1 000 000 – 1 100 000	1 000 000 – 1 100 000
Витрати на оплату праці	110 000 – 120 000	100 000 – 110 000
Витрати на оплату праці	110 000 – 120 000	100 000 – 110 000
Відрахування на соціальні заходи	25 000 – 26 000	25 000 – 26 000
Амортизація	12 000 – 13 000	11 000 – 12 000
Інші операційні витрати	540 000 – 550 000	42 000 – 43 000
Разом	1 800 000 – 1 900 000	1 200 000 – 1 300 000
<b>Розрахунок показників прибутковості акцій</b>	<b>За поточний рік, тис.грн.</b>	<b>За попередній рік, тис.грн.</b>

## Продовження таблиці 2.7

1	2	3
Середньорічна кількість простих акцій	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	-	-

Складено на основі джерела: [32].

Отже, у підсумку бачимо, що фінансовий аналіз за 2019 рік характеризується такими показниками:

Рентабельність активів -3.67%. Рівень ризику: високий. Прибутку замало, запас міцності недостатній.

Боргове навантаження 90.03%. Рівень ризику: високий. Обслуговування існуючих боргів сильно обтяжує компанію, важко залучити нові борги.

Зростання прибутку -300.65%. Рівень ризику: високий. Зростання прибутку занадто повільне.

Коефіцієнт ліквідності – 132,37%. Рівень ризику: середній. Ліквідності дещо не вистачає, щоб сплачувати рахунки.

Робочий капітал – 20,15%. Рівень ризику: середній. Ліквідності дещо не вистачає, щоб сплачувати рахунки.

Активи – 1,5 – 2 млрд. Рівень ризику: низький. Велика компанія має дуже диверсифікований бізнес та займає велику ринкову частку.

Чисті продажі – 1,0-1,5 млрд. Рівень ризику: низький. Велика компанія має дуже диверсифікований бізнес та займає велику ринкову частку.

## 2.2 Діагностика зайнятості у регіоні

Переходячи до характеристики персоналу підприємства, зазначаємо, що за показником середньооблікової чисельності штатних працівників підприємства у компанії налічується 335 осіб, а позаштатних працівників та сумісників - 341 особа [32].

Фонд оплати праці ТОВ складає 1062250,2 тис.грн всього. У 2019 році простежується підвищення показників розміру оплати праці на 47068,6 тис.грн.

У відповідності до своєї кадрової програми емітент орієнтується на забезпечення рівня кваліфікації працівників у відповідності до його виробничих потреб. Основна мета кадрової політики Товариства – своєчасне забезпечення Товариства персоналом необхідної якості та необхідної чисельності. Кадрова політика компанії побудована на принципах, які відображаємо на рис. 2.1.

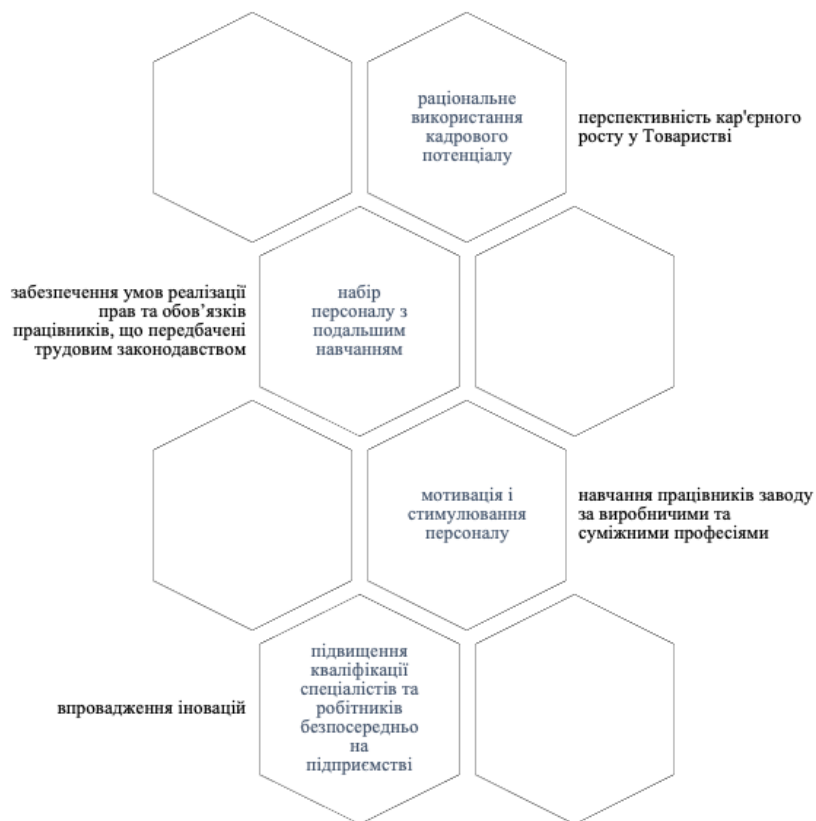


Рисунок 2.1 – Особливості кадрової політики ТОВ «Кузня на Рибальському» (

*Розроблено автором, джерело [32])*

На підприємстві створено відділ технічного навчання, також розроблено положення про порядок кваліфікаційної атестації на виробництві, положення про навчання, програми на переатестацію, навчання для підвищення розряду працівників за виробничими професіями. На рис. 2.2. відображаємо показники навчання персоналу компанії за категоріями.

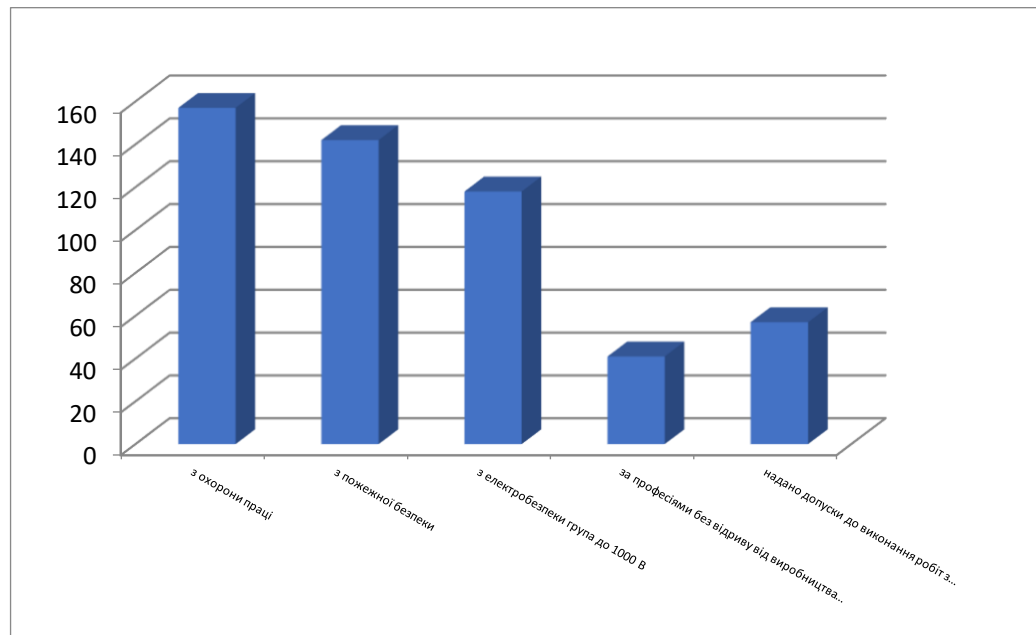


Рисунок 2.2 – Категоріальний розподіл навчання працівників компанії  
(Розроблено автором, джерело [32])

Працівники згідно планів перепідготовки проходять навчання та перевірку знань з питань охорони праці та спеціальне навчання за розробленими та затвердженими тематичними планами і програмами [32].

З метою дослідження персоналу підприємства, застосовуватимемо формули для обрахунку показників руху персоналу, зокрема:

Для обрахунку коефіцієнта обороту з наймання працівників:

$$k_{o.n.} = \frac{Ч_{п.р.}}{Ч_{с.с.}}, \quad (2.20)$$

де  $Ч_{п.р.}$  – чисельність прийнятого на роботу персоналу;  $Ч_{с.с.}$  – середньоспискова чисельність персоналу.

Для обрахунку коефіцієнта обороту персоналу з вибуття:

$$k_{o.v.} = \frac{Ч_{з.в.}}{Ч_{с.с.}}, \quad (2.21)$$

де  $Ч_{з.в.}$  – чисельність звільнених за період працівників.

Для обрахунку коефіцієнта загального обороту персоналу:

$$k_{з.о.} = \frac{Ч_{з.в.} + Ч_{пр.}}{Ч_{с.с.}}, \quad (2.22)$$

Для обрахунку коефіцієнта плинності персоналу:

$$k_{п.п.} = \frac{Ч_{з.в.}^{б.}}{Ч_{с.с.}}, \quad (2.23)$$

де  $Ч_{з.в.}^{б.}$  – чисельність звільнених за власним бажанням працівників.

Для обрахунку коефіцієнта постійності складу персоналу підприємства:

$$k_{п.с.} = \frac{Ч_{п.в.р.}}{Ч_{с.с.}}, \quad (2.24)$$

де  $Ч_{п.в.р.}$  – чисельність працівників, що відпрацювали весь рік.

З метою отримання більш детальної інформації щодо аналізу трудових ресурсів підприємства, проведемо дослідження ступеня використання фонду робочого часу (табл. 2.8).

Таблиця 2.8 – Дослідження ступеня використання фонду робочого часу

№ п/п	Показник	Минулий рік	Звітний рік		Відхилення	
			план	факт	від рівня минулого року	від плану
1	Середньорічна чисельність робітників, осіб	327	335	335	8	0
2	Відпрацьовано за рік одним робітником:  днів  годин	248	250	250	2	0
		1984	2000	2000	16	0
		8	8	8	0	0
4	Фонд робочого часу, год	648 786,00	670000,00	670000,00	21214,00	0

Складено на основі джерела: [32].

Обчислимо коефіцієнт оперативності виконання робіт. Для цього використаємо формулу:

$$k_{\text{АбсП}} = \frac{\sum_{i=1}^n t_{ni}}{t_p \cdot \text{Ч}_{\text{сс}}}, \quad (2.25)$$

де  $\sum_{i=1}^n$  – сукупні втрати робочого часу по підприємству (підрозділу), через відсутність працівників на робочому місці, год.;  $t_p$  — плановий фонд робочого часу працівника підприємства (підрозділу) за аналізований період, год./ос.;  $\text{Ч}_{\text{сс}}$  – середньоспискова чисельність працівників підприємства (підрозділу) за період, осіб.

Відповідно до наших показників, та враховуючи за показник відсутності працівників на підприємстві робочу годину часу, обрахуємо значення коефіцієнта:

$$k_{\text{АбсП}} = \frac{2000}{2000 \cdot 335} = 0,0029.$$

Проведено розрахунок основних розрахункових показників продуктивності праці.

Для обчислення продуктивності праці розрахункової, використовуємо формулу:

$$\text{ПП} = \frac{B_{\text{ч}}}{\text{Ч}_{\text{сс}}^{\text{пвп}}}, \quad (2.26)$$

де  $B_{\text{ч}}$  – обсяг чистої виручки від реалізації продукції (надання послуг, виконання робіт) за період;  $\text{Ч}_{\text{сс}}$  – середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу.

Середній виробіток на одного працівника (річний, квартальний, місячний) обчислюється за формулою:

$$B_{\text{п}} = \frac{Q_{\text{тп}}}{\text{Ч}_{\text{сс}}^{\text{пвп}}}, \quad (2.27)$$

де  $Q_{\text{тп}}$  – обсяг товарної (іноді реалізованої) продукції за період.

Зарплатовіддача (ЗВ) розраховується за допомогою формули:

$$\text{ЗВ} = B_{\text{ч}} / \text{ФОП}, \quad (2.28)$$

де ФОП – загальний фонд оплати праці промислово-виробничого персоналу за період.

Зарплатомісткість обчислимо, використовуючи наступну формулу:

$$ЗМ = \frac{\text{ФОП}}{B_{\text{ч}}} = 1/\text{ФОП} \quad (2.29)$$

Віддача сукупної оплати праці розраховується з використанням формули:

$$B_{\text{соп}} = \frac{B_{\text{ч}}}{\text{ФОП} + \Phi_{\text{і.м.с}}}, \quad (2.30)$$

де  $\Phi_{\text{і.м.с}}$  – фонд іншого матеріального стимулювання персоналу підприємства.

Фінансова продуктивність праці стає відомою в результаті обчислення з використанням формули:

$$\text{ППФ} = \frac{\Pi}{\text{Ч}_{\text{пвп}}^{\text{сс}}}, \quad (2.31)$$

де  $\Pi$  – обсяг отриманого за період прибутку.

Наведемо необхідні для проведення аналізу показники аналізу трудомісткості продукції (табл. 2.9).

Таблиця 2.9 – Показники аналізу трудомісткості продукції

№ п/п	Показник	Минулий рік	Звітний рік		Відхилення, %	
			факт	план	від рівня минулого року	від плану
1	Обсяг продукції, тис. грн.	1 110 000	1 120 000	1 150 000	0,89	2,6
2	Відпрацьовано за рік усіма робітниками людиногодин	648 768	670 000	670 000	3,17	0
3	Питома продуктивність на 1000 грн. люд.год.	584,47	598,21	598,21	3,56	0
4	Середньогодинн. виробіток кожного робітника, грн.	1,71	1,67	1,67	0,28	-

Складено на основі джерела: [32].

Також, спираючись на наведені вище формули, здійснимо обрахунок продуктивності праці підприємства, відображаючи отримані в результаті аналізу дані у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Продуктивність праці підприємства

№ п/п	Показник	Минулий рік	Звітний рік	
			факт	план
1	Товарна продукція, тис. грн..	1 110 000	1 120 000	1 150 000
2	Чисельність працівників, осіб	327	335	335
3	З них робітників	320	328	328
4	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, %	97,8	97,9	97,9
4а	Кількість відпрацьованих робітниками, люд.-днів. тис.	81096	93800	93800
4б	Людино-годин, тис.	648 768	670 000	670 000
5	Кількість днів відпрацьованих одним робітником	253,42	285,97	285,97
6	Тривалість робочого дня, год.	8,0	8,0	8,0
7	Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником	2027,4	2042,68	2042,68
8	Середня продуктивність праці одного робітника, грн.	3468,75	3414,63	3414,63
9	Середня продуктивність праці одного робітника, грн..	13,68	11,94	11,94
10	Середня продуктивність праці одного робітника, грн.	1,71	1,67	1,67

Складено на основі джерела: [32].

Отже, за планування й організації виробництва необхідно обов'язково враховувати можливості із втратами робочого часу. Зауважуємо, що ключовим чинником зростання продуктивності праці за досліджуваний період стало підвищення капіталоозброєності праці. Водночас суттєве відставання темпів реалізації продукції від темпів нарощування основних засобів свідчить про те, що підприємства працюють не на повну потужність.

## 2.3 Визначення напрямів, що потребують модернізації

Актуальність і необхідність модернізації не лише окремих підприємств економіки України обумовлена впливом ряду зовнішніх і внутрішніх факторів. Одним з найпотужніших зовнішніх факторів є те, що світовий ринок став глобальним. Це обумовлює необхідність адекватної орієнтації економіки і стратегії розвитку кожної країни для її участі в глобальній конкуренції. Країни, які проводять системну модернізацію своїх економік, виграють таку конкуренцію, постійно зосереджуються на виробництві продукції з інноваційним наповненням. Перш за все, економіка повинна бути орієнтована на зростання виробництва такої продукції, що позитивно позначиться на якісних змінах у структурі валової та доданої вартості. Про це свідчить ефективність модернізації вітчизняної економіки та набуття її сучасної конкурентоспроможності.

Необхідно також приділяти пріоритетну увагу модернізації економіки країни та її секторів та окремих підприємств з урахуванням такого важливого чинника розвитку, як іноземний попит на їх продукцію та послуги. Тобто мова повинна йти, перш за все, про залучення промисловості України і завоювання нових ринків за рахунок задоволення її попиту на інноваційну продукцію.

Модернізація промислового підприємства передбачає зміну, вдосконалення його діяльності відповідно до сучасних вимог ринкової економіки в динамічних умовах науково-технічного прогресу. Модернізація орієнтує управління промисловими підприємствами в широкому сенсі на те, щоб забезпечити найкращі сучасні характеристики різних видів діяльності промислового підприємства, його матеріально-технічної бази, які були характерні в минулому, а також організаційно-технічні характеристики ознак, матеріалізація яких допоможе досягти своєї мети. Правильне осмислене розуміння суті модернізації дозволяє розглянути практичну сторону проблеми як важливий організаційно-технічний процес, в основі якого лежить комплекс системних заходів, спрямованих насамперед на технічно-технологічне переозброєння виробництва і його

підготовку до забезпечення якісної продукції для вирішення проблем внутрішнього ринку і в такій процедурі вирішення проблем імпортозаміщення. Таким чином, формується чітка мета розвитку промислових підприємств шляхом їх модернізації, тобто вони повинні бути підготовлені до якісно нових видів діяльності, результатом яких має стати виробництво для потреб суспільства та окремих його громадян [22, с. 127-129].

Основним завданням управління промисловими підприємствами на нинішньому етапі економіки є розробка ряду заходів, а в ряді випадків і відповідних проектів, спрямованих на формування якісно нових виробничих потужностей в результаті модернізації матеріально-технічної бази підприємств. Це підготує компанії до організації виробництва, яке відповідає міжнародним стандартам якості з високою доданою вартістю і є конкурентоспроможним на внутрішньому і зовнішньому ринках. Тільки за цієї умови можна домогтися ефективної діяльності підприємств в суворих умовах конкуренції.

При визначенні завдань модернізації для конкретного підприємства необхідно враховувати характер господарської діяльності, фінансово-економічний стан, етап життєвого циклу, в якому знаходиться підприємство, тощо.

Модернізація підприємства – це системний і цілеспрямований процес вдосконалення, поліпшення, оновлення на інноваційній основі, модернізації існуючих об'єктів, створення нових об'єктів для забезпечення посилення конкурентних переваг підприємства в нестійкому економічному середовищі і невідповідності внутрішнього середовища [2].

Актуальність і необхідність модернізації підприємства обумовлена низкою факторів:

- значною структурною відсталістю, високим рівнем зносу інвестицій і значним рівнем споживання енергії ВВП;
- низькою життєздатністю і купівельною спроможністю населення;
- незадовільним станом інноваційної системи та ринкової інфраструктури;
- залежністю від зовнішніх джерел ресурсів;

- відмінностями між реальним і фінансовим секторами економіки, а також в центрі кожного з них; непрозора структура власності, як симбіоз державних, приватних і корпоративних інтересів;
- організаційна недосконалість і низька капіталізація виробництва;
- переважна торгівля сировиною і напівфабрикатами, а не товарами з високою доданою вартістю (високотехнологічними продуктами);
- низька інвестиційна активність [14, с. 179-184].

Проведення модернізації підприємства або тих чи інших процесів часто вимагає значної частини фінансових ресурсів. Тільки потужна компанія з наявними вільними коштами, з високими показниками фінансової стабільності та ліквідності, високою репутацією і збалансованим потенціалом може залучити достатню кількість фінансових ресурсів. Тільки компанія, що займає міцну конкурентну позицію на ринку і забезпечує її конкурентоспроможною продукцією, може досягти перерахованих вище якостей. В даному контексті так ми можемо говорити про досліджуване нами підприємство, яке є самостійним та конкурентоспроможним.

Проте, все таки для забезпечення стабільного зростання конкурентоспроможності продукції або підтримки її на певному рівні необхідно розробити механізм управління конкурентоспроможністю продукції з урахуванням впливу на неї.

Вирішення проблемних питань модернізації підприємства потребує вдосконалення діючої системи управління інноваційними процесами в країні. У першу чергу необхідно сформувати чітку систему державного протекціонізму для розвитку високих технологій у національній економіці та пріоритетних сферах розвитку, що передбачає реалізацію конкретних заходів щодо просування інноваційного розвитку на державному рівні, тобто створення відповідних стимулів для модернізації. У зв'язку з цим чільне місце відводиться таким факторам, як присвоєння амортизації основних засобів промислових підприємств, спрямування частини прибутку на модернізацію та інноваційні процеси. Серед стимулів, що сприяють впровадженню та реалізації модернізації, слід назвати

відстрочку сплати ввізних мит, податків на ввезення в Україну обладнання, яке спрямоване на модернізацію та створення нових робочих місць. Такі заходи важливі для створення умов, що сприяють припливу приватних інвестицій в модернізацію економіки [22, с. 127-129].

Модернізація підприємства передбачає зміну, удосконалення його діяльності відповідно до сучасних вимог ринкової економіки в динамічних умовах науково-технічного прогресу. У широкому розумінні модернізація орієнтує управління промисловим підприємством на те, що різні види діяльності промислового підприємства, його матеріально-технічна база, характерні для нього у минулому, мають кращі сучасні риси та організаційні особливості. Правильне осмислене розуміння суті модернізації дозволяє виявити і висвітлити практичну сторону проблеми як важливого організаційно-технічного процесу, який являє собою комплекс системних заходів, спрямованих насамперед на технічне переозброєння виробництва підприємств і їх підготовку до випуску якісної продукції для удосконалення проблем внутрішнього ринку і в такому способі вирішення проблем імпортозаміщення. Тобто підприємство має бути підготовлене до якісно нової діяльності, результатом якої має стати виробництво для потреб суспільства та його окремих громадян.

Модернізація підприємства означає якісну зміну та оновлення економічної системи, організаційної структури, підвищення ефективності функціонування за рахунок вдосконалення техніки, технології та організації виробництва і праці у всіх структурних питаннях, підвищення якості продукції і послуг.

Також важливим елементом модернізації підприємства є інноваційна та інвестиційна діяльність. У свою чергу, інноваційна складова забезпечується кваліфікованим персоналом. Саме технічні розробки, інновації, ноу-хау та науково-технічні досягнення можуть підвищити інноваційний потенціал держави та її підприємств. Впровадження цих розробок часто здійснюється шляхом модернізації, дозволяє підвищити конкурентоспроможність вітчизняного підприємства, що дає можливість успішно протистояти тиску конкурентів (як внутрішніх, так і зовнішніх) на ринку і вийти назовні.

## Висновки до розділу 2

В контексті проведення комплексної діагностики політики зайнятості у Київській області, нами проведено аналіз соціально-економічного розвитку на прикладі ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ЗАВОД «КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ». Зокрема, здійснено організаційно-економічну характеристику підприємства, визначено фінансові показники підприємства, показники зовнішньо-економічної діяльності підприємства, показники щодо активності участі підприємства у тендерах. Проведено обрахунок фінансово-майнового стану за активами у 2019 році, за пасивами за період 2019, відображено фінансові результати за 2019 рік. На основі наявних даних сформульовано характеристику персоналу підприємства. В результаті чого виокремлено ряд варіантів, як альтернативних шляхів модернізації політики зайнятості населення. До прикладу, зміну, вдосконалення діяльності підприємства відповідно до сучасних вимог ринкової економіки в динамічних умовах науково-технічного прогресу.

З проведеного аналізу можна зробити висновок, що ключовим чинником зростання продуктивності праці за досліджуваний період стало підвищення капіталоозброєності праці. Водночас суттєве відставання темпів реалізації продукції від темпів нарощування основних засобів свідчить про те, що підприємства працюють не на повну потужність. За планування й організації виробництва необхідно обов'язково враховувати можливості із втратами робочого часу. Суттєве відставання темпів реалізації продукції від темпів нарощування основних засобів свідчить про те, що підприємства працюють не на повну потужність.

Підприємство має бути підготовлене до якісно нової діяльності, результатом якої має стати виробництво для потреб суспільства та його окремих громадян.

## РОЗДІЛ 3

### ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕРНІЗОВАНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ У КИЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

#### 3.1 Шляхи модернізації політики зайнятості населення

Враховуючи прискорення інтеграції України в глобальні політичні та економічні процеси і посилення тиску глобалізації, на порядку денному стоїть завдання щодо створення суспільства інновацій та визначення ефективних шляхів і ймовірних напрямків модернізації економіки, що дають можливість увійти в число високорозвинених країн і підвищити рейтингові позиції країни в динамічно мінливій глобальній структурі світу. Вплив модернізації соціально-трудова відносин поширюється не тільки на власне ринок праці, а й визначає здатність суспільства впроваджувати технологічні досягнення, відтворювати бажані якісні параметри робочої сили, формувати продуктивні моделі трудової поведінки населення і соціального капіталу.

Враховуючи, що соціально-трудова взаємини відзначаються певною специфікою, яка детермінує ефекти їх застосування (рис. 3.1).

переважно нематеріальним характером (послуги, процеси, цінності), тому чистий і швидкий економічний ефект не завжди є безперечною атрибутивною властивістю соціальних інновацій;

відсутністю універсальності через національну (культурну, територіальну, галузеву, мотиваційну, освітню тощо) специфіку трудових моделей та економічного простору в цілому, які детермінували виникнення та природу конкретних соціальних інновацій;

значною адаптивністю соціального інноваційного механізму до змінного середовища, що обумовлює значну модифікацію впроваджуваних інновацій СТВ, аж до їх практично повної невпізнанності;

обмеженістю дифузії модернізаційних змін структурованістю економічного простору ринку праці, зокрема розосередженістю реципієнтів, які впроваджують процесні інновації, що обумовлює їх новизну для кожного нового учасника модернізаційних процесів;

обмеженням (дискретним, розірваним) інноваційним циклом, у якому відсутня стадія комерціалізації, що не забезпечує автоматично інвестиційний попит.

Рисунок 3.1 – Специфіка соціально-трудова взаємин як складової політики  
зайнятості населення

*(розроблено автором, джерело [22])*

Варто також відзначити, що в умовах системної суспільної нестабільності неминуче зростають загрози і ризики, які апріорі супроводжують реалізацію планованих напрямків модернізації політики зайнятості населення.

В залежності від походження (внутрішнього або зовнішнього джерела виникнення) ризикам характерні такі властивості. Які в своєму результаті викликають неспроможність системи (механізму) регулювання ринку праці до адаптації в умовах модернізаційних змін. Перед тим, як перейти до визначення шляхів модернізації політики зайнятості населення, маємо виокремити перелік можливих ризиків та зазначити чинники і потенційні джерела їх формування (рис 3.2).

руйнування основ і неприйняття цінностей трудової культури і політики зайнятості населення;

відставання традицій від динаміки економічного розвитку;

відсутність або неефективність інститутів, що сприяють реалізації соціальних інновацій, недосконалість, суперечливість та застарілість, і тому неефективність, норм трудового законодавства, які дисонують із цілями та вимогами модернізації ринку праці;

слабкість профспілок, їх недостатня консолідованість як представників і захисників інтересів;

обмеженість соціального діалогу.

Рисунок 3.2 – Чинники та потенційні джерела ризиків в економіці України

*(розроблено автором, джерело [22])*

Також, відзначимо, у якості окремого фактору, який слугує у якості ще однієї вагомий проблеми, яка призупиняє розвиток трансформації політики зайнятості в Україні є нерозвиненість і надзвичайно слабка поширеність у нашій державі норм соціальної відповідальності бізнесу. Саме на цьому наголошує у своїй праці В. Звонар [12, с. 76-85].

Разом, перелічені вище ризики, звужують безліч можливих варіантів і шляхів модернізації і відповідний простір маневрування державних регулюючих заходів за можливими сценаріями. Бажаний оптимістичний сценарій як один із шляхів

модернізації політики зайнятості України має забезпечити якнайшвидшу модернізацію соціально-трудових відносин на засадах системних інновацій та прискореного нарощування продуктивного соціального капіталу. Теоретичною основою сценарію є неомодернізація, або постмодернізація, або багатолінійна модель модернізації [23, с. 155–158]. Його особливість полягає в тому, що він передбачає вирішення проблем і виправлення дефектів діючої соціально-економічної моделі і забезпечення попереднього розвитку. Виходячи з інтенсивного впровадження національної економіки в глобальні економічні відносини, активного використання ідей, технологій і знань, накопичених в інших країнах світу, цей сценарій продиктований національними потребами і фактично реалізує національну, посторганічну модель модернізації ендогенно-екзогенних типів. Саме він на думку Ю. Пахомова та М. Семикіної такий варіант розвитку подій виступає у якості найбільш підходящої форми розвитку ринку праці [21, с. 75].

Державні ресурси повинні бути спрямовані в першу чергу на прискорення науково-дослідних та інвестиційних проектів у сферах, що забезпечують максимальну реалізацію національних конкурентних переваг, що вимагає визначення інноваційних полюсів зростання, імпортозаміщення та розширення потужностей внутрішнього ринку, а також пріоритетів формування ефективних фізичних робочих місць. Інституційний аспект модернізації включає реформу трудового права на засадах недискримінації, забезпечення соціального забезпечення та економічних інтересів працівників і мотивацію продуктивної трудової діяльності, введення норм соціальної відповідальності підприємства і держави.

Проводячи наш аналіз, зауважуємо, що гнучкий ефективно функціонуючий ринок праці є найважливішою складовою інноваційної економіки. Разом з тим сучасний розвиток економіки неможливий без продуктивної зайнятості, що є похідною від ефективно функціонуючого гнучкого ринку праці, що дозволяє оперативно реагувати на економічні виклики.

Перехід до інноваційної економіки (реструктуризація і диверсифікація галузей економіки) призведе до зміни сформованої структури зайнятості населення, супроводжуватиметься скороченням неефективних робочих місць, перерозподілом працівників по секторах економіки, розширенням сфери послуг, розвитком інноваційних напрямків діяльності та виникненням нових напрямків зайнятості. У цих умовах ринок праці дозволить стимулювати створення нових ефективних робочих місць, включаючи гнучкі форми зайнятості, підвищити їх оборотність.

Процеси глобалізації економіки загострять конкуренцію на ринку кваліфікованої робочої сили. Спостережувані в західноєвропейських країнах негативні демографічні тенденції призведуть до зростання попиту в цих країнах на робочу силу з України. У зв'язку з цим важливе значення в рамках розвитку інтеграції української економіки у світове господарство матиме конкуренція на міжнародному ринку праці країн – економічних лідерів. Така конкуренція буде призводити як до підвищення вимог (в області заробітної плати, соціальних пільг і гарантій, безпечних умов праці і т.д.) працівників до робочих місць в Україні, так і до загострення проблеми скорочення сукупної пропозиції робочої сили на ринку праці.

У довгостроковій перспективі ця проблема буде посилюватися скороченням сукупної пропозиції на ринку праці через зниження чисельності населення в працездатному віці, що проте в умовах адекватного зростання продуктивності праці при переході до інноваційної економіки не повинно стати обмежуючим фактором її розвитку. Додатковим джерелом компенсації скорочення пропозиції на ринку праці буде підвищення трудової мобільності населення, а також залучення іноземної робочої сили відповідно до потреб економіки.

Обґрунтованості вибору найбільш ефективних заходів політики на ринку праці сприятиме впровадження системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці, у тому числі професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції трудових ресурсів з урахуванням зміни демографічної ситуації та сформованої структури професійної освіти.

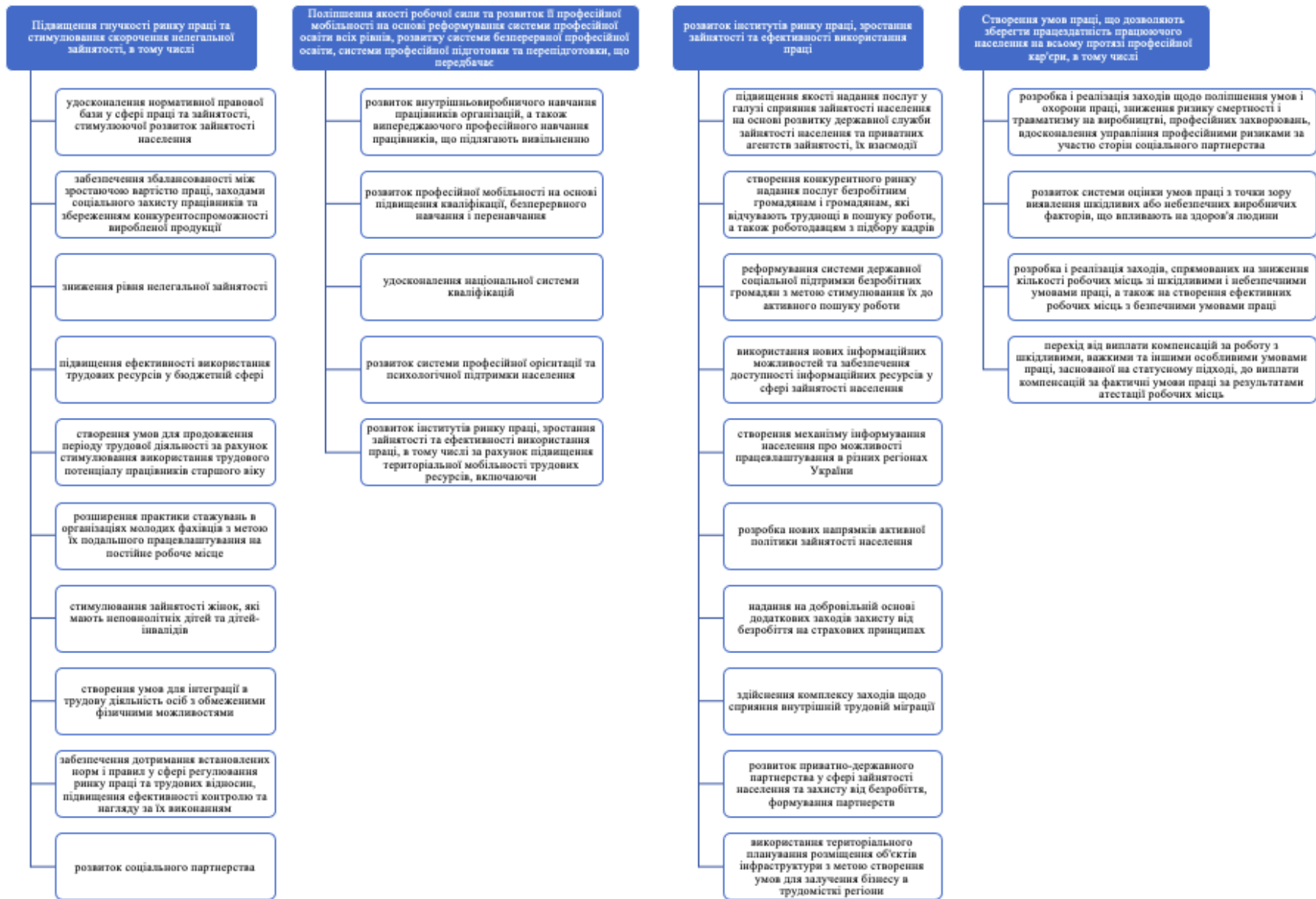


Рисунок 3.3 – Завдання, спрямовані на модернізацію політики зайнятості на ринку праці (розроблено автором, джерело [31])

У той же час інноваційна економіка неможлива без зрозумілих і прозорих правил функціонування ринку праці і трудових відносин, для дотримання яких повинна бути налагоджена дієва система контролю і нагляду, що, в свою чергу, сприятиме легалізації трудових відносин та інших видів діяльності, що приносить дохід.

Виходячи з тенденцій розвитку економіки і ринку праці метою державної політики в галузі розвитку ринку праці в довгостроковій перспективі є створення правових, економічних та інституційних умов, що забезпечують розвиток гнучкого ефективно функціонуючого ринку праці, що дозволяє подолати структурну невідповідність попиту і пропозиції на робочу силу, скоротити частку нелегальної зайнятості, підвищити мотивацію до праці і трудову мобільність.

Досягнення поставленої мети буде здійснюватися за допомогою вирішення наступних завдань (рис. 3.3).

Таким чином, зазначаємо, що ключові етапи та показники реалізації поставлених завдань полягають у наступному:

- зниження рівня нелегальної зайнятості;
- підвищення рівня легальної зайнятості мігрантів;
- зниження рівня загального безробіття.

### 3.2 Впровадження змін у регіональній економіці

Зміни у регіональну економіку України провадяться шляхом реалізації національних економічних стратегій, які видаються періодично, строком на встановлену кількість років. Таким чином, наразі діючою є національна економічна стратегія до 2030 року. Її фундаментальність полягає у впровадженні змін, яких Україна та суспільство потребують вже давно, аби вийти на шлях економічного зростання та інституційних змін в нашій державі, які стосуються регіональної економіки та політики зайнятості населення зокрема. Саме цей документ визначає

напрямок руху України в бік впровадження змін до регіональної економіки на наступні 10 років.

Проте, окрім цього документу, задля підтримки даної політики розроблено іще низку документів, завдяки нормативній підтримці яких сформовано близько тридцяти векторів економічного розвитку. Так, завдяки проведеному нещодавно аудиту у нашій державі, влада вперше отримала уявлення стосовно того, куди рухатися, коли є елементи нерозуміння стратегії.

Орієнтуючись на ці твердження, можемо зазначити, що важливою складовою в процесі впровадження змін у регіональній економіці є публічне обговорення, щоб врахувати думки експертів, громадського середовища та відшліфувати спільні напрацювання. Разом із тим, у підсумку важливо фіналізувати спільне бачення, інструменти, механізми, які будуть використовуватися для успішного розвитку та виконання цілей держави. В контексті покращення інвестиційної привабливості необхідно створювати ринок капіталу, розвивати товарні біржі та запуснути накопичувальний рівень пенсійної системи, адже все це сприятиме впровадженню ефективних та позитивних змін у регіональну економіку.

В основі модернізації економіки регіонів України повинні лежати принципи еволюційної парадигми розвитку. Регіональна політика децентралізації, в свою чергу, також повинна враховувати закономірності еволюційної економіки, оскільки вона тісно пов'язана із запобіганням просторової соціально-економічної депресії.

Парадигма еволюційної економіки полягає в структурних економічних змінах, тобто, на наш погляд, можна ототожнити модернізацію економіки регіонів з її структурними змінами. Еволюційна економіка на рівні окремих регіонів передбачає високий ступінь мінливості шляхів регіонального розвитку, а також високий ступінь непередбачуваності змін.

Модернізація економіки регіонів в умовах механізму інноваційної фільтрації і механізму залежності від обраного шляху розвитку характеризується низьким рівнем ефективності через високу інерцію регіональної системи і стійкості до інноваційних процесів.

Розвиток інноваційних процесів в регіоні ще не означає регіональний розвиток інновацій, бо регіональний тип виступає як свого роду фільтр для нових ідей і технологій. Нерідко інновації формуються в одних регіонах, а комерціалізуються і приносять користь – в інших. Це явище пояснюється дією механізму фільтрації регіонального середовища від інноваційних ідей, здатних модернізувати економіку регіонів.

Підприємства регіону, в свою чергу, залежать від обраного шляху розвитку, а саме налагоджені виробничі процеси з використанням певних технологій характеризуються певним рівнем витрат. При цьому цей рівень, оскільки підприємство задовольняється цими виробничими процесами, є не найбільшим, а результатом ефекту масштабу та адаптації до виробництва.

Навпаки, витрати на впровадження нових технологій у виробництво будуть надмірно високими в порівнянні з наявними. У цьому випадку навряд чи компанія погодиться на модернізацію виробництва. З цього можна зробити висновок, що одним з принципів модернізації має бути перевищення витрат підприємства при застосуванні нинішньої технології над витратами від застосування нової модернізованої технології.

Модернізація економіки регіонів в умовах дії факторів «падіння» і «зростання прибутковості» характеризується тим, що, відповідно до теорії хаосу і самоорганізації структур, рушійною силою розвитку є випадковість. У зв'язку з цим модернізація спирається на імпульс випадковості, коли в регіоні виникає інноваційна технологія, регіональний фільтр пропускає її, і підприємства бачать в цьому ефект зростання прибутковості, коли витрати на впровадження менше витрат, які компанія несе.

Сформуємо принципи модернізації економіки регіонів в аспекті сучасної регіональної політики:

1. Регіональна політика повинна формувати сприятливе регіональне середовище, оскільки у сучасному світі проблема полягає в тому, що стратегії та шляхи регіонального розвитку не можуть бути передбачені і сплановані.

2. Принцип вибору шляху розвитку з багатьох доступних передбачає, що регіональна політика повинна делегувати регіонам право самостійно обирати стратегію модернізації власної економічної системи.

3. Принцип прийняття неминучості економічних криз в регіональній економіці, який має стати основою політики модернізації щодо економіки регіонів.

4. Принцип рівноваги раціональності, яке передбачає, що кошти в своїх діях виходять з раціональних підходів і прагнуть до рівноваги.

5. Принцип включення у світовий інформаційний простір, динаміку та інформаційні зміни. Заходи з модернізації економіки регіонів не можуть не враховувати інформаційні тенденції.

6. Принцип еволюційної революції. Регіональна політика повинна бути точно вписана в регіональний контекст продуктивних сил і існуючого технологічного укладу, культури ведення бізнесу тощо.

7. Принцип суб'єктної відносності при модернізації регіональної економіки полягає в тому, що реалізація заходів з модернізації регіональної економіки багато в чому залежить від поведінки представників бізнесу.

8. Принцип відмови від оптимальної рівноваги. Регіональна політика повинна створювати умови для постійного оновлення і поширення технологій з метою структурних змін.

Отож, в результаті сформованих нами принципів, спрямованих на впровадження змін у регіональній економіці, зокрема її модернізацію, можемо розраховувати на позитивну зміну у сфері політики зайнятості в умовах реалізації модернізації регіональної економіки.

### Висновки до розділу 3

В результаті проведеного дослідження визначено, що метою державної політики в галузі розвитку ринку праці в довгостроковій перспективі є створення правових, економічних та інституційних умов, що забезпечують розвиток гнучкого

ефективно функціонуючого ринку праці, що дозволяє подолати структурну невідповідність попиту і пропозиції на робочу силу, скоротити частку нелегальної зайнятості, підвищити мотивацію до праці і трудову мобільність.

Інноваційна економіка неможлива без зрозумілих і прозорих правил функціонування ринку праці і трудових відносин, для дотримання яких повинна бути налагоджена дієва система контролю і нагляду, що, в свою чергу, сприятиме легалізації трудових відносин та інших видів діяльності, що приносить дохід.

Підприємства регіону, в свою чергу, залежать від обраного шляху розвитку, а саме налагоджені виробничі процеси з використанням певних технологій характеризуються певним рівнем витрат.

Обґрунтовано принципи модернізації економіки регіонів в аспекті сучасної регіональної політики.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження нам вдалось досягти виконання поставлених завдань.

Аналізуючи джерельну базу, зауважуємо, що державна політика зайнятості виникла як складовий елемент соціальної політики, а потім стала невід'ємною частиною добробуту держави. Підкреслюємо, що трансформацію політики зайнятості, перегляд колишніх стереотипів і необхідність вироблення комплексного підходу до вивчення критеріїв зайнятості у даному випадку викликала саме криза соціальної держави. На основі проаналізованої літератури, робимо обґрунтований висновок, стосовно того, що результати дослідження дають можливість, на наш погляд, створити подальше впровадження ефективної системи реалізації політики зайнятості в цій галузі.

Питання стратегічного розвитку для України та її регіонів мають велике значення, оскільки вони спрямовані на забезпечення сталого економічного зростання, затвердження інноваційної програми динамічного розвитку, формування збалансованої регіональної політики, створення передумов для довгострокових перспектив міжнародної Співдружності.

З метою виявлення реального стану ринку праці у сфері зайнятості населення у регіоні (Київському), проаналізовано інформацію отриману із електронного ресурсу Департаменту соціальної політики та Державного центру зайнятості. Відповідно до отриманих даних щодо стану ринку праці станом на 01.01.2021 року у сфері зайнятості населення, звертаємо увагу на те, що у Київській області, зокрема м. Києві іде систематична робота зі збереження трудового потенціалу, підтримки сталої ситуації на регіональному ринку праці, реалізації заходів державної та регіональної політики зайнятості. Аналізуючи останні наявні статистичні дані щодо чисельності зайнятого населення столиці у віці 15-70 років (в середньому за 9 місяців 2020 року), зауважуємо, що його кількість складала 1354,6 тис. осіб. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років протягом цього ж

періоду часу склав 61,9% і характеризується найвищим у державі (по Україні – 56,5%). Тільки на столичному обліку в службі зайнятості столиці протягом січня-грудня 2020 року перебувало 52,2 тис. безробітних осіб, із яких понад 43,4 тис. осіб було зареєстровано у звітному році. Порівнюючи цей показник із наявним сьогоднішнім, спостерігаємо позитивну динаміку у зменшенні кількості безробітних на 57,47% - 22,2 тис. безробітних станом на 01.01.2021 року.

В контексті проведення комплексної діагностики політики зайнятості у Київській області, нами проведено аналіз соціально-економічного розвитку на прикладі ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ЗАВОД «КУЗНЯ НА РИБАЛЬСЬКОМУ». Зокрема, здійснено організаційно-економічну характеристику підприємства, визначено фінансові показники підприємства (тис. грн.), показники зовнішньо-економічної діяльності підприємства, показники щодо активності участі підприємства у тендерах. Проведено обрахунок фінансово-майнового стану за активами у 2019 році, за пасивами за період 2019, відображено фінансові результати за 2019 рік. На основі наявних даних сформульовано характеристику персоналу підприємства. В результаті чого виокремлено ряд варіантів, як альтернативних шляхів модернізації політики зайнятості населення. До прикладу, зміну, вдосконалення діяльності підприємства відповідно до сучасних вимог ринкової економіки в динамічних умовах науково-технічного прогресу. Таким чином, зазначаємо, що ключові етапи та показники реалізації поставлених завдань полягають у наступному:

- зниження рівня нелегальної зайнятості;
- підвищення рівня легальної зайнятості мігрантів;
- зниження рівня загального безробіття.

Модернізація економіки регіонів в умовах механізму інноваційної фільтрації і механізму залежності від обраного шляху розвитку характеризується низьким рівнем ефективності через високу інерцію регіональної системи і стійкості до інноваційних процесів. Принципи модернізації економіки регіонів в аспекті сучасної регіональної політики і вихідна методологічна платформа сучасного регіонального розвитку заключаються у: сприятливому регіональному середовищі,

вибір оптимального шляху розвитку з багатьох доступних, прийняття неминучості економічних криз в регіональній економіці, рівноваги раціональності, інформаційної інклюзивності регіональної економіки, еволюційної революції, суб'єктної відносності при модернізації регіональної економіки, відмови від оптимальної рівноваги. Отож, в результаті сформованих нами принципів, спрямованих на впровадження змін у регіональній економіці, зокрема її модернізацію, можемо розраховувати на позитивну зміну у сфері політики зайнятості в умовах реалізації модернізації регіональної економіки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балашов А. М. Сучасні проблеми соціального захисту населення в Україні. *Економіка & держава*. 2010. №1. С.82-84.
2. Бужимський В.В. Сутність та види модернізації підприємств. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/65-2.pdf>
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. К. : КНЕУ, 2003. 252 с
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини К. : Знання, 2012. 559 с.
5. Департамент соціальної політики. URL: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/a2021.html>
6. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-%D0%BF>
7. Державне регулювання економіки: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2000. 316 с.
8. Державний центр зайнятості Київського регіону. URL: <https://kir.dcz.gov.ua/analitics/78>
9. Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/all>
10. Економічна стратегія та політика реалізації європейського вектору розвитку України: концептуальні засади, виклики та протиріччя: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. 25 травня 2018 року. К.: «Прінт Сервіс», 2018. 267 с.
11. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави: монографія. К.: НІСД, 2009. 336 с.
12. Звонар В. П. Імітація корпоративної соціальної відповідальності в Україні: аналіз проблеми та стратегія подолання. *Економічний аналіз*. 2014. № 1. С. 76–85.
13. IT-ЗВО Києва. URL: <https://osvita.ua/vnz/guide/search-17-0-41-34-0.html>

14. Кірдіна О.Г. Обмеження та орієнтири техніко-технологічного розвитку України в умовах глобалізації. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 4. С. 179–184.
15. Кучеренко С. Ю., Леваєва Л.Ю. Концепції соціально-економічного розвитку України. *Економіка та управління*. 2017. №32/1. С. 65-71.
16. Лебединська О., Валентюк І. Державне регулювання розвитку регіону: перспективи і проблеми. *Регіональне управління та місцеве самоврядування*. С. 151-156.
17. Лібанова, Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства. *Економіка України*. 2008. №10. С.120-136.
18. Ляхович, Г. І. Фінансування соціальної сфери в умовах децентралізації управління. *Фінанси України*. 2006. №6. С.100-106.
19. Макогон Ю.В., Александров І.О., Амоша О.І., Антонюк В.П. Майбутнє України: стратегія поступу: монографія. Донецьк: НАН України, ІЕП, АЕН України, 2008. 304 с.
20. Назарова М.І. Стратегічне планування соціально-економічного розвитку регіону. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 20. С. 81-84
21. Пахомов Ю. М. Основні завдання посткризової моделі розвитку економіки України. *Економічний часопис-XXI*. 2010. № 1–2. С. 3–6.
22. Петрович Й.М. Модернізація промислових підприємств як важлива передумова підвищення їх технічного рівня і ефективності функціонування. *Видання національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. С. 126-130.
23. Побережников И. В. Модернизация: теоретико-методологические подходы. *Экономическая история. Обзорение*. М., 2002. Вып. 8. С. 146–168.
24. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки від 5 серпня 2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
25. Про Стратегію економічного та соціального розвитку України Шляхом європейської інтеграції" на 2004-2015 роки. Указ президента від 28 квітня 2004

року № 493/2004. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=493%2F2004>

26. Проблеми та перспективи розвитку економіки України в умовах євроінтеграції : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених (м. Львів, 24 січня 2019 р.) : тези доповідей. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2019. 376 с.

27. Безтелесна, Л. І., & Юрчик, Г. М. (2006). Державне регулювання зайнятості.

28. Лібанова, Е. М., & Хвесик, М. А. (2014). Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь/за ред. акад. НАН України ЕМ Лібанової, акад. НААН України МА Хвесика. К.: ДУ ІЕПСР НАН України.

29. Таршина, О. С. Державна політика регулювання зайнятості. *Економіка & держава*. 2006. №1. С.77-80.

30. Чорна Л.О. Концепція регіональної політики зайнятості населення. *Ефективна економіка*. Вінниця, 2012. № 6.

31. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки: навч. Посібник. К.: Знання, 2006. 435 с.

32. Youcontrol. PRIVATE STOCK COMPANY "PLANT "KUZNYA ON RYBALSKY". URL: <https://youcontrol.com.ua/contractor/?year=2019&id=8266672&tb=financial-statements>

## ДОДАТКИ

Додаток А

Рівень зайнятості за регіонами України

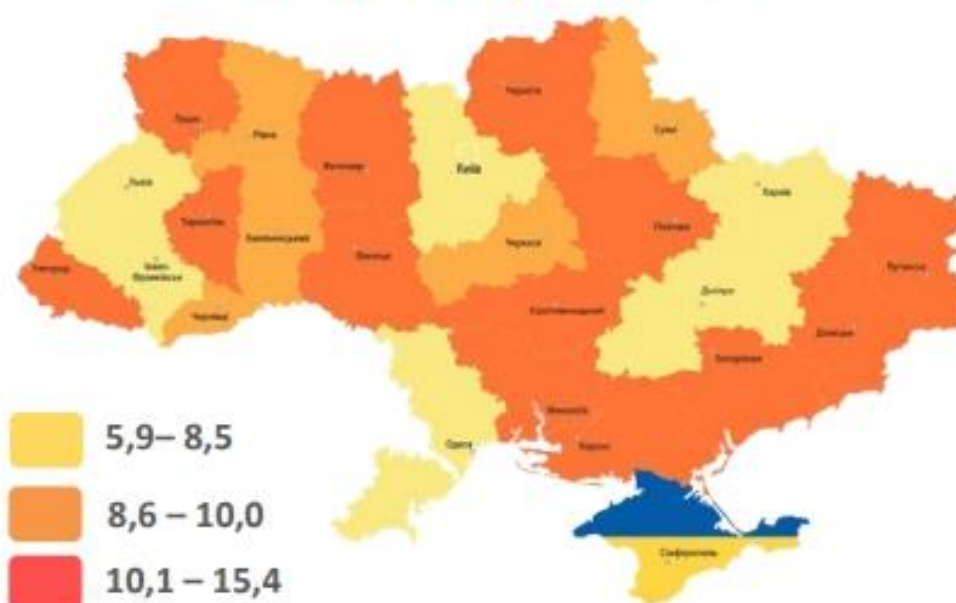
## Рівень зайнятості, %



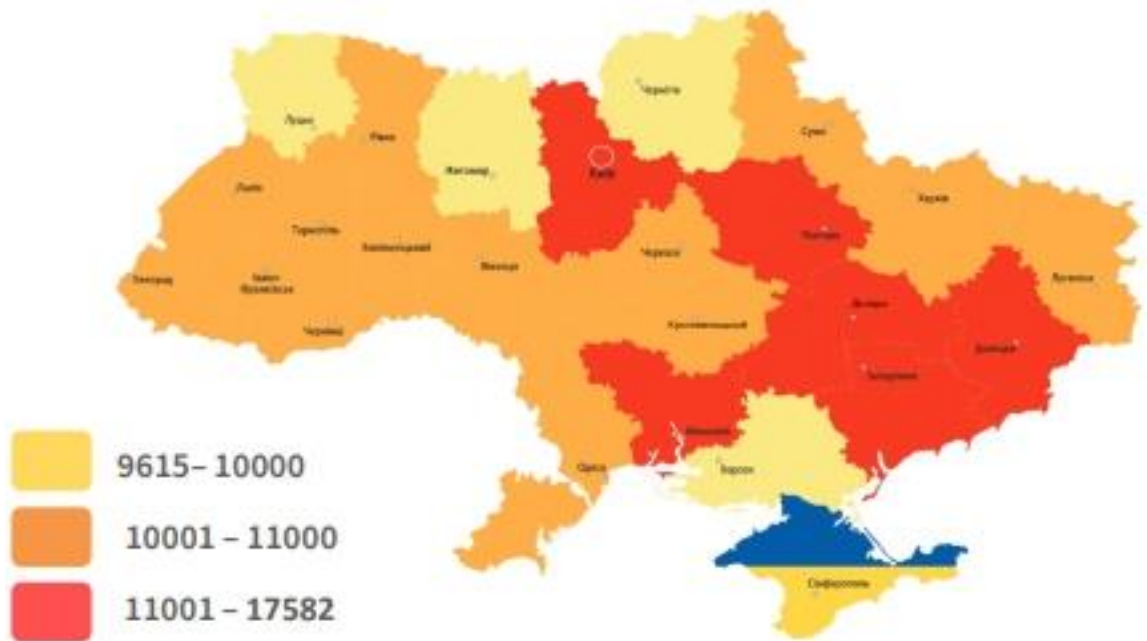
Додаток Б

Рівень безробіття за регіонами України

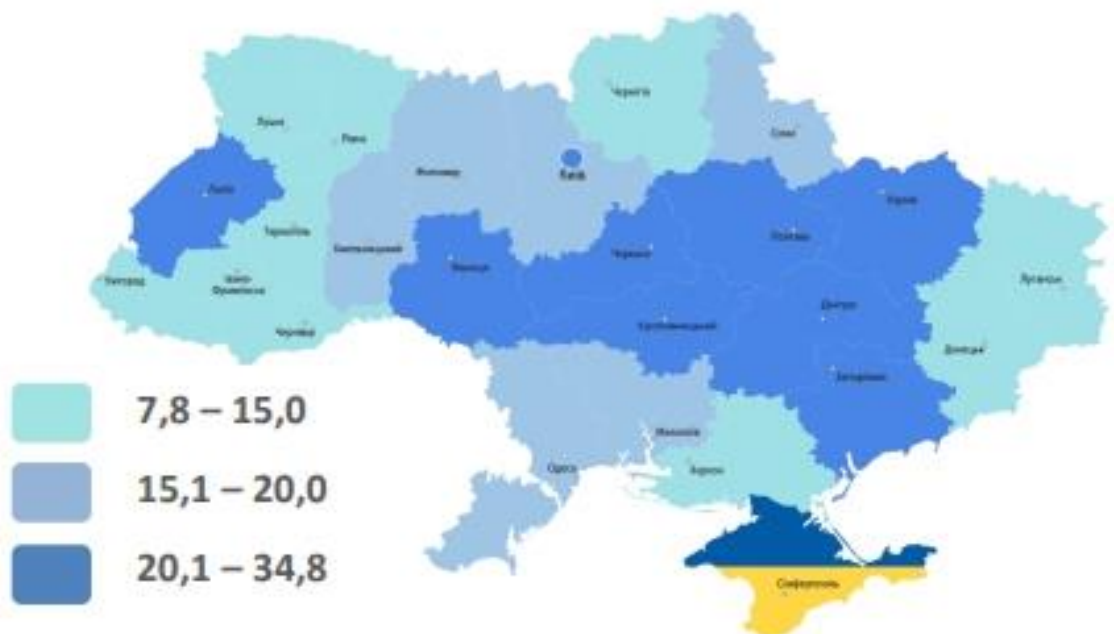
## Рівень безробіття, %



## Рівень заробітної плати штатних працівників (за регіонами)



## Рівень зареєстрованих безробітних (за регіонами)



Рівень зареєстрованих заявок на заміщення вакантних посад  
(за регіонами)

