

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
імені М. В. ПТУХИ НАН УКРАЇНИ**

ІЛЬЧ Людмила Миколаївна

УДК 331.522.546.56:332.02

**СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ:
ТЕОРІЯ І МЕТОДОЛОГІЯ РЕГУЛЮВАННЯ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук



Київ – 2018

Дисертацією є рукопис.
Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України.

Науковий керівник: академік НАН України,
доктор економічних наук, професор
Лібанова Елла Марленівна,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи НАН України, директор.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Кравченко Ірина Семенівна,
Університет банківської справи,
професор кафедри економіки та менеджменту;

доктор економічних наук, професор
Маршавін Юрій Миколайович,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
професор кафедри управління персоналом та
економіки праці;

доктор економічних наук, професор
Шаульська Лариса Володимирівна,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса (м. Вінниця),
професор кафедри менеджменту та поведінкової
економіки, декан економічного факультету.

Захист відбудеться «12» грудня 2018 р. о 14 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Т. Шевченка, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Т. Шевченка, 60

Автореферат розісланий «7» листопада 2018 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
к.е.н., с.н.с.



Полякова С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Розвиток економіки відбувається в умовах інформатизації, зростання цінності знань, прискорення науково-технологічного прогресу, глобалізації та зумовлених нею кризових потрясінь, що проявляються у перманентних зрушеннях структури виробництва й простежуються у співвідношеннях і характері взаємозв'язків між основними економічними підсистемами, однією з яких є ринок праці. Переважно структурні зрушення економіки характеризуються глибинними кількісними та якісними перетвореннями, які, з одного боку, відкривають нові можливості для становлення інноваційних видів зайнятості, прискорення процесів транзиту робочої сили, а з іншого – зумовлюють певні загрози й ризики у соціально-трудовій сфері. Насамперед це стосується проблем невідповідності компетенцій працівників потребам робочих місць, освітньо-кваліфікаційного дисбалансу між попитом та пропозицією праці, недостатньої урегульованості питань забезпечення неперервної освіти, недосконалості системи соціальної підтримки вразливих верств населення, що є серйозним стримуючим чинником реалізації економічних та структурних реформ. Актуальність дослідження структурних зрушень транзитивного ринку праці (ТРП) зумовлена потребою вдосконалення його регуляторних механізмів, спрямованих на забезпечення гнучкості зайнятості.

Проблеми трансформації ринку праці почали активно обговорюватися наприкінці ХХ – на початку ХХІ століть. Важливість дослідження структурних зрушень у зайнятості обґрунтовували у своїх роботах Е. Хансен та Дж. Гелбрейт. Різнобічні аспекти визначення інтенсивності структурних зрушень на ринку праці та практичні рекомендації щодо необхідності їх регулювання простежуються у роботах М. Бейлі, Л. Бенслі, Ж. Бриколла, М. Ван дер Венде, Г. Джонса, Г. Дрю, Г. Зайделя, М. Кастельса, Х. Келлена, Г. Макбурні, Б. Мільнера, Г. Мінза, Дж. Олдермена, Р. Проді, А. Урсула, Е. Тоффлера, Е. Форета ін. Теоретичними та практичними аспектами регулювання ринку праці у контексті забезпечення його гнучкості займалися Р. Буае, П. Даймонд, Д. Мортенсен, К. Піссарідес Г. Стендінг та ін. Серед вітчизняних науковців, які активно займалися дослідженням методологічних, методичних та прикладних аспектів структурних зрушень ринку праці, слід виділити С. Бандура, І. Бондар, О. Грішнову, Т. Заяць, А. Колота, І. Кравченко, Г. Купалову, Е. Лібанову, Л. Лісогор, О. Макарову, Ю. Маршавіна, В. Новікова, О. Новікову, В. Онікієнка, І. Петрову, С. Пирожкова, В. Саріогло, О. Цимбала, Л. Шаульську. В їхніх працях висвітлено основні концептуальні підходи до аналізу змісту, принципів організації та механізму функціонування ринку праці, визначено основні тенденції та перспективи його розвитку в умовах трансформації економіки, розроблено рекомендації щодо забезпечення його гнучкості тощо.

Віддаючи належне науковим розробкам вітчизняних і зарубіжних учених, слід зазначити, що важливі теоретико-методологічні та практичні питання, пов'язані з транзитом робочої сили й соціальними ризиками, ним зумовленими, а також регулюванням структурних зрушень ТРП й досі лишаються не вирішеними. Існує об'єктивна потреба удосконалення та розширення понятійно-категоріального апарату дослідження ТРП та динаміки його структурних зрушень. Подальшого

дослідження потребують: фактори, що визначають сучасні зміни структури зайнятості; методи оцінювання структурних зрушень і дисбалансів між попитом та пропозицією праці; причини та наслідки критичних переходів на ТРП, практики узгодження кваліфікацій з потребами економіки, стратегії мінімізації соціальних ризиків у соціально-трудої сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційної роботи пов'язана з науково-дослідними роботами, які виконувалися в Інституті демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, зокрема з науково-дослідними роботами відділу соціальних проблем ринку праці: «Модернізація освітніх функцій держави в контексті формування та реалізації економічної та соціальної активності населення» (номер державної реєстрації 0113U0045, 2013 р.), у межах якої здобувачем визначено й оцінено освітньо-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці України та розроблено пріоритетні напрями модернізації національної системи профільної освіти; «Соціальні інновації: потенціал та реалізація» (номер державної реєстрації 0114U004071, 2014 р.), у рамках якої здобувачем досліджено умови формування, відтворення та реалізації інноваційного людського капіталу України, визначено причини відтоку талантів та розроблено систему заходів щодо забезпечення стійкого розвитку інноваційного людського капіталу; «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки» (номер державної реєстрації 0112U006751, 2013–2015 рр.), у межах якої здобувачем досліджено теоретико-методологічні підходи до вивчення структурних трансформацій ринку праці й удосконалено методологію їх дослідження; визначено регіональні та галузеві диспропорції попиту та пропозиції праці; розроблено механізм взаємодії ринків праці та освіти; визначено напрями реалізації інноваційних перспектив трансформації ринку праці; «Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку в Україні» (номер державної реєстрації 0116U007185, 2016 р.), у межах якої здобувачем узагальнено теоретичні підходи до вивчення проблем формування інноваційної зайнятості; визначено основні тенденції й закономірності структурних зрушень на ринку праці; досліджено освітньо-професійну складову процесу формування та розвитку інноваційної зайнятості; розроблено заходи щодо удосконалення технологій роботи Державної служби зайнятості України з різними категоріями зареєстрованих безробітних.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розроблення теоретико-методологічних засад вивчення структурних зрушень ТРП та практичних рекомендацій щодо його регулювання. Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність постановки та розв'язання комплексу завдань:

- визначити характерні ознаки транзитивності та зміст категорії транзитивного ринку праці, виходячи з теоретичних та практичних знань про функціонування ринку праці;
- визначити сутність та зміст понять, які характеризують транзит робочої сили від одного стану ділової активності до іншого;
- розробити теоретико-методологічні засади дослідження структурних зрушень ТРП з урахуванням транзиту робочої сили;

- розкрити передумови забезпечення гнучкості ТРП та сформуванати методичний інструментарій для її оцінювання;
- методологічно обґрунтувати доцільність розмежування елементів динаміки ТРП, уточнити їх сутність та класифікувати чинники, які зумовлюють зміни структурних елементів;
- систематизувати методичний інструментарій для вимірювання структурних зрушень ТРП;
- визначити сутність поняття «освітньо-кваліфікаційна відповідність робочої сили потребам робочих місць»;
- розробити класифікацію та типологізацію освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам робочих місць;
- узагальнити методичні підходи до дослідження освітньо-кваліфікаційних дисбалансів попиту і пропозиції праці;
- розробити методологічні засади оцінювання освітньо-кваліфікаційної невідповідності працівників робочим місцям і виконати її діагностику;
- розробити методичні засади оцінки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів з використанням методів статистичного моделювання;
- науково обґрунтувати зміст і характер взаємодії ТРП та ринку освіти; розробити соціально-економічний механізм такої взаємодії;
- розробити напрями активізації соціального діалогу в системі узгодження кваліфікацій з потребами ТРП;
- розробити практичні рекомендації з удосконалення роботи Державної служби зайнятості (ДСЗ) з безробітним населенням.

Об'єктом дослідження є процеси структурних зрушень ТРП.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних аспектів реалізації структурних зрушень на ТРП та прикладних засад його регулювання.

Методи дослідження. При виконанні наукового дослідження використовувалася сукупність загальних та спеціальних методів наукового пізнання, що ґрунтуються на фундаментальних положеннях класичної та сучасної економічної теорії, діалектичному підході до аналізу ТРП, наукових здобутках учених світу щодо його функціонування та регулювання. Серед загальних методів наукового пізнання, які сприяли розв'язанню поставлених завдань, використано такі: для визначення сутнісних характеристик структурних трансформацій ТРП в історичному аспекті його розвитку та способів вирішення наявних суперечностей – діалектичний метод; при вивченні теоретичних проблем структурних зрушень на ТРП – загальнонаукові методи (аналізу та синтезу, індукції, дедукції, історичний та логічний підходи); при узагальненні теоретичних засад формування попиту та пропозиції праці – системний, структурний та абстрактно-логічний методи аналізу. Серед спеціальних методів використано сучасні економіко-математичні методи наукових досліджень із застосуванням прикладних пакетів Excel та SPSS Statistics, зокрема: при дослідженні структурних зрушень на ТРП, процесів відтворення робочої сили – статистично-аналітичні методи (спостереження, порівняння і зведення даних, групування та рядів динаміки, абсолютних і відносних величин, індексний); при визначенні освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили

потребам робочих місць – методи соціологічного опитування, багатовимірного статистичного аналізу (кореляційного аналізу, статистичного моделювання, а також графічний і табличний методи аналізу).

Нормативно-правову базу дисертації склали Конституція України, закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради України (ВРУ) і Кабінету Міністрів України (КМУ). Інформаційною базою дослідження стали положення, закладені в конвенціях Міжнародної організації праці (МОП), матеріали спеціальних видань в рамках програм ООН, Світового банку, ЮНЕСКО, ЄС, статистична інформація Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, аналітичні матеріали міністерств та відомств України, матеріали наукових видань за тематикою дисертації, результати досліджень, проведених автором.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукові результати, що отримані автором особисто і виносяться на захист, полягають у розвитку теоретико-методологічних, методичних і прикладних засад дослідження структурних трансформацій ТРП та розробці науково-практичних рекомендацій щодо його регулювання. Основні результати, які мають наукову новизну, полягають у такому:

у перше:

– визначено сутність категорії «транзитивний ринок праці», що трактується як багаторівнева динамічна система соціально-трудова відносин, норм та інститутів, спрямована на декомодифікацію праці, модернізацію робочих місць, встановлення нових правил використання та реалізації людських ресурсів, активізацію критичних переходів упродовж трудового життя, забезпечення мобільності робочої сили, гнучкості зайнятості та мінімізацію соціальних ризиків;

– запропоновано новий напрям дослідження соціально-трудова сфери, який полягає у розробленні теоретико-методологічних засад аналізу структурних зрушень ТРП з урахуванням транзиту робочої сили та її життєвих циклів, що сприяє розробці ефективних стратегій управління соціальними ризиками;

– сформовано оригінальний авторський підхід до визначення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць, що ґрунтується на суб'єктивному оцінюванні, дає змогу виявити дисбаланс між наявними та необхідними рівнями компетенцій працівників, рівень невідповідності за освітою і кваліфікацією, вплив надлишкової та недостатньої освіченості працівників на продуктивність праці;

– розроблено класифікацію освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам робочих місць за ознаками освіченості, кваліфікації, майстерності, життєвого циклу навичок, мінливості вимог робочих місць, а також типологізацію в рамках кожної з ознак, що сприяє поглибленню аналізу взаємозв'язків відповідності в освіченості та кваліфікації робочої сили на мікро- й макрорівнях та дослідженню їх впливу на продуктивність зайнятості;

– розроблено механізм соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій, який спрямований на: реалізацію інтересів усіх соціальних партнерів з максимальним ступенем задоволення потреб кожного; підвищення якості моніторингу обох ринкових систем; створення достовірного інформаційного

забезпечення для прийняття рішень щодо інвестицій у людський капітал на всіх рівнях, і базується на системній взаємодії усіх зацікавлених сторін у подоланні освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ТРП;

удосконалено та уточнено:

– категоріальний апарат для дослідження елементів структури динаміки ТРП, зокрема дефініції: «структурне зрушення», «структурна трансформація», «структурна криза», «структурна перебудова», що сприяє розмежуванню етапів та рівнів трансформації структурних елементів у межах економічної системи та розширенню меж статистичного аналізу ТРП;

– класифікацію системи статистичних показників оцінювання структурних зрушень ТРП за цільовим призначенням виміру (розбіжностей, динаміки та варіації, нерівномірності та концентрації, інтенсивності) та критеріями нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості, що сприяє проведенню комплексної оцінки змін елементів ТРП за якісними та просторово-часовими характеристиками;

– систему показників для оцінювання різновидів гнучкості ТРП (внутрішня, зовнішня, кількісна, цінова, інституційна), що дає змогу глибше аналізувати структурні зрушення, пов'язані з його адаптацією до зовнішніх та внутрішніх макроекономічних процесів;

– сутність освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць, що трактується як наявність необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної підготовки та майстерності, для якісного виконання функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією;

– механізм взаємодії ТРП та ринку освіти, що, на відміну від наявного, базується на активізації соціального діалогу всіх зацікавлених сторін у збалансуванні попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу (шляхом удосконалення національної системи кваліфікацій) і спрямований на забезпечення випереджувального розвитку й оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку держави;

набули подальшого розвитку:

– наукові знання щодо транзиту робочої сили від одного стану ділової активності до іншого та їх залежності від множини демографічних, медичних, освітньо-професійних, соціально-економічних чинників, що дає змогу конкретизувати стратегічні напрями мінімізації соціальних ризиків, пов'язаних з кожним переходом, розширює межі залучення робочої сили до ТРП та сприяє запобіганню соціальної маргіналізації населення;

– основні методичні підходи до вимірювання освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць, що дає змогу значно глибше аналізувати дисбаланс попиту та пропозиції на ТРП за освітою і кваліфікацією;

– методичні засади оцінки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів з використанням методів статистичного моделювання, що дає змогу визначати рівень невідповідності освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили за освітою та зайнятістю у залежності від її основних характеристик – віку, статі, типу місцевості

проживання, виду економічної діяльності, досліджувати стан, тенденції й закономірності у процесах збалансування попиту та пропозиції праці;

– технологія профілювання безробітного населення, що базується на сегментації зареєстрованих безробітних за ступенем ризику довготривалого безробіття та уможливорює оптимізацію роботи ДСЗ шляхом залучення вразливих категорій безробітних до ширшого спектру активних заходів, з урахуванням індивідуальних потреб.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення, викладені дисертантом, доведено до рівня методичних розробок і рекомендацій, які можуть бути використані для обґрунтування та внесення коректив у програми стратегічного соціально-економічного розвитку країни, а їх реалізація сприятиме мінімізації негативних проявів структурних зрушень на ТРП, його гармонізації з ринком освіти, поліпшенню якості системи вищої та професійної освіти, збалансуванню попиту та пропозиції праці.

Аналітичні матеріали, в яких представлено аналіз впливу структурних зрушень економіки на формування продуктивної зайнятості та доходи населення, враховано Міністерством соціальної політики України під час реалізації Стратегії подолання бідності, зокрема її напряму, спрямованого на підвищення дієвості політики зайнятості. Інформаційно-аналітичні матеріали, в яких відображено національний досвід прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі, розкрито механізми взаємодії соціальних партнерів у сфері узгодження кваліфікацій використано Міністерством соціальної політики України при підготовці проектних документів, передбачених Планом заходів з упровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 рр. Наукові та практичні розробки щодо уточнення категорій «компетенція», «кваліфікація», «професійна кваліфікація», а також рекомендації щодо удосконалення порядку розробки, перегляду та зберігання професійних стандартів, зіставлення навчальних програм ЗВО з розробленими професійними стандартами використані при удосконаленні законодавства про зайнятість, підготовці проекту Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, а також проекту наказу Міністерства соціальної політики України про затвердження Методики розроблення професійних стандартів (довідка про впровадження № 22693/0/217/27 від 22 листопада 2017 р.).

Інформаційно-аналітичні матеріали, в яких відображено європейський досвід розроблення професійних стандартів, процедури визнання неформальної професійної освіти, а також практичні рекомендації щодо активізації соціального діалогу у сфері забезпечення узгодження кваліфікацій з потребами робочих місць використано Міністерством освіти та науки України при підготовці проекту Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (довідка про впровадження № 3–665 від 26 червня 2018 р.).

Аналітичні матеріали, в яких відображено динаміку структурних зрушень попиту та пропозиції праці за 2000–2014 рр., напрями мінімізації негативних наслідків структурних диспропорцій на ринку праці, рекомендації щодо вдосконалення порядку державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів в Україні враховано Федерацією роботодавців

України (ФРУ) при підготовці стратегічного документу «План модернізації України: від кризи до економічного зростання» (довідка про впровадження № 17–1–520/1 від 11 грудня 2017 р.). Інформаційно-аналітичні матеріали щодо розвитку національної системи освіти та умов забезпечення навчання впродовж життя, а також практичні рекомендації в напрямі збалансування компетенцій робочої сили з потребами робочих місць використано ФРУ при підготовці звіту «Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва» (довідка про впровадження № 17–1–587 від 28 грудня 2017 р.).

Інформаційно-аналітичні матеріали, в яких відображено передові практики ЄС з реалізації молодіжної політики зайнятості, та практичні рекомендації, націлені на запобігання соціальному відторгненню молоді України у сфері праці, використано при реалізації заходів щодо вирішення проблем молодіжного безробіття, розробці проекту Плану заходів з реалізації Програми державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017–2020 рр. Методичні розробки, спрямовані на мінімізацію ризику довготривалого безробіття, зокрема щодо визначення сутності поняття «профілювання безробітних», систематизації основних його методів та процедур, враховано Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) при відпрацюванні відповідної технології надання послуг незайнятому населенню у центрах зайнятості (довідка про впровадження № 33/13/670017 від 27 листопада 2017 р.).

Інформаційно-аналітичні матеріали, у яких відображено результати оцінки структурних зрушень зайнятості населення України та її регіонів, визначено специфічні риси формування попиту та пропозиції праці у Чернігівській області, основі тенденції розвитку мережі професійної та вищої освіти, а також пріоритетні напрями щодо узгодження компетенцій робочої сили з потребами робочих місць, використано Чернігівською ОДА при розробці Стратегії сталого розвитку Чернігівської області до 2020 р. Практичні розробки здобувача щодо активізації підприємницької ініціативи та сприяння розвитку малого й середнього бізнесу в регіоні враховано при укладанні Плану заходів з реалізації Стратегії сталого розвитку Чернігівської області до 2020 р. (довідка про впровадження № 03–03/6151 від 22 листопада 2017 р.).

Методологічні розробки щодо визначення відповідності компетенцій потребам ТРП; практичні рекомендації щодо удосконалення молодіжної політики, спрямовані на мінімізацію ризиків соціального відторгнення у сфері праці; практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів залучення соціальних партнерів до прогнозування потреб у компетенціях; а також щодо визначення методів і форм роботи з безробітними використано при реалізації Програм стажування Академічного співтовариства М. Балудянського (довідка про впровадження від 7 квітня 2016 р., м. Кошице, Республіка Словаччина). Результати дисертаційного дослідження в частині суб'єктивної оцінки відповідності компетенцій працівників робочим місцям були використані у діяльності факультету міжнародних відносин Економічного університету в Братиславі (довідка про впровадження від 5 червня 2016 р., Республіка Словаччина).

Основні положення та висновки дисертації впроваджено в освітній процес факультету інформаційних технологій та управління Київського університету імені Бориса Грінченка, зокрема використано у робочій навчальній програмі та у процесі викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» за спеціальністю 073 «Менеджмент» (довідка про впровадження №199–н від 22 грудня 2017 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаним завершеним науковим дослідженням. Усі наукові результати, які представлені у дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, що належать здобувачу, а конкретний авторський внесок у них зазначено у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні й практичні положення проведеного дослідження обговорювались на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, форумах і круглих столах, зокрема: XVI Міжнародній науковій конференції «Глобальні дисбаланси: світова та українська економіки» (18–25 вересня 2012 р., м. Анталія), VII Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» (15 листопада 2012 р., м. Донецьк), Міжнародній науковій конференції «Маркетинг, менеджмент і організація виробництва в галузі освіти та публікацій Центральної та Східної Європи» (2 березня 2013 р., м. Прага), Міжнародній науковій конференції «Освітні системи Європейського Союзу: перспективи співробітництва та розвитку» (25 травня 2013 р., м. Прага), Науково-практичній конференції «Економічна конвергенція країн ЄС: досвід та перспективи для України» (11–13 вересня 2013 р., м. Херсон), XI Міжнародній науково-практичній конференції «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації» (13–14 березня 2014 р., м. Тернопіль), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий розвиток – літо 2014» (23–25 вересня 2014 р., м. Варна), VI Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і механізми відтворення ресурсного потенціалу України в контексті євроінтеграції» (16–17 жовтня 2014 р., м. Рівне), Міжнародній конференції «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти й навчання відповідно до політики Європейського Союзу щодо навчання упродовж життя» (18 березня 2015 р., м. Київ), II Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі (наукові читання імені Ігоря Недіна)» (28–29 квітня 2015 р., м. Київ), Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий економічний розвиток: теоретичні підходи та практичні рекомендації» (13–16 вересня 2015 р., м. Кошице); II Міжнародному науково-практичному форумі «Нова економіка», Генеральна тема Форуму – «Теорія та практика реформування економічних систем» (1–2 листопада 2015 р., м. Краків), Круглому столі «Практика застосування «Порядку розроблення, затвердження та перегляду професійних стандартів» (9 лютого 2016 р., м. Київ), XV Міжнародній науковій конференції «Економічні, політичні та юридичні проблеми міжнародних відносин 2016»

(3–4 червня 2016 р., м. Братислава), Міжнародній науково-практичній конференції «Ризики зайнятості вразливих груп населення» (22 червня 2016 р., м. Київ), XVI Міжнародній конференції «Економічні, політичні та юридичні проблеми міжнародних відносин 2017» (9–10 червня 2017 р., м. Вірт), Міжнародній науково-практичній конференції «Відкрите освітнє е–середовище сучасного університету» (9 вересня, 2017 р., м. Київ), IV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України» (22 листопада 2017 р., м. Київ), XVIII Міжнародній науковій конференції «Міжнародні відносини 2017: актуальні питання світової економіки і політики» (30 листопада – 1 грудня 2017 р., м. Смоленіце), II Міжнародній науково-практичній конференції «Трансформаційні зміни національної економіки в умовах євроінтеграції» (30–31 травня 2018 р., м. Дубляни).

Публікації. Результати дисертаційної роботи опубліковані у 70 наукових працях обсягом 240,8 друк. арк., в яких автору належить 77,1 друк. арк., у тому числі в індивідуальній монографії (обсягом 35,2 друк. арк.), 9 колективних монографіях, 10 статтях у вітчизняних наукових фахових виданнях (з них одноосібних – 8), 29 статтях у вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз (з них одноосібних – 24), 7 статтях у зарубіжних періодичних виданнях (у тому числі, внесених до переліку фахових видань відповідних країн – 3), 14 публікацій в інших вітчизняних та закордонних виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається з вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 480 сторінок. У дисертації міститься 24 таблиці, з яких 5 займають площу 6 сторінок, та 34 рисунки, з яких 3 займають площу 3 сторінок. Список використаних джерел налічує 345 найменувань та викладений на 33 сторінках. Загальний обсяг роботи становить 574 сторінки, з яких 52 сторінки займають додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *першому розділі* «Теоретико-методологічні засади дослідження транзитивного ринку праці та його структурних зрушень» узагальнено концептуальні положення функціонування ТРП, поглиблено сутність базових понять, що характеризують динаміку його структурних зрушень, класифіковано методичний інструментарій для оцінювання їх інтенсивності.

Вивчення базових ознак, напрямів та характеристик структурних зрушень на ТРП здійснювалось у контексті соціально-економічного розвитку. За методологічну основу дослідження взято концепції інноваційного, інституціонального, сталого розвитку та теорію ТРП, оскільки саме ці наукові знання з діалектичної позиції розкривають гносеологічні й онтологічні аспекти транзитивності економіки та ринку праці у тому числі.

Транзитивність ринку праці визначається як стан динамічного розвитку, зумовлений циклічністю економіки та перманентними зрушеннями структурних елементів (ринкового механізму, соціально-трудова відносин, ринкової

інфраструктури), з наявністю меж початку і завершення змін та їх перспективністю. Характерними ознаками транзитивності ринку праці визначено: трансформацію змісту, форм та характеру праці; зміну регламентації робочого часу; модернізацію робочих місць; зростання частки новостворених робочих місць у високотехнологічних та інноваційних секторах економіки; старіння професій і появу нових; прискорення транзиту робочої сили та зростання нестійкості зайнятості; підвищення вимог до якості та мобільності робочої сили; відсутність нормативів найму робочої сили; спрощення процедур найму та звільнення працівників; гнучкість оплати праці; поширення нетрадиційних форм та інноваційних видів зайнятості; загострення соціальних ризиків; зниження ступеня соціальної захищеності зайнятих; поєднання традиційних методів регулювання з інноваційними та посилення варіативності заходів активної політики зайнятості.

Гносеологічний підхід до тлумачення сутності ТРП дав змогу виокремити його базові поняття: «транзит» (або перехід) та «ринку праці». Під «транзитом» розуміємо період, коли у статусі зайнятості відбуваються зміни, зумовлені збільшенням або зменшенням пропозиції праці залежно від низки демографічних, медичних, соціально-економічних чинників. Ураховуючи, що у різні періоди життєвого циклу людини тривалість робочого часу змінюється й може відрізнятися від законодавчо встановленого стандарту, транзитивні стани у зайнятості неминучі та проявляються при переходах між безробіттям і зайнятістю, повним та неповним робочим днем, освітою (навчанням), оплачуваною та неоплачуваною роботою, зайнятістю й виходом на пенсію.

У традиційному розумінні, відповідно до системного підходу, ринок праці розглядається як система трудових, соціально-економічних і правових відносин, спрямована на узгодження інтересів роботодавців та працівників щодо використання та відтворення робочої сили. З урахуванням перехідного характеру ринкової системи, автор пропонує розглядати *ринку праці як транзитивний, тобто як багаторівневу динамічну систему соціально-трудова відносин, норм та інститутів, спрямовану на декомодифікацію праці, модернізацію робочих місць, встановлення нових правил використання та реалізації людських ресурсів, активізацію критичних переходів упродовж трудового життя, забезпечення мобільності робочої сили, гнучкості зайнятості та мінімізацію соціальних ризиків.*

Онтологічний підхід до наукового пізнання природи ТРП зумовив необхідність його аналізу з урахуванням життєвого циклу людини. Авторська позиція базується на тому, що перехід до іншої фази життя неминучий, а кожна з них характеризує якісно новий рівень розвитку особистості, ускладнюється багатовимірністю життєвого шляху та можливостями реалізації у сфері праці. Зміна фази пов'язується з особистісною ідентичністю та зрілістю, що залежно від мотиваційних настанов індивіда впливає на тривалість робочого часу, відображається на економічній активності (рис. 1).

Отже, відбувається безперервний транзит працездатної частини населення від однієї сфери зайнятості до іншої, зокрема: від освіти (навчання) до зайнятості й навпаки; переходи у сфері зайнятості; переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної й навпаки, а також переходи, пов'язані з виходом на пенсію.



Рис. 1. Транзитивний ринок праці та ризики критичних переходів
Джерело: авторська розробка.

Врахування життєвого циклу людини у дослідженні ТРП дає змогу якнайповніше зрозуміти зміни мотиваційних настанов та освітньо-професійних траєкторій, що перебувають як під впливом зовнішніх чинників, так і зумовлені внутрішніми епізодичними або випадковими потрясіннями в житті людей на кожній фазі життєвого циклу.

Крім того, кожен з переходів робочої сили не лише характеризується зміною статусу зайнятості, а й пов'язаний з певними специфічними ризиками: ризик розмивання людського капіталу, ризик волатильності трудових доходів у зв'язку з коливаннями попиту на працю та зміною статусу зайнятості; ризик обмеження доходу внаслідок виконання соціальних зобов'язань; ризик нестабільності доходів внаслідок перебування у статусі безробітного; ризик зниження доходу або отримання мінімального доходу через втрату працездатності; ризик соціального відторгнення у сфері праці.

Чим вищі соціальні ризики, тим вищі вимоги постають перед суспільством у сфері соціального захисту. Тому кожен з цих ризиків потребує системи заходів щодо їх мінімізації, а отже, розробки принципово нової системи соціального захисту населення. Фактично, структурні зрушення ТРП вимагають проведення соціальної політики з урахуванням усіх соціальних ризиків, які виникають при змінах статусів зайнятості. Розробка стратегії управління цими ризиками потребує поєднання наявних методів регулювання зайнятості з інноваційними, що уможливить посилення гнучкості зайнятості.

При обґрунтуванні теоретичних основ дослідження ТРП було виявлено, що найважливішу роль у формуванні та розвитку останнього відіграє його структура, через яку реалізується взаємодія всіх компонентів, що визначає порядок і спосіб їх включення до системи. Під *структурою ТРП* у дисертації розуміється *множина його взаємопов'язаних елементів, наділених конкретними характеристиками, які в сукупності виражають сутність цього ринку, забезпечують його існування та ефективне функціонування*. Усі ці елементи у взаємозв'язку та єдності спрямовані на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції праці, реалізацію права людини на гідну працю, вільний вибір зайнятості, соціальний захист тощо. У теоретичному аспекті наявність означених елементів є необхідною передумовою забезпечення балансу інтересів суб'єктів ТРП.

Структурні зрушення ТРП – це зміни пропорцій елементів ТРП (наприклад, попиту та пропозиції праці), що приводять до появи його нової якості або нових характеристик.

У роботі систематизовано чинники об'єктивного та суб'єктивного характеру, що визначають структурні зрушення ТРП: за об'єктами та суб'єктами впливу; характером та тривалістю впливу; сферами та рівнями дії. Досліджено взаємовплив зовнішніх та внутрішніх чинників.

ТРП як підсистема економіки перебуває у стані неперервного розвитку, під час якого відбуваються перманентні зміни його структури, що в сукупності зумовлюють трансформацію одних його елементів у інші з поступовою руйнацією складових, які не забезпечують ефективного функціонування системи та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість його оновленої моделі.

Систематизація науково-методологічних підходів до змістовного наповнення основних базових понять, які характеризують динаміку ТРП, уможливила авторське формулювання низки ключових дефініцій, а саме: «структурна трансформація», «структурна перебудова», «структурна криза».

Структурна трансформація ТРП є формою розвитку, що охоплює всі соціально-економічні передумови його функціонування та характеризується як постійними переходами від стійкого до нестійкого стану (і навпаки), так і еволюційними та революційними зрушеннями елементів його структури та їх взаємозв'язків у єдності. Визначено, що специфіка трансформації ТРП залежить від тенденцій змін окремих його компонентів, зокрема: пропозиції, попиту, інфраструктури й соціально-трудова відносин, які формують основу соціального потенціалу реалізації її інноваційних перспектив. Відповідно до теорії циклу, у дисертації структурна трансформація ТРП розглядається як неминучість, оскільки рано чи пізно на зміну одній тенденції прийде інша. Точка, в якій відбудеться ця зміна, і є точкою трансформації, точкою зміни якості структурного елемента або всієї системи. Тому трансформація передбачає перехід на новий якісний рівень.

Під *структурною перебудовою ринку праці* розуміється процес поєднання трансформації та розвитку, що проявляється у поступових, поетапних, послідовних інституційних і структурних перетвореннях, які приводять до формування якісно нового механізму його функціонування на базі використання інноваційних інструментів регулювання та сприяють прогресивному соціально-економічному

розвитку. Її основними завданнями є: забезпечення нормативно-правового поля для прогресивного розвитку соціально-трудових відносин; удосконалення системи їхнього регулювання; розширення інфраструктури; забезпечення гнучкості зайнятості з метою досягнення стабільного й ефективного функціонування ТРП; розширення умов для повноцінного відтворення робочої сили, посилення її конкурентних переваг та покращання якості трудового життя. Оскільки ТРП залежить від глобалізації економіки та макроекономічної ситуації, його елементи перебувають у постійному протиріччі один з одним, яке з часом може обернутися *структурною кризою* – невідповідністю між попередніми (застарілими) елементами структури ТРП або механізмами його регулювання та новими, які з'являються у відповідь на вимоги економіки, що постійно зростають. Структурна криза ТРП нерозривно пов'язана з кризовими процесами нециклічного характеру (енергетична, сировинна, екологічна тощо), зумовленими недосконалістю державного регулювання, що супроводжується занепадом певних видів економічної діяльності (або галузей) і порушенням загальноекономічних відтворювальних процесів, унаслідок чого зростає структурне безробіття, знецінюється праця, загострюються диспропорції в освітньо-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції праці, відбувається посилення темпів відтоку висококваліфікованих кадрів і деградація трудового потенціалу загалом.

Ураховуючи те, що структурні зрушення у науковій літературі трактуються переважно за ієрархією (їх певні характеристики, імпульси та наслідки тісно пов'язані з предметом трансформації у соціально-економічному просторі), можна виокремити *чотири рівні структурних зрушень ТРП*: локальний, регіональний, національний та глобальний. Автор виходить з того, що вивчення структурних зрушень ТРП на всіх рівнях неможливе без урахування людини як активного учасника економічного відтворення. Своєю чергою економічне відтворення складається з множини перетворень, які базуються на людській діяльності та протиріччях інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Вивчення методологічних основ дослідження структурних зрушень економічних систем дало змогу дійти висновку, що кількісні та якісні наслідки трансформації структури ТРП, зокрема змісту та характеру праці, її попиту та пропозиції, освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам економіки, співіснування та інтеграції нових соціально-трудових відносин з попередніми, ефективності інституційного забезпечення, можливо оцінити тільки після закінчення процесу їх видозмінення.

У розділі обґрунтовано, що структурні зрушення ТРП на сучасному етапі його розвитку проходять в умовах модернізації усіх сфер суспільного життя та пов'язані з процесами становлення економіки постіндустріального типу, які супроводжуються прискореною інформатизацією економіки та диверсифікацією зайнятості. Обґрунтування теоретико-методологічних основ трансформації ТРП дало змогу дійти висновку, що структурні зрушення на ньому неминуче ведуть до появи нових статусів зайнятості, а саме: тимчасової зайнятості, неповної зайнятості, періодів продовження освіти і навчання впродовж життя, а також періодів незайнятості з інших причин.

Узагальнено основні методичні підходи до оцінки структурних зрушень ТРП, систематизовано статистичні показники, найбільш прийнятні для оцінки інтенсивності структурних зрушень, і класифіковано їх за критеріями нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості. Основні напрями статистичного вивчення структурних зрушень ТРП включають: 1) характеристику структурних зрушень окремих частин сукупності за два і більше періоди; 2) узагальнювальну характеристику структурних зрушень у цілому по сукупності; 3) оцінку ступеня концентрації та централізації.

Другий розділ «Структурні зрушення транзитивного ринку праці України та їх наслідки» присвячено дослідженню структурних реформ та особливостей становлення ТРП, комплексній оцінці структурних змін у попиті та пропозиції праці та їх наслідків.

Економічні перетворення в Україні після здобуття незалежності мали дві специфічні ознаки. Перша – це роздержавлення економіки (лібералізація господарської діяльності та приватизація власності), що супроводжувалася розривом коопераційних зв'язків, втратою ринків збуту, і, як наслідок, істотним спадом промислового виробництва, масовою вимушеною неповною зайнятістю на підприємствах, поширенням довготривалого безробіття та зростанням сегмента тіньової зайнятості. Найбільше падіння зайнятості було у будівництві, металургії та хімічній промисловості. Деіндустріалізація сприяла збільшенню частки нематеріального виробництва у ВВП та відповідному зростанню зайнятості у нематеріальній сфері. Друга – це поступове розширення сфери послуг, що супроводжувалося збільшенням доданої вартості секторальної економіки у структурі ВВП та розширенням кількості робочих місць у цій сфері. Попри такі трансформації національна економіка не набула чітких рис постіндустріальної економіки, оскільки сфера послуг розвивалася переважно не на основі інформаційних послуг та економіки знань, а за рахунок оптової та роздрібно торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, операцій з нерухомістю, фінансових, страхових, транспортних послуг. Непослідовність структурних та інституційних реформ в Україні зумовила диспропорційність розвитку економіки, утримання впродовж тривалого періоду низькорентабельних виробництв і значної частки малопродуктивних робочих місць.

Упродовж тривалого періоду реформування національної економіки в країні не сформувався усталена концепція політики зайнятості. Під час реформ процеси реструктуризації зайнятості переважно характеризувалися пасивним пристосуванням підприємств під нові умови «гри» та невисокими темпами перерозподілу найманих працівників в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів. Трансформаційні економічні перетворення в Україні сприяли виникненню істотних інституційних обмежень у розвитку ТРП та поширенню застосування на практиці нестандартних механізмів адаптації, зокрема маневрування тривалістю робочого часу та оплатою праці, замість докорінної ліквідації непродуктивної зайнятості. Отже, впродовж тривалого часу в Україні за рахунок збереження низької оплати праці та існування заборгованості з її виплати утримувалася надлишкова зайнятість,

а серед пріоритетів регулювання зайнятості було запобігання довготривалому зареєстрованому безробіттю.

Аналіз структурних зрушень в економіці України дав змогу чітко простежити чотири основні етапи, які вплинули на зміну кон'юнктури ТРП:

1) глибока соціально-економічна криза (1992–1999 рр.), що супроводжувалася стрімким скороченням обсягів виробництва та погіршенням всіх соціально-економічних показників ТРП й поширенням тіньової зайнятості;

2) пожвавлення, зростання та стабілізація темпів економічного і соціального розвитку (2000–2007 рр.);

3) скорочення обсягів виробництва внаслідок фінансової кризи (2008–2013 рр.);

4) поглиблення економічної кризи політичною кризою, що супроводжувалася російською окупацією Криму та військовим конфліктом на території Донбасу (з 2014 року і дотепер).

Сучасний розвиток ТРП відбувається практично за тими самими сценаріями, що й на початку переходу до ринкових відносин. Перебудова національної економіки супроводжується захисною реструктуризацією зайнятості, повільними темпами створення робочих місць у високотехнологічних галузях та реалокатії людських ресурсів до них. Інституціональні обмеження у соціально-трудої сфері не сприяють забезпеченню гнучкості робочого часу та поширенню нестандартних форм зайнятості в офіційній економіці.

Недосконалість інституційного та ринкового середовища зумовлюють фінансову дестабілізацію, деформацію розподілу доходів між інституційними секторами економіки, звуження ресурсної бази розвитку нового малого й середнього бізнесу та, відповідно, формування деінвестиційної моделі розвитку економіки. Означені чинники загальмували ринкове реформування та відтермінували процеси масштабної модернізації економіки. Застаріла структура економіки України зумовлює неефективну структуру зайнятості. Існує неприпустимо висока зайнятість найпростішими професіями (18,9% – абсолютний максимум серед європейських країн). Переважна більшість українців оцінюють таку зайнятість винятково як паліатив або додаткову зайнятість пенсіонерів.

Досліджено структурні зміни попиту та пропозиції праці за статтю, віковими групами, регіонами, видами економічної діяльності та професійними групами. Вивчення динаміки пропозиції праці на ТРП показало, що вона формується в умовах скорочення природної бази робочої сили, деформації статево-вікової структури, яка склалася внаслідок низької народжуваності. Ці зміни зумовили зростання частки осіб літнього віку у загальній структурі населення та відповідне підвищення навантаження на працездатну частину населення. Крім демографічних процесів, на структурні зрушення у пропозиції праці вплинули процеси реформування та реструктуризації економіки, зміни у соціальному законодавстві, низькі темпи зростання реальної заробітної плати, низька частка оплати праці у структурі доходів населення, масове переорієнтування українців на здобуття вищої освіти, трудова та освітня мобільність.

Формування попиту на працю в досліджуваній період відбувалося з урахуванням економічних можливостей основних гравців ринку, що проявлялись у

створенні та постійному вдосконаленні певної сукупності робочих місць і зумовлювали зростання потреби у робочій силі певного освітньо-кваліфікаційного рівня. Найбільш вагомим скороченням попиту на працю за період 2004–2016 рр. спостерігались у промисловості та будівництві (на 10,2 в. п. та 7,4 в. п. відповідно). У структурі промисловості було стрімке зниження попиту на працю в добувній галузі та підвищення – у переробній. Структурні зрушення попиту на працю для промисловості були істотними і торкнулися всіх категорій робочих місць, але найбільш помітними вони були для робочої сили, яка претендувала на робітничі посади та ті робочі місця, що не потребували професійної підготовки.

Незначні скорочення попиту на працю були характерні для фінансової діяльності, сільського, лісового господарств та мисливства, операцій з нерухомим майном та інших видів економічної діяльності. За професійними групами спостерігалися суттєві структурні зміни попиту на професіоналів, фахівців, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин. Максимальні зрушення попиту на працю були характерні для представників найпростіших професій, кваліфікованих працівників з інструментом і технічних службовців, де є істотний дисбаланс між попитом та пропозицією праці.

Дефіцит кваліфікованих кадрів за професіями, які мають особливий попит на ТРП, призводить у підсумку до неможливості якісного укомплектування підприємств необхідною робочою силою, а відтак, у перспективі обертається втратою конкурентоспроможності та падінням продуктивності праці. Проблема нестачі кваліфікованих кадрів у розрізі окремих професій поглиблюється ще й тим, що ТРП властива асиметрія інформації, коли при виборі напряму підготовки молодь не керується перспективами працевлаштування (профіцитом або дефіцитом фахівців з обраного напряму), переважно не цікавиться умовами та оплатою праці за цим фахом. Тому при виході на транзитивний ринок більша частина випускників взагалі не може знайти роботу, зокрема через відсутність потрібних вакансій, низьку оплату праці, а нерідко й через особисті мотиви, серед яких розчарування в обраній спеціальності, коли очікування не співпали з реальністю. Ще однією з причин низького рівня наповненості вакансій є неузгодженість вимог до претендентів на робочі місця, що проявляється у невідповідності їхніх компетенцій потребам робочих місць. Перераховані чинники у кінцевому підсумку унеможливають ресурсне забезпечення інноваційного розвитку економіки, оскільки істотна частина робочої сили працевлаштовується на низькопродуктивні робочі місця, які не забезпечують навіть базових передумов її відтворення.

На базі дослідження структурних зрушень національної економіки та їх впливу на формування сукупного попиту на працю встановлено, що для ТРП властивий поступовий перерозподіл робочих місць на користь сервісної економіки, які з одного боку вимагають спеціальної професійно-кваліфікаційної підготовки та пов'язані з виконанням інтелектуально-емних операцій, а з іншого боку потребують навичок обслуговування (надання персональних та бізнес-послуг). Професійно-кваліфікаційна структура попиту на працю за таких тенденцій

трансформуватиметься у бік залучення до виробництва кваліфікованої робочої сили, що володіє високим рівнем інтелектуального потенціалу і поєднує знання кількох професій, розширюючи профіль представників синтетичних спеціальностей. Тому специфічною рисою перспективної моделі зайнятості стане суміщення основної професії (фінансиста, інженера, викладача тощо) з інформаційною працею, що потребуватиме якісно нової освітньо-професійної підготовки. Це вимагатиме більшої гнучкості від системи вищої та професійної освіти, які мають орієнтуватися на перспективні зміни потреб економіки, що більш наочно проявляються у сфері зайнятості. У зворотному випадку невідповідність між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції праці дедалі зростатиме.

Освітньо-кваліфікаційний дисбаланс між попитом та пропозицією праці, що характерний для України, є серйозною перешкодою для модернізації економіки. Передумовами його виникнення стали структурні диспропорції національної економіки, погіршення статево-вікового складу робочої сили, нестабільність взаємозв'язку між ринком освіти та ТРП, зорієнтованість закладів вищої та професійної освіти переважно на поточні потреби прямих споживачів освітніх послуг, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями. Форми прояву цього дисбалансу простежуються також у зниженні виробничої ефективності та продуктивності праці, існуванні вимушеної неповної зайнятості, істотної частки неформальної зайнятості, одночасному поширенні структурного та технологічного безробіття, високих показників навантаження на одне вільне робоче місце, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення.

Систематизовано основні методологічні підходи до оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ТРП: нормативний, статистичний, доходний та соціологічний. Узагальнено основні способи визначення освітньої та кваліфікаційної невідповідності, які найчастіше використовуються у рамках цих чотирьох підходів, та досліджено переваги й недоліки кожного з них. У межах статистичного підходу запропоновано власну вдосконалену формулу індексу освітньо-кваліфікаційної невідповідності, що розраховується на базі різниці співвідношень, які характеризують пропозицію та попит робочої сили за освітніми рівнями:

$$I^{mismatch} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 \left| \frac{E_i}{E} - \frac{U_i + D_i}{LF + D} \right|,$$

де i – рівень освіти (первинна або нижче; вторинна; третинна);

E, U, LF, D – чисельність зайнятих, безробітних, економічно активних та зневірених.

Використання у формулі відношення $(U_i + D_i)/(LF + D)$ дає змогу отримати більш надійний результат, оскільки враховує чисельність зневірених за i -м рівнем освіти, що точніше характеризує загальний обсяг пропозиції робочої сили. Чим вищим є значення індексу, тим вищим є рівень невідповідності кваліфікацій. Цей індекс може тлумачитися, з одного боку, як міра невідповідності кваліфікацій між попитом і пропозицією на них, а з іншого – як зведений умовний показник різниці між попитом та пропозицією робочої сили з різними рівнями освіти.

Встановлено, що проведення якісного аналізу формування попиту на працю в Україні вимагає покращання інформаційного забезпечення моніторингу ТРП. Виявлено необхідність проведення статистичного моніторингу робочих місць з розподілом за видами економічної діяльності, регіонами, категоріями робочих місць, основними професійними групами та удосконалення моніторингу робочої сили, зокрема розподілу зайнятих за професійно-кваліфікаційною структурою в розрізі видів економічної діяльності та регіонів.

Третій розділ «Теоретико-методологічні основи дослідження взаємодії транзитивного ринку праці та ринку освіти» присвячено вивченню теоретичних та прикладних засад функціонування ринку освіти, його взаємодії з ТРП, а також трансформаційних процесів у системі освіти, пов'язаних з її модернізацією та формуванням нової освітньої парадигми.

Узагальнено наявні методичні підходи до вивчення сутнісних характеристик ринку освіти. Базуючись на системному підході, запропоновано сутність ринку освіти розглядати з позицій прямих та непрямих споживачів освітніх послуг. З позицій прямого споживача освітньої послуги (індивіда) *ринок освіти є системою соціально-економічних відносин, що зорієнтована на виробництво і реалізацію послуг щодо формування певного об'єму знань та компетенцій особистості, розкриття її талантів, здібностей, збагачення інтелектуального, творчого, культурного потенціалів, націлена на задоволення потреби у більш вигідному продажі робочої сили та потребує як зовнішніх джерел фінансування, так і власних інвестицій споживачів.* З позицій непрямих споживачів освітніх послуг (роботодавців та держави), *ринок освіти є системою соціально-економічних, правових, організаційно-методичних, інформаційних відносин, спрямованих на задоволення суспільних потреб у нових знаннях, освітніх продуктах та інноваціях, а також на формування та відтворення конкурентоспроможної робочої сили.*

Пропозиція на ринку освіти формується сукупністю освітніх закладів, які мають усі ознаки комерційної організації: ведуть організаційно-адміністративну та господарську діяльність, характеризуються єдністю освітніх технологій і бізнес-процесів, є виробниками освітніх послуг. Попит на ринку освіти формується споживачами освітніх послуг (учнями, студентами, роботодавцями, державою тощо), між якими укладаються договірні відносини щодо купівлі-продажу цих послуг. Отже, договірні відносини між контрагентами ринку освіти будуються на прозорій цінній політиці за відсутності таємних домовленостей між освітніми закладами з використанням різноманітності освітніх стратегій і програм.

Досліджено загальні та специфічні особливості формування освітніх послуг, що уможливило уточнення їхньої сутності. З урахуванням дихотомії природи зиску від споживання освітніх послуг запропоновано *освітню послугу визначати як змішане благо, що виражається об'ємом навчальної та наукової інформації, яка трансформується у певну сукупність знань для задоволення потреб споживачів в отриманні загальної освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки (перепідготовки), підвищенні кваліфікації, навчанні впродовж всього життя.* Виступаючи змішаним благом, освітня послуга частково або повністю оплачується споживачем. Ринок освіти є ефективним інструментом ринкової економіки лише за

умови наявності мобільної системи освіти, яка гнучко реагує на потреби ТРП та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня.

Водночас освітні заклади залишаються спрямованими переважно на запити безпосередніх споживачів освітніх послуг, тобто на контингент, що здобуває освіту, і практично не зорієнтовані на запити ТРП. Попри це на вході завданням освітнього закладу є залучення та відбір абітурієнтів, а на виході – забезпечення якості знань та умінь випускників. Зорієнтованість на конкретного споживача свідчить про врахування його інтересів і вносить двоїстість у роботу освітніх закладів, виявляючи розбіжності між попитом на освітні послуги (від здобувачів освіти) та опосередкованим попитом на ці самі послуги, який виявляється у кваліфікованих кадрах, наділених певними загальними та професійними компетенціями, з боку роботодавців.

Виявлено необхідність коригування споживчих переваг у виборі майбутнього напрямку навчання. На індивідуальному рівні таке коригування сприятиме підвищенню конкурентоздатності, мінімізації ризиків безробіття, зростанню віддачі від інвестицій в освіту, зменшенню витрат на перенавчання, підвищенню рівня задоволеності трудовою діяльністю, накопиченню професійного досвіду, підвищенню якості життя. На мікрорівні коригування споживчих переваг сприятиме підвищенню продуктивності праці, накопиченню людського капіталу, скороченню витрат на пошук та додаткову підготовку персоналу, прискоренню технологічного оновлення виробництва та впровадженню інновацій, отриманню додаткових конкурентних переваг. На макрорівні коригування споживчих переваг сприятиме зменшенню соціальної напруги на ТРП, забезпеченню збалансованості попиту та пропозиції праці, посиленню ефективності державних витрат на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації, скороченню відтоку кваліфікованих працівників за кордон, розвитку людського капіталу, росту продуктивності праці, зростанню вартості праці та якості життя населення, підвищенню інноваційності та конкурентоспроможності економіки країни.

Структурні зрушення на ринку освіти України відбувалися в умовах становлення ринкових відносин, модернізації всіх сфер суспільного життя та входження до загальноєвропейського світового простору. В роботі досліджено взаємозв'язок між Європейською рамкою кваліфікацій, Рамкою кваліфікацій європейського простору освіти, Національною рамкою кваліфікацій (НРК), визначено характерні риси та зміст основних структурних елементів системи кваліфікацій. Запропоновано *систему професійних кваліфікацій* розглядати як *сукупність механізмів правового та інституційного регулювання кваліфікацій працівників з урахуванням потреб ТРП й можливостей системи освіти та навчання.*

Проаналізовано показники освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць для України та європейських країн за статеві-віковими та гендерними характеристиками. Встановлено, що невідповідність кваліфікацій потребам ТРП як серед зайнятого населення, так і серед тих, хто шукає роботу, характеризується істотним розривом. Серед надлишково освіченої робочої сили вона варіює від 10% до 30%, а серед недостатньо освічених становить близько 20%.

Переважна більшість країн демонструє хвилеподібну динаміку показників надлишкової та недостатньої освіченості для різних вікових груп. Показники недостатньої освіченості переважають над показниками надлишкової освіченості для розвинутих країн, тоді як у країнах, що розвиваються, ситуація протилежна. За віковими групами простежується стабільна тенденція до зростання надлишково освіченої молоді та скорочення недостатньо освіченої. У гендерному розрізі жінки частіше характеризуються надлишковою освіченістю, ніж чоловіки (виключення: Росія, Україна, Косово).

Одним із шляхів розв'язання проблеми освітньо-кваліфікаційної невідповідності є налагодження взаємодії ТРП та ринку освіти як найважливіших природних регуляторів відтворення людського капіталу. На підставі аналізу специфіки функціонування обох ринкових систем уточнено зміст та функціональне призначення взаємодії між ними. *Взаємодія ТРП та ринку освіти – це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів та студентів), у процесі якої досягається збалансування попиту та пропозиції праці, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання.* З позицій національних інтересів взаємодія цих ринкових систем є узагальненою формою співпраці їх суб'єктів з метою задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі, збалансування попиту та пропозиції за освітньо-професійними характеристиками та посилення конкурентоздатності робочої сили. *Метою взаємодії ТРП та ринку освіти є максимальне задоволення потреб суб'єктів цих ринків, що, з одного боку, дає змогу збалансувати попит та пропозицію кваліфікованої праці, досягти вищої якості освіти (покращення її змісту та удосконалення форми), а з іншого – задовольнити всіх суб'єктів взаємодії у відповідних освітніх продуктах і послугах.*

В умовах посилення освітньо-кваліфікаційних дисбалансів взаємодія ТРП та ринку освіти має бути спрямована на вдосконалення національної системи кваліфікацій (національної рамки кваліфікацій, професійних стандартів, процедури визнання (сертифікації), переліку галузей професійної діяльності, каталогу кваліфікацій та системи забезпечення їх якості), відповідного оновлення змісту освітніх стандартів, навчальних програм, переліку предметів і пошуку нових технологій навчання. Визначено цілі та завдання реалізації державної політики у галузі НРК, а також механізм взаємодії суб'єктів ТРП та ринку освіти в цьому напрямі.

У четвертому розділі **«Розвиток національної системи кадрового забезпечення та діагностика освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці»** удосконалено категоріальний апарат для вивчення освітньо-кваліфікаційних дисбалансів, розроблено методичні засади їх оцінки з використанням методів статистичного моделювання та соціологічного опитування, проведено діагностику освіченості робочої сили, досліджено динаміку розвитку системи кадрового забезпечення в Україні, визначено шляхи взаємодії основних соціальних партнерів у напрямі збалансування попиту та пропозиції праці.

У розділі уточнено сутність основних категорій, які характеризують відповідність (невідповідність) кваліфікацій вимогам робочих місць. *Освітньо-кваліфікаційна відповідність найманого працівника робочому місцю* трактується як наявність необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної підготовки та майстерності для якісного виконання функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією. Виявлено, що ТРП притаманні різні прояви невідповідності кваліфікацій працівників, що зумовило потребу їх узагальнення за характерними ознаками та типами (рис. 2).

НЕВІДПОВІДНІСТЬ КВАЛІФІКАЦІЙ					
Залежно від рівня освіти			Залежно від вимог робочого місця		
Надлишкова освіченість		Недостатня освіченість	Вертикальна невідповідність		Горизонтальна невідповідність
Залежно від рівня майстерності			Залежно від рівня старіння		
Надлишкова майстерність		Недостатня майстерність	Моральне старіння компетенцій		Фізичне старіння компетенцій
Залежно від рівня кваліфікацій					
Надлишкова кваліфікованість		Недостатня кваліфікованість		Витіснення /скачування донизу	
Профіцит кваліфікацій		Розрив у кваліфікаціях		Дефіцит кваліфікацій	

Рис. 2. Класифікація невідповідності кваліфікацій

Джерело: авторська розробка.

Автор виходить з того, що типи невідповідності кваліфікацій переважно пов'язані з нестачею певних професійних навичок або з їхнім надлишком. В обох випадках невідповідність кваліфікацій є свідченням слабкого зв'язку між ТРП та ринком освіти. І якщо в першому випадку нестача необхідних компетенцій може бути усунена шляхом організації додаткової професійної підготовки, то в другому вона потребує системної роботи щодо узгодження змісту професійної і вищої освіти та обсягів підготовки кадрів з потребами економіки.

Статистичне вимірювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ТРП виконано на базі методології обчислення індексів горизонтальної та вертикальної невідповідності кваліфікацій потребам робочих місць Євростату, яку було адаптовано з урахуванням наявного інформаційного забезпечення. Вертикальна невідповідність (надмірна освіченість) визначається як індекс (I^{ver}), який характеризує відносну чисельність зайнятих віком 20–64 рр. з вищою освітою, які працюють за професіями, що не вимагають такого рівня освіти, до зайнятого населення цього віку з вищою освітою. Горизонтальна невідповідність (недостатня освіченість) визначається як індекс (I^{hor}), що характеризує кваліфікаційну розбіжність між поточною професією та освітнім напрямом для зайнятих 15–34 рр.

Побудовано статистичні моделі взаємозв'язку для індексів вертикальної та горизонтальної невідповідності. В якості факторних змінних використано

структурні (бінарні) змінні, що відображають такі характеристики робочої сили, як місце проживання, стать, рівень освіти, напрям освітньої підготовки, сфери зайнятості тощо. Інформаційною базою для проведення відповідних розрахунків є дані обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Результати моделювання засвідчили, що найбільш адекватними є такі лінійні регресійні моделі:

для вертикальної невідповідності:

$$I^{ver} = 38,920 - 13,044x_1 - 10,943x_2 + 12,818x_3 + 2,990x_4 - 3,954x_5 - 5,795x_6 - 4,071x_7,$$

де x_1 – структурна змінна, що відображає тип місцевості, у якій проживає особа ($x_1=1$ – особа проживає у місті, $x_1=0$ – особа проживає у сільській місцевості); x_2 – структурна змінна, що відображає стать особи ($x_2=1$ – жіноча, $x_2=0$ – чоловіча); x_3 – структурні змінні, що відображають вікову групу, до якої належить особа: $x_3=1$ – вікова група 15–24 рр.; $x_3=0$ – інша вікова група; $x_4=1$ – вікова група 25–34 рр.; $x_4=0$ – інша вікова група; якщо $x_5=1$ – вікова група 35–39 рр.; якщо $x_5=0$ – інша вікова група; якщо $x_6=1$ – вікова група 40–49 рр.; якщо $x_6=0$ – інша вікова група; якщо $x_7=1$ – вікова група 50–59 рр.; якщо $x_7=0$, – інша вікова група. Отже, якщо $x_3=x_4=x_5=x_6=x_7=0$, то вікова група 60–64 рр.

для горизонтальної невідповідності:

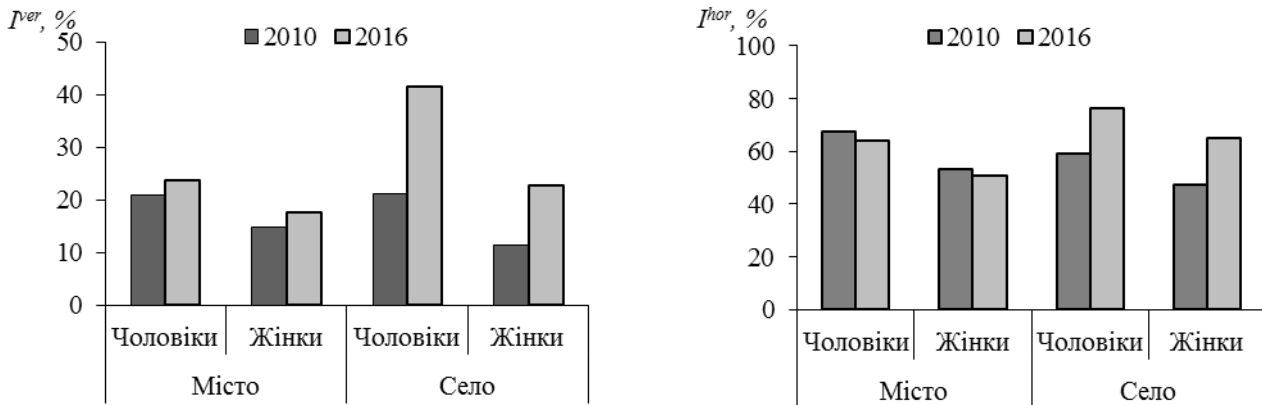
$$I^{hor} = 91,126 - 11,880x_1 - 9,709x_2 - 16,724x_3 - 18,494x_4 - 17,105x_5,$$

де x_1 – структурна змінна, що відображає тип місцевості, у якій проживає особа ($x_1=1$ – особа проживає у місті, $x_1=0$ – особа проживає у сільській місцевості); x_2 – структурна змінна, що відображає стать даної особи ($x_2=1$ – жіноча, $x_2=0$ – чоловіча); x_3 – структурні змінні, що відображають вікові групи: якщо $x_3=1$, то вікова група 20–24 рр.; якщо $x_3=0$, то інша вікова група; якщо $x_4=1$, то вікова група 25–29 рр.; якщо $x_4=0$, то інша вікова група; якщо $x_5=1$, то вікова група 30–34 рр.; якщо $x_5=0$, то інша вікова група. Отже, якщо $x_3=x_4=x_5=0$, то вікова група 15–19 рр.

Отримані результати дали змогу простежити динаміку вертикальної та горизонтальної невідповідностей за статтю, типом поселення і віковими групами та виявити закономірності їх розвитку. Вертикальна невідповідність має спадний характер для осіб до 40–49 рр. незалежно від типу поселення та статі, а потім характеризується стійкою тенденцією росту. Це пов'язано з тим, що конкурентоспроможність робочої сили за низкою якісних показників (і у тому числі за освітою) знижується. Своєю чергою горизонтальна невідповідність скорочується з 15 до 29 років, а далі зростає, що є свідченням девальвації набутих раніше навичок та появою потреби перенавчання або підвищення кваліфікації.

Дослідження динаміки обох індексів невідповідності за статтю та типом місцевості за 2010–2016 рр. сприяло виявленню різноспрямованості їхнього розвитку (рис. 3). Вертикальна невідповідність характеризується стабільним ростом незалежно від статі та типу поселень, тоді як горизонтальна зростає лише у сільській місцевості. Зростаюча динаміка вертикальної невідповідності у сільській місцевості пов'язана з обмеженою пропозицією робочих місць, що переважно вимагають залучення робочої сили з середньою та низькою кваліфікацією. Водночас горизонтальна невідповідність є свідченням девальвації навичок, набутих раніше, та

інертністю процесів перенавчання або підвищення кваліфікації кадрів.



Вертикальна невідповідність

Горизонтальна невідповідність

Рис. 3. Динаміка освітньо-кваліфікаційної невідповідності за типом поселення та статтю, 2010–2016 рр.

Джерело: авторські розрахунки.

Статистичні оцінки динаміки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів в економіці України за чотирма основними секторами наведено у табл. 1.

Таблиця 1.

Індекси вертикальної та горизонтальної невідповідності за чотирьохсекторною моделлю економіки у 2010 р., 2013 р. та 2016 р.

	Первинний сектор	Вторинний сектор	Третинний сектор	Четвертинний сектор
Вертикальна невідповідність				
2010 р.	25,32	26,41	31,55	3,51
2013 р.	63,67	27,81	33,80	3,45
2016 р.	55,22	31,02	37,20	3,34
Горизонтальна невідповідність				
2010 р.	49,94	68,30	63,72	42,39
2013 р.	52,98	68,51	61,48	37,38
2016 р.	84,87	67,83	61,44	34,21

Джерело: авторські розрахунки.

На підставі проведених розрахунків досліджено розбіжності вертикальної та горизонтальної невідповідностей за секторами та видами економічної діяльності у часі, визначено причини, що їх зумовили. Отримані результати дають змогу обґрунтувати секторальні пріоритети щодо забезпечення гнучкості національної системи освіти та прогресивності структурних змін у зайнятості.

З метою отримання розширеної інформаційної бази про освітньо-кваліфікаційну невідповідність робочої сили потребам робочих місць проведено соціологічне опитування серед найманих працівників та роботодавців, що дало сформулювати суб'єктивну оцінку з погляду найманих працівників щодо задоволеності робочими місцями, умовами та оплатою праці й самооцінки власної кваліфікаційної та компетентісної відповідності роботі, яку виконують; з позиції роботодавців –

щодо освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили запитам робочих місць, її взаємозв'язку з продуктивністю праці. Встановлено, що попри перенасичення ТРП фахівцями, роботодавці відчувають труднощі підбору персоналу, які пов'язані з дефіцитом кваліфікованих кадрів, низьким рівнем оплати праці, невідповідністю знань і вмінь претендентів вимогам робочих місць, завищеними вимогами претендентів, непривабливістю змісту роботи та умов праці, а також зі змінами вимог до робочого місця і швидким старінням навичок.

Виявлено розбіжності в суб'єктивних оцінках освітньої підготовки найманих працівників та роботодавців. З метою унаочнення отриманих результатів побудовано матрицю збалансованості ТРП за окремими компетенціями, що дало змогу виявити ті з них, ситуація щодо яких є найкритичнішою, та на основі цього розробити рекомендації щодо вирівнювання наявного та необхідного рівнів професійних знань.

Досліджено взаємозв'язки невідповідності освіченості та кваліфікації на рівні підприємств і її вплив на продуктивність зайнятості, узагальнено перелік компетенцій, які будуть мати попит у 2030 році. Серед найбільш затребуваних компетенцій роботодавці виділяють навички працювати з колективами, групами та індивідами (55,7%), у режимі високої невизначеності та швидкої зміни завдань (48,7%), керувати проектами й процесами (45,3%), вміння працювати із запитами споживача (42,3%), що вимагатиме від найманих працівників здатності швидко приймати рішення, реагувати на зміни умов роботи, розподіляти ресурси й управляти власним часом. Кожен третій з роботодавців серед компетенцій майбутнього виділяє навички міжгалузевої комунікації, що передбачають розуміння технологій, процесів і ринкової ситуації в різних суміжних та несуміжних галузях, а також системне мислення, яке полягає у вмінні визначати складні системи і працювати з ними. Кожен п'ятий роботодавець зазначає зростання перспективної потреби у мультимовності та мультикультурності, що передбачає володіння іноземними мовами, розуміння національного та культурного контексту країн-партнерів, а також навички програмування ІТ-рішень, управління складними автоматизованими комплексами, роботу зі штучним інтелектом.

У п'ятому розділі «Шляхи удосконалення механізму регулювання транзитивного ринку праці» науково обґрунтовано стратегії управління соціальними ризиками, пов'язаними з транзитом робочої сили, розроблено соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти, визначено основні напрями і способи взаємодії соціальних партнерів у частині прогнозування кваліфікацій, запропоновано технологію профілювання безробітного населення.

Встановлено, що забезпечення вільного доступу до ТРП не завжди гарантує задовільні можливості у сфері праці, оскільки наявність робочого місця не обов'язково супроводжується високою якістю зайнятості. Це пов'язано з тим, що якість зайнятості характеризується не лише гідними умовами та оплатою праці, а й можливостями вибудовувати кар'єру та переходити на кращу роботу, що свідчить про позитивний перебіг критичних переходів робочої сили. Автор наголошує, що у періоди економічних спадів держава має реалізувати програми створення робочих місць, а коли починається відновлення - більше зосереджуватися на субсидюванні

зайнятості, що сприятиме розширенню можливостей доступу до освіти впродовж життя та відновленню конкурентоспроможності робочої сили. У такий спосіб забезпечуватиметься ефективна інституціоналізація програмної політики на ТРП, яка у кінцевому підсумку працюватиме на забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Вкрай важливо, сприяючи зайнятості, не лише намагатися скоротити частку незайнятих громадян та забезпечити соціальний захист уразливим категоріям робочої сили, а й скоротити при цьому неефективну та низькоякісну зайнятість. Тільки тоді можна буде говорити про відповідність ТРП суспільним потребам, а не лише про відповідність робочої сили потребам останнього. Відповідність ТРП суспільним потребам має забезпечуватися набором соціальних благ: правом доступу до розвинутої інфраструктури ринку праці, соціальним захистом робочої сили у випадку реалізації її критичних переходів упродовж життя, гарантіями збереження доходу та мінімізації ризиків соціального відторгнення у доступі до інституційних систем.

В умовах посилення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ТРП та зростання частки незайнятого населення загострюються протиріччя між системою підготовки (перепідготовки) кадрів та реальними потребами підприємств у кваліфікованій робочій силі, що вимагає переосмислення наукових поглядів щодо функціонування ТРП й ринку освіти і пошуку ефективних механізмів їх регулювання та налагодження взаємодії. Основним завданням у подоланні освітньо-кваліфікаційних дисбалансів має стати пошук шляхів зближення, гармонізації обох ринкових систем, удосконалення механізму їх взаємодії. У роботі науково обґрунтовано доцільність функціонування механізму взаємодії ТРП та ринку освіти, який базується на принципах системності, комплексності, достовірності, об'єктивності, конкретності, точності, комплексності та збалансованості, гнучкості й адаптивності, динамічності та варіативності, своєчасності, агломерації, безперервності та надійності, стратегічного спрямування, соціального партнерства, інноваційного характеру розвитку взаємодії, урахування інтересів всіх соціальних партнерів, правової захищеності, ділової етики, і охоплює широкий спектр форм співпраці основних зацікавлених сторін та інституційні важелі, спрямовані на розв'язання кількісних та якісних невідповідностей робочої сили.

Розроблено механізм взаємодії ТРП та ринку освіти (рис. 4), який є сукупністю взаємопов'язаних соціально-економічних відносин суб'єктів обох ринків на базі використання та удосконалення національної системи кваліфікацій, спрямованої на оптимізацію професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів відповідно до вимог економіки, збалансування попиту та пропозиції праці, досягнення стійкого економічного зростання. Досліджено принципи, методи, інструменти, ресурсне забезпечення та форми взаємодії соціальних партнерів у напрямі узгодження кваліфікацій і визначено основні напрями консолідації зусиль на перспективу.

На базі вивчення світових практик регулювання попиту та пропозиції праці розроблено механізм соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій, який передбачає: реалізацію інтересів усіх суб'єктів, зацікавлених у збалансуванні

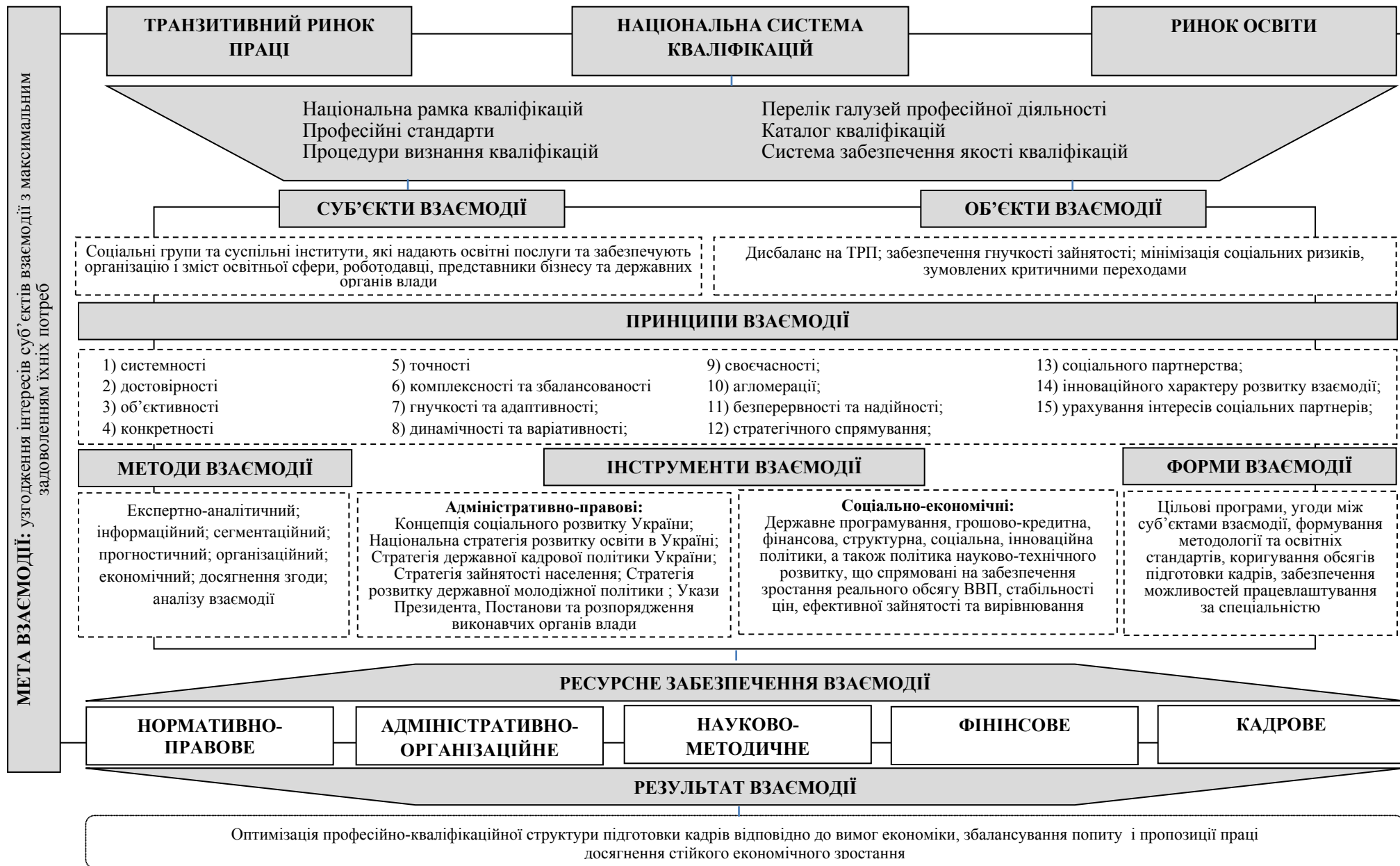


Рис. 4. Механізм взаємодії ТРП та ринку освіти

Джерело: авторська розробка.

кваліфікацій з економічними потребами; підвищенні якості моніторингу ТРП та ринку освіти, визначенні поточних і перспективних потреб у кваліфікаціях; створенні достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо інвестицій у людський капітал на всіх рівнях. Очікуваний позитивний ефект для ТРП від упровадження в економічну практику такого механізму пояснюється тим, що, по-перше, він базується на тісному взаємозв'язку між обома ринками й максимально враховує особливості їх функціонування як у внутрішній, так і у зовнішній сфері. По-друге, він формується і реалізується щодо системи підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів і реалізації набутих кваліфікацій у процесі трудової діяльності, оскільки лише в цьому випадку можливо дослідити всі переваги та недоліки консолідації зусиль соціальних партнерів у напрямі подолання дисбалансу кваліфікацій. По-третє, він є невід'ємною частиною взаємодії ТРП та ринку освіти, інакше кажучи, він приводить у дію цю взаємодію та сприяє її ефективнішій реалізації. По-четверте, він передбачає відображення як структурних компонентів, так і їх взаємозв'язків, що дає змогу оптимізувати не лише процеси та саму структуру, а й характер взаємовідносин між компонентами структури.

В умовах збереження високої частки безробітних з вищою освітою і одночасного існування істотних обсягів вимушеної неповної зайнятості, низької частки високопродуктивних робочих місць та скорочення кількості вакансій, що зумовлює зростання безробіття, виникає потреба розширення спектру заходів взаємодії ДСЗ з безробітними та врахування їх індивідуальних вподобань і нахилів у професійній сфері, ступеня трудової мотивації та мобільності тощо. У дисертації запропоновано принципово нову технологію роботи з безробітним населенням, що полягає у профілюванні безробітних за групами ризику.

Профілювання безробітних трактується як технологія сегментації зареєстрованих безробітних залежно від профілю професійної діяльності, рівня освіти, кваліфікації, статі, віку та інших соціально-демографічних характеристик з урахуванням оцінки мотивації до праці, перспектив працевлаштування, ризиків довготривалого безробіття.

Розроблено технологію профілювання безробітного населення, яка складається з трьох послідовних етапів (реєстрації, сегментації, підбору програмних заходів сприяння зайнятості) і передбачає процедуру виявлення проблемних категорій безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття на ранній стадії та залучення їх до спеціальних програм, підібраних з урахуванням індивідуальних особливостей безробітних. Визначено пріоритетні завдання ДСЗ України, зокрема: розвиток активних програм сприяння зайнятості населення; підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці; адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення; запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць тощо.

Водночас потреба впровадження технології профілювання безробітних зумовлює значне розширення спектра цих завдань із їх адресною спрямованістю на послуги не лише безробітним, а й роботодавцям. У роботі розроблено основні

завдання ДСЗ на шляху реалізації технології профілювання безробітного населення для обох цільових груп споживачів послуг.

Завдання першого рівня пріоритетності спрямовані, насамперед, на моніторинг потреб як роботодавців, так і безробітних, що дасть змогу вже на початкових етапах упровадження технології з'ясувати розбіжності в якісних характеристиках потенційних здобувачів вакантних посад та вимогах роботодавців до них шляхом проведення анкетування й оцінювання. На цьому рівні пріоритетності, на відміну від традиційних підходів у роботі ДСЗ з відповідними цільовими групами, завдання передбачають більш диференційований підхід до надання активних послуг сприяння зайнятості, бо базуються на використанні інноваційних методів діагностики, які дають змогу виявити вмотивованість безробітних до праці, а також їх потенціал до самореалізації та працевлаштування.

Завдання другого рівня пріоритетності охоплюють широкий спектр консалтингової підтримки обох цільових груп та підвищення її ефективності шляхом урахування в роботі ДСЗ моніторингових оцінок розвитку ТРП та потреб його суб'єктів, що дасть змогу якісно вибудувати систему сприяння зайнятості, уникаючи при цьому невиправданих фінансових витрат.

Завдання третього рівня пріоритетності забезпечують додаткові можливості для обох цільових груп. Зокрема, послуги безробітному населенню щодо працевлаштування, соціальну та психологічну підтримку для осіб, які тривалий час перебувають у стані безробіття; спрямування до іншого провайдера таких послуг; активні заходи у сприянні самозайнятості населення. Своєю чергою, перелік завдань для роботодавців поповнюється ширшими консалтинговими послугами щодо впорядкування текстів оголошень про вакансії та їх розміщення у єдиній інформаційно-аналітичній системі ДСЗ, засобах масової інформації, а також розробки методів управління людськими ресурсами в ситуаціях запланованого вивільнення робочої сили, організації професійного навчання тощо.

ВИСНОВКИ

Висновки, сформульовані за результатами проведеного наукового дослідження, містять теоретичні узагальнення, методологічні підходи та рекомендації щодо вирішення важливої проблеми – удосконалення теоретико-методологічних та прикладних засад вивчення структурних трансформацій транзитивного ринку праці й розробки практичних рекомендацій щодо його регулювання. Основні теоретико-методологічні та практичні висновки є такими:

1. Доведено, що транзитивність ринку праці є станом його динамічного розвитку, зумовленого циклічними коливаннями економіки, зовнішніми та внутрішніми потрясіннями, які сприяють перманентним змінам його структурних елементів. Визначено характерні ознаки транзитивності ринку праці. На основі вивчення наукових знань про перехідну економіку, економічні та життєві цикли запропонована авторська дефініція «транзитивний ринок праці», що сприяє розвитку теоретичних засад економіки праці, соціальної та регіональної політики.

2. Деталізовано зміст та умови транзиту робочої сили залежно від зміни характеру зайнятості та тривалості робочого часу, вибуття з ТРП, а також

повернення на нього. Досліджено специфіку перехідних станів у зайнятості та розмежування стадій переходу (особи, які «не розпочали перехід на ринок праці», «розпочали перехід», «знаходяться у процесі переходу», «завершили перехід»), що дає змогу системно аналізувати транзит робочої сили і зумовлені ним соціальні ризики. Урахування цих аспектів у прикладних наукових розробках поглиблює розуміння традиційного трактування меж між ТРП, освітою й навчанням, домогосподарством та системою соціального забезпечення і сприяє формуванню принципово нової інституціональної підтримки, спрямованої на спрощення критичних переходів робочої сили та формування стійких зв'язків упродовж життя, націлених на людський розвиток та соціальну згуртованість.

3. Теоретичним базисом дослідження ТРП та його структурних зрушень є основні положення теорій перспектив, економічних та життєвих циклів. Їх урахування дає змогу глибше усвідомити напрями потоків робочої сили, зумовлені змінами змісту та характеру праці, тривалості робочого часу та форм зайнятості. Такий підхід до аналізу структурних зрушень ТРП уможливорює дослідження специфіки транзиту робочої сили, виявлення мотивів економічної поведінки працездатного населення, оцінювання соціальних ризиків, що можуть бути нею зумовлені, а відтак, і розробку концепції регулювання ТРП, спрямованої на посилення його гнучкості.

4. Встановлено, що гнучкість ТРП проявляється у його адаптивності до мінливих економічних умов за рахунок можливості маневрування тривалістю робочого часу, пришвидшення транзиту працівників від однієї форми зайнятості до іншої, лібералізації умов найму та звільнення працівників, диференціації форм зайнятості, методів організації та оплати праці тощо. Визначено передумови формування гнучкості ТРП (соціальні, технологічні, організаційно-виробничі та інституційні), що сприяє глибшому усвідомленню її змісту та можливостей для кожного з суб'єктів ТРП. На базі виокремлення характерних ознак видів гнучкості ТРП розроблено систему показників для її оцінювання, що може бути використана для обґрунтування управлінських рішень у соціально-трудовій сфері.

5. Систематизовано та критично переосмислено наукові погляди щодо дослідження структурних зрушень на ТРП. Визначено, що специфіка структурних зрушень ТРП залежить від еволюційних (революційних) змін його окремих компонентів, зокрема: пропозиції, попиту, інфраструктури та соціально-трудова відносин. Характер структурних зрушень ТРП залежить, передусім, від умов та особливостей формування трансформаційних моделей зайнятості, які визначають інерційний або інноваційний вектори розвитку соціально-трудова сфери. Із застосуванням логіко-еволюційного методу вдосконалено категоріальний апарат дослідження динаміки ТРП, зокрема дефініції «структурна перебудова» та «структурна криза», що дало змогу виокремити етапи та рівні структурних зрушень цієї економічної системи. Класифіковано чинники об'єктивного та суб'єктивного характеру, що визначають структурні зрушення ТРП, досліджено взаємовплив зовнішніх та внутрішніх чинників, що уможливорює оцінку посттрансформаційних ефектів та розробку на цій основі стратегій мінімізації соціальних ризиків.

6. На основі узагальнення наукових знань щодо дослідження структурних зрушень економічної системи класифіковано систему показників для аналізу структурних зрушень на ТРП, яка забезпечує можливість вимірювання змін його структурних елементів, їх масштабу, ефективності, що дає змогу оцінити пропорції структурних змін, характер їхньої спрямованості, швидкість, інтенсивність та якість, дослідити розбіжності структур у просторі та часі. Узагальнений інструментарій оцінки структурних зрушень уможливорює їх оцінювання за такими напрямками: характеристика структурних зрушень окремих частин сукупності за два і більше періоди; характеристика структурних зрушень у цілому за сукупністю; оцінка ступенів концентрації та централізації.

7. Теоретичним підґрунтям для дослідження дисбалансів у попиті та пропозиції праці визначено теорії людського капіталу, освітніх сигналів, конкуренції за робочі місця, кар'єрної мобільності, диференційованої надмірної освіченості, привласнення та розподілу доходу. Використання основних положень цих теорій та систематизація методичних засад дослідження дисбалансів між попитом та пропозицією праці сприяли формулюванню наукових суджень про освітньо-кваліфікаційну відповідність робочої сили потребам робочих місць.

8. Класифіковано освітньо-кваліфікаційну відповідність робочої сили потребам робочих місць за характерними ознаками і розроблено типологізацію за кожною з обраних ознак, що сприяє розширенню наукових уявлень про дисбаланс між попитом та пропозицією праці. Доведено, що ТРП характеризується різними ознаками та типами невідповідності кваліфікацій, які переважно пов'язані або з нестачею певних професійних навичок, або з їх надлишком. Але в обох випадках невідповідність кваліфікацій є свідченням слабого зв'язку між ТРП та ринком освіти. І якщо в першому випадку нестача необхідних кваліфікацій може бути усунена шляхом організації додаткової професійної підготовки, то в другому вона є свідченням освітньо-кваліфікаційного дисбалансу й потребує системної роботи щодо узгодження змісту професійної та вищої освіти з перспективними потребами роботодавців та наявними обсягами підготовки кадрів.

9. Узагальнення теоретичних знань щодо вимірювання освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ТРП дало змогу виділити основні методичні підходи до вимірювання освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць (нормативний, статистичний, суб'єктивний, доходний), виявити переваги й недоліки кожного з них. На базі розглянутих підходів вдосконалено формулу обчислення індексу освітньо-кваліфікаційної невідповідності, що сприяє отриманню більш точного результату, оскільки враховує чисельність зневірених за кожним рівнем освіти та характеризує загальний обсяг пропозиції робочої сили. Розроблено анкети для проведення соціологічного опитування на підприємствах щодо визначення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць.

10. Апробація авторського підходу до оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів дала змогу сформувати цілісну картину суб'єктивного сприйняття проблем відповідності кваліфікацій потребам робочих місць в Україні, оцінити розбіжності у суб'єктивних оцінках найманих працівників та роботодавців щодо

освітньої підготовки робочої сили, виділити основні причини незайнятості за фахом, оцінити ступінь відповідності наявних компетенцій потребам робочих місць, співвідношення необхідного та наявного рівнів кваліфікацій на ТРП, побудувати матрицю збалансованості ТРП за окремими компетенціями, встановити її суб'єктивний зв'язок з продуктивністю праці, визначити найбільш ефективні шляхи наближення відповідності кваліфікацій робочої сили до суспільних запитів, оцінити зацікавленість роботодавців у співпраці з ЗПТО та ЗВО, визначити напрями такої взаємодії та перелік найбільш затребуваних компетенцій робочої сили до 2030 року.

11. Розроблено методичні засади обчислення вертикальної та горизонтальної невідповідності робочої сили потребам робочих місць. Побудовано статистичні моделі оцінки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів, що уможливило визначення рівня невідповідності робочої сили потребам робочих місць в залежності від віку, статі, типу місцевості, виду економічної діяльності, а також встановлення розбіжностей між освітніми рівнями та професіями для зайнятих, між професіями та освітніми напрями, окреслити основні закономірності у розвитку надмірної та недостатньої освіченості. Встановлено, що 23,2% зайнятих віком 15–70 рр. характеризуються надлишковою освіченістю і переважно зосереджені в сільському, лісовому та рибному господарствах, будівництві, сферах тимчасового розміщення й організації харчування, оптової та роздрібною торгівлі, транспорту та зв'язку, на робочих місцях, які не вимагають високої кваліфікації. Найбільш помітно надлишкова освіченість проявляється серед української молоді до 29 років (15–24 рр. – 34,5%, 25–29 рр. – 28,7%). Українські чоловіки частіше надлишково освічені, ніж жінки (у 2016 р. чоловіки – 32,7%, жінки – 20,2%). Надлишкова освіченість більш поширена у селах, тоді як недостатня – у містах (у 2016 р. I^{ver} село – 29,7%; I^{hor} місто – 57,3%). Доведено, що запропонований методичний підхід до оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів доцільно застосовувати як інструментарій при прийнятті управлінських рішень щодо узгодження попиту та пропозиції праці.

12. Розроблено та науково обґрунтовано соціально-економічний механізм взаємодії транзитивного ринку праці та ринку освіти, зорієнтований на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції праці, досягнення балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ринку праці. Реалізація цього механізму сприятиме, насамперед, узгодженню попиту та пропозиції праці за освітньо-професійними характеристиками, зокрема у напрямих якісного покращання моніторингу обох ринкових підсистем, урахування прогностичних оцінок потреб у кваліфікованій робочій силі у стратегічних програмах та при формуванні державного замовлення на підготовку фахівців, робітничих і наукових кадрів, а також підвищенню конкурентоспроможності національної системи освіти.

13. Запропоновано механізм соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій, який передбачає системну цілеспрямовану діяльність усіх зацікавлених сторін у забезпеченні економіки кваліфікованими кадрами та створенні необхідних умов для їх повноцінної реалізації. Механізм спрямований на розв'язання важливого соціально-економічного завдання – збалансування попиту та пропозиції праці за освітньо-кваліфікаційними характеристиками. Визначено

очікувані позитивні ефекти від реалізації соціального діалогу в системі узгодження кваліфікацій для нано-, мікро- макрорівнів.

14. З метою прискорення позитивних ефектів від реалізації структурних трансформацій ТРП в умовах модернізації економіки запропоновано запровадити комбінований підхід до профілювання безробітних, що сприятиме оптимізації роботи ДСЗ та мінімізації ризиків довготривалого безробіття. Розроблено технологію профілювання безробітного населення, яка складається з трьох послідовних етапів (реєстрації, сегментації, підбору програмних заходів) і передбачає процедуру виявлення на ранній стадії проблемних категорій безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття та залучення їх до активних програм сприяння зайнятості. Обґрунтовано рекомендації щодо удосконалення використовуваних в Україні методів і форм роботи з безробітними.

СПИСОК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії, розділи (параграфи) у колективних монографіях

1. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с. (35,2 друк. арк.)
2. Соціально-економічні парадигми сучасного гуманізму: кол. монографія / за ред. І. К. Бондар. Київ: Корпорація, 2007. 284 с. (17,4 друк. арк. *Особисто здобувачу належить 0,9 друк. арк. Досліджено проблеми регулювання відтворення кадрового потенціалу та визначено шляхи удосконалення національної системи професійної підготовки. С. 246–262*).
3. Інтелектуалізація людського капіталу: кол. монографія / за ред. І. К. Бондар. Київ: Корпорація, 2008. 264 с. (16,8 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,9 друк. арк. *Досліджено трансформації системи вищої освіти України, визначено проблеми формування, розміщення та виконання держзамовлення на підготовку фахівців та шляхи їх розв'язання. С. 131–146*).
4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / за ред. І. Л. Петрової. Київ: ІЕП НАНУ, 2009. 368 с. (20,5 друк. арк., з яких здобувачу належить 2,1 друк. арк. *Досліджено умови відтворення робочої сили, визначено основні напрями та заходи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. С. 174–217*).
5. Маркетинг, менеджмент и организация производства в сфере образования и публикаций в условиях стран бывшего Советского Союза и Восточной Европы: кол. монографія / под ред. В. Стриелковського, И. Чабелковой. Прага: Карлов Университет в Праге, 2013. 235 с. (14,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,6 друк. арк. *Визначено загальні та специфічні характеристики освітніх послуг, уточнено сутність категорій «ринок освіти» та освітня послуга» С.181–196*).
6. Економічна конвергенція країн ЕС: досвід та перспективи для України: кол. монографія / за наук. ред. В. І. Покотилової. Херсон: ПП Вишимирський В. С., 2013. 326 с. (18,9 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,0 друк. арк. *Досліджено ризики і можливості євроінтеграції України та економічної конвергенції у соціально-трудоу сфері. С. 186–200*).

7. Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2015. 537 с. (32,0 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Проведено порівняльний аналіз конкурентоспроможності людського капіталу країн східного партнерства. С. 361–370).

8. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2016. 328 с. (23,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,8 друк. арк. Досліджено трансформації зайнятості, виконано типологізацію інноваційних видів зайнятості, визначено стратегічні пріоритети активізації інноваційного потенціалу України. С. 8–29; 29–51; 300–319).

9. Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2017. 546 с. (36,8 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,7 друк. арк. Розроблено рекомендації щодо вдосконалення порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів в Україні С.401–409).

10. Socio-economic reforms of the national economy recovery: the experience of Ukraine: Collective monograph / [Edited by: O. Vlasiuk, O. Ilyash, M. Osinska, L. Smoliar, L. Frolova]. Vol. 4. Bydgoszcz, Poland: University of Economy in Bydgoszcz, Publishing House, 2018. 379 p. (20,7 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,0 друк. арк. Представлено результати соціологічного опитування освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць в Україні. С. 306–333).

Статті у наукових фахових виданнях

11. Ільїч Л. М. Модель формування державного замовлення на підготовку кадрів як передумова забезпечення потреб економіки // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Київ: КНЕУ, 2007. Т. 1. С. 326–335. (0,4 друк. арк.).

12. Ільїч Л. М. Статистичний аналіз структурних зрушень у зайнятості населення України за 2000–2009 рр. // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОНА, 2010. Вип. 7. С. 154–166. (0,8 друк. арк.).

13. Ільїч Л. М. Структура зайнятості у неформальному секторі економіки України: основні зміни та тенденції за період 2000–2009 рр. // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОНА, 2011. Вип. 8. С. 68–79. (0,6 друк. арк.).

14. Ільїч Л. М. Специфіка європейського та вітчизняного безробіття у період світової рецесії 2008-2009 рр.: порівняльний аналіз // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОНА, 2011. Вип. 9. С. 188–199. (0,6 друк. арк.).

15. Ільїч Л. М. Основні причини українського безробіття та неучасті громадян у ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. Київ: НДЕІ Мінекономіки, 2012. №4(131) С. 204–211. (0,6 друк. арк.).

16. Ільїч Л. М. Сучасні проблеми забезпечення моніторингу ринку освіти // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2012. Вип. 11. С. 145–151. (0,6 друк. арк.).

17. Ільїч Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Харківського інституту управління. 2013. Вип. 34. Т. 1. С. 363–370. (0,4 друк. арк.).

18. Ільїч Л. М. Профілізація навчання як передумова забезпечення якості професійної освіти // Вісник Донецького нац. університету. Серія В. Економіка і право. 2013. Вип. 2. С. 95–100. (0,8 друк. арк.).

19. Ільїч Л. М., Кримова М. О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді // Вісник Донецького нац. університету. Серія В. Економіка і право. 2014. Вип. 2. С. 39–42. (1,0 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Досліджено передові практики реалізації політики зайнятості молоді та визначено шляхи зменшення ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці).

**Статті у вітчизняних та зарубіжних наукових фахових виданнях,
внесених до міжнародних наукометричних баз**

20. Ільїч Л. М. Проблеми та шляхи формування ефективного державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів // Демографія та соціальна економіка. 2007. Вип. 1. С. 131–142. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

21. Ільїч Л. М. Забезпечення конкурентоспроможності системи вищої освіти: міжнародна практика // Вісник Хмельницького нац. університету. 2007. Т. 1, № 5 (95). С. 251–256. (*Index Copernicus та ін.*). (0,5 друк. арк.).

22. Ільїч Л. М. Система професійно-технічної освіти: статистичний аналіз стану, динаміки та тенденцій розвитку // Статистика України. 2008. № 4. С. 36–41. (*RINC, Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

23. Ільїч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи // Україна: аспекти праці. 2011. Вип. 8. С. 12–20. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

24. Ільїч Л. М. Інституційні засади участі роботодавців у процесах взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Університету «КРОК». Вип. 32. Т. 1. 2012. С. 11–16. (*RINC, Google Scholar*). (0,4 друк. арк.).

25. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти як чинник забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку регіону // Науковий вісник Чернівецького університету. 2012. Вип. 623–626: Економіка. С. 65–69. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

26. Ільїч Л. М. Функціонування ринків праці та освіти: характерні особливості та основні тенденції розвитку // Вісник СХУ імені В. Даля. 2012. № 7 (178). С. 113–117. (*Google Scholar*). (0,4 друк. арк.).

27. Ільїч Л. М. Сучасні форми взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти: досвід розвинених країн світу // Вісник Тернопільського нац. економічного університету. 2012. № 5-2. С. 114–122. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

28. Ільїч Л. М. Теоретичні аспекти дослідження структурних трансформацій ринку праці // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. праць. Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАНУ, 2013. С. 281–293. (*RINC, Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

29. Ільїч Л. М. Ендогенні та екзогенні детермінанти структурних трансформацій ринку праці на сучасному етапі його розвитку // Регіональна економіка. 2013. № 4 (70). С. 61–71. (*Index Copernicus та ін.*). (0,6 друк. арк.).

30. Ilich L. Youth labor market in Ukraine: main trends, reasons of unemployment and possibilities to be employed // Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics. 2013. V. 2, Is. 2. P. 22–33. (*ERIH Plus, RINC та ін.*). (0,6 друк. арк.).

31. Ільїч Л. М. Людський капітал інноваційної діяльності: проблеми підготовки, залучення й утримання талантів // Регіональна економіка. 2014. № 4. С. 127–135. (*Index Copernicus та ін.*). (0,6 друк. арк.).

32. Ільїч Л. М. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці // Україна: аспекти праці. 2014. Вип. 8. С. 15–22. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

33. Ильич Л. Н. Структура занятости в контексте глобализации и экономической интеграции // Zeszyty naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie. 2014. № 3 (45). С. 69–77. (*Index Copernicus*). (0,3 друк. арк.).

34. Ільїч Л. М., Кримова М. О. Людський капітал України у координатах світового виміру // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економічні науки». 2014. Вип. 3 (67). С. 112–121. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,3 друк. арк. Розкрито основні тенденції у процесах формування й відтворення людського капіталу та розвитку інноваційної активності України).

35. Ільїч Л. М. Продуктивна зайнятість як передумова подолання бідності серед працюючого населення // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2015. № 1. С. 98–107. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

36. Ільїч Л. М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні // Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 2. С. 13–17. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк.).

37. Ільїч Л. М., Якимова Н. С. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні // Економіка та держава. 2015. № 8. С. 82–86. (*Scientific Indexing Services, Google Scholar*). (0,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,3 друк. арк. Розкрито основні підходи до профілювання безробітних та визначено заходи сприяння зайнятості залежно від ризику довготривалого безробіття).

38. Ильич Л. Н. Децентрализация как фактор повышения качества системы профессионального образования // Социально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2015. № 2. С. 178–184. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк.).

39. Ільїч Л. М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання // Демографія та соціальна економіка. 2015. Вип. 3 (25). С. 173–184. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

40. Ільїч Л. М. Напрями актуалізації соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій // Демографія та соціальна економіка. 2016. Вип. 2 (27). С. 115–129. (*Index Copernicus та ін.*). (0,9 друк. арк.).

41. Ільїч Л. М. Трансформація професійно-технічної освіти в Україні: об'єктивні передумови та пошук шляхів підвищення якості освітніх послуг // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2016. № 1. С. 205–215. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

42. Ільїч Л. М. Формування сукупного попиту на робочу силу в контексті структурних трансформацій національної економіки // Статистика України. 2016. № 1. С. 50–59. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

43. Ільїч Л. М. Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України // Україна: аспекти праці. 2016. Вип. 5–6. С. 3–10. (*Google Scholar*). (0,8 друк. арк.).

44. Ільїч Л. М. Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти // Економіка промисловості. 2017. Вип. 78. № 2. С. 97–115. (*Index Copernicus та ін.*). (1,0 друк. арк.).

45. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування // Економіка та держава. 2017. № 4. С. 69–74. (*Scientific Indexing Services, Google Scholar*). (0,8 друк. арк.).

46. Ilich L., Akilina O. Impact of ICT on labor market development: main trends and prospectives // Open educational e-environment of modern university. 2017. Vol. 3. P. 55–68. (*ERIH Plus, Google Scholar та ін.*). (1,1 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,6 друк. арк. Досліджено трансформації зайнятості у сфері ІКТ, запропоновано перелік перспективних професій галузі та основних компетенцій, що будуть затребувані у 2030 році).

47. Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Актуальні питання управління людськими ресурсами ІТ-сфери в контексті інноваційного розвитку // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносина та світове господарство. 2018. № 18, Ч. 1. С. 10–16. (*Index Copernicus та ін.*). (1,1 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Досліджено сучасні тенденції розвитку ІТ-сфери та їх вплив на конкурентоспроможність ІТ-фахівців в Україні).

48. Ilich L. Matching and non-matching skills: assessment and searching for ways to balance // Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne. Warszawa: Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, 2017. 20 (3). P. 5–15. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

Статті у зарубіжних наукових виданнях

(у тому числі тих, що внесені до переліку фахових видань відповідних країн)

49. Ильич Л. Н. Развитие человеческого капитала агропромышленного комплекса: основные тенденции, проблемы и перспективы повышения конкурентоспособности // Устойчивое развитие: междунар. научн. журнал. Варна: Изд-во ТУ. 2014. № 19. С. 109–114. (0,4 друк. арк.).

50. Ilich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. Kosice. 2015. № 3. P. 46–52. (0,7 друк. арк.).

51. Ильич Л. Европейская практика согласования компетенций рабочей силы с потребностями рынка труда // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2016: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2016. P. 365–376. (0,4 друк. арк.).

52. Ilich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs // International Relations 2016: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2016). Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. P. 475–481. (0,5 друк. арк.).

53. Ilich L. Labour market transformation: future jobs and new labour force requirements // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2017: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 174–181. (0,7 друк. арк.).

54. Ilich L. Drivers of global labor market development // International Relations 2017: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2017). Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 412–427. (1,4 друк. арк.).

55. Ilich L. Mismatching skills in the context of productive employment // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2018: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2018. P. 153–160. (0,6 друк. арк.).

Найважливіші публікації у інших вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях

56. Ільїч Л. М. Забезпечення рівного доступу молоді до ринку праці як передумова мінімізації ризиків її соціального відторгнення // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: зб. тез доп. VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. С. 55–59. (0,3 друк. арк.).

57. Ільїч Л. М. Структурні трансформації зайнятості в умовах глобальних змін // Економічний та соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації: зб. тез доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С. 191–193. (0,3 друк. арк.).

58. Ільїч Л. М. Відтік талантів з України: від усвідомлення причин та наслідків до шляхів приваблення // Соціально-економічні підсумки 2014 року: реалії та перспективи: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 26–27 грудня 2014 р. Львів: Львівська економічна фундація, 2014. С. 70–73. (0,2 друк. арк.).

59. Ільїч Л. М. Невідповідність кваліфікацій суспільним запитам як результат неузгодженості ринків праці та освіти // Theory and practice of reforming economic systems [Теорія і практика реформування економічних систем]. Краків: Краківський економічний університет, 2015. С. 39–42. (0,3 друк. арк.).

60. Ільїч Л. М. Перебудова ринку освіти та формування нової освітньої моделі // Крос-культурні та економічні аспекти розвитку євроінтеграційних процесів. Кошице: Академічне співтовариство М. Балудянського, 2016. С. 81–83. (0,3 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Гльіч Л. М. Структурні зрушення транзитивного ринку праці: теорія і методологія регулювання. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, Київ, 2018.

Дисертацію присвячено розробленню науково-теоретичних засад, методологічних і практичних рекомендацій щодо регулювання структурних зрушень ТРП. У роботі узагальнено теоретико-методологічні основи дослідження ТРП й систематизовано та поглиблено наукові знання щодо критичних переходів у сфері зайнятості, їх причин, етапів та соціальних ризиків. Обґрунтовано концептуальні засади регулювання критичних переходів та систематизовано інструментарій для виміру гнучкості зайнятості. Узагальнено основні методичні підходи до дослідження структурних зрушень ТРП, удосконалено категоріальний апарат для розуміння сутності динаміки його розвитку, класифіковано чинники, що зумовлюють структурні зрушення та систему індикаторів найбільш прийнятних для виміру інтенсивності цих змін. Оцінено структурні зрушення ТРП у контексті реалізації структурних реформ, визначено характерні ознаки та основні тенденції в формуванні попиту та пропозиції праці. Узагальнено наукові підходи та сформовано методологічні засади щодо визначення та оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів попиту й пропозиції праці. Виконано діагностику освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць в Україні. Визначено стратегічні напрями подолання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ТРП. Науково обґрунтовано зміст, характер і механізм взаємодії ТРП з ринком освіти. Розроблено механізм активізації соціального діалогу в системі узгодження кваліфікацій з потребами ТРП, технологію профілювання безробітного населення залежно від ризиків перебування в довготривалому безробітті та визначено пріоритетні завдання для ДСЗ щодо її реалізації.

Ключові слова: транзит, ринок праці, робоча сила, пропозиція, попит, структурні зрушення, дисбаланс, невідповідність кваліфікацій, надлишкова (недостатня) освіченість, дефіцит кваліфікацій.

АННОТАЦИЯ

Ильич Л. Н. Структурные сдвиги транзитивного рынка труда: теория и методология регулирования. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины, Киев, 2018.

Диссертация посвящена формированию теоретико-методологических положений для изучения структурных трансформаций транзитивного рынка труда

(ТРТ) и разработке практических рекомендаций по его регулированию. В работе обобщены теоретические основы исследования ТРТ, систематизированы и расширены научные знания о критических переходах в сфере занятости, их причины, этапы и социальные риски. Обоснованы концептуальные положения регулирования транзита рабочей силы и систематизирован инструментарий для измерения гибкости занятости. Обобщены основные методические подходы к исследованию трансформаций ТРТ; усовершенствован категориальный аппарат отражающий сущность динамики развития рыночной системы; классифицированы факторы, обуславливающие структурные сдвиги и система индикаторов для измерения их интенсивности. Выполнена оценка структурных сдвигов на ТРТ в контексте реализации структурных реформ, определены характерные признаки и основные тенденции в формировании спроса и предложения труда. Обобщены научные подходы к изучению образовательно-квалификационных дисбалансов на ТРТ, методологические принципы и способы их оценки. Представлена диагностика образовательно-квалификационного соответствия рабочей силы потребностям рабочих мест в Украине. Определены стратегические направления согласования спроса и предложения труда по образовательно-квалификационным признакам. Научно обоснованы содержание, характер и механизм взаимодействия ТРТ с рынком образования. Разработаны механизм активизации социального диалога в системе согласования квалификаций с потребностями ТРТ и технология профилирования безработного населения в зависимости от конкурентоспособности, мотивации к труду и рисков пребывания в длительной безработице.

Ключевые слова: транзит, рынок труда, рабочая сила, спрос, предложение, структурные сдвиги, дисбаланс, несоответствие квалификаций, чрезмерная (недостаточная) образованность, дефицит квалификаций.

ANNOTATION

Ilich L. M. Structural changes in the transitional labor market: theory and methodology of regulation. – Qualification scientific paper, manuscript.

Thesis for the Scientific Degree of Doctor of Economic Sciences on speciality 08.00.07. – Demography, Labour Economics, Social Economics and Policy. – M. V. Ptukha Institute of Demography and Social Studies, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2018.

Transformation of national economy has been reflected in all elements of transitional labour market (TLM), causing changes in content and character of labour, forms and types of employment, labour supply and demand. Lengthening the critical transitions of labour force from one status in employment to another one as well as risk increase in social exclusion at labour market have updated the need for studying structural shifts of TLM and searching for innovative regulatory framework aimed at providing more flexible employment.

The objective of study is development of scientific and theoretical frameworks, methodological and practical recommendations concerning the regulation of structural shifts of TLM.

This study presents vision of TLM model which directed at overcoming the barriers of labour force mobility, rapid adaptation of population to critical transitions in employment and ability to confront social exclusion by reactivating social dialogue, organization and provision of institutional support to accelerate the transition process. TLM is treated as institutional

framework which supports inevitability of critical transitions within working life and change of employment status or its combination in other spheres of economic activity, takes into account the capacity of labour force that can be implemented in individual life trajectories, requires integration of existing regulatory methods of social and labour relations and innovative ones, where the latter are directed at employment flexibility and minimization of social exclusion risks. The core and stages of critical transitions from one state of economic activity to another one has been made more precise; factors affecting them have been studied. Social risks connected with critical transitions are systematized.

A number of key concepts like 'structural shift', 'structural transformation', 'structural reorganizations', 'structural crisis' are improved on the basis of systematization the new methodological approaches to the study of structural shifts of TLM. It promotes distinction of stages and levels of structural elements transformation within given economic system. The objective and subjective factors determining structural shifts of TLM and system of statistical indicators which are most appropriate for evaluation the intensity of such changes are classified.

The essence of employee's educational and qualification match to job is defined in the study as the presence of required educational and qualification level, professional training and skills for proper performance of functional duties defined by the job description. The typology of educational and qualification match by education, qualification, mastery, skills life cycle and changes in job requirements has been made. Scientific knowledge on main approaches to estimating overeducation (undereducation) as well as the ways of its determination has been increased. That enables to analyse imbalance of supply and demand at TLM much broader. The matrix of balanced TLM by specific skills has been prepared. The subjective link between overeducation (undereducation) and labour efficiency has been established. The list of the most highly demanded skills of labour force by 2030 has been made; ways of bringing labour force's qualifications match to demands of TLM as well as priority areas of cooperation between employers and vocational and higher educational establishments have been determined.

The scientific basis is provided for feasibility of mechanism for interaction between TLM and education market which is specified by the set of interrelated socio-economic relations between subjects of both markets. The interaction is directly linked to the need to improve the national system of qualifications and aimed at optimization of professional qualification structure of training in accordance with the requirements of economy. The ways to enhance social dialogue concerning matching supply and demand for labour force have been identified; the mechanism for social dialogue on the system of skills forecasting harmonization has been developed.

The technology of the unemployed profiling has been developed. It includes proceeding of the unemployed problematic categories identification that are of high risk of long-term unemployment at early stage, their involvement in social programs considering individual peculiarities of the unemployed and concentrating efforts on their competitiveness growth as well as promoting them to return to TLM. The priority tasks of State Employment Service of Ukraine as for realization profiling technology of the unemployed have been determined.

Key words: transition, labour market, labour force, supply, demand, structural shifts, imbalance, skills mismatch, undereducation (overeducation), shortage of skills.

Підписано до друку 22.10.2018 р.
Формат 60×84/16.
Ум. друк. арк. 1,9. Обл. вид. арк. 1,9.
Наклад 150 прим. Замовлення № 365
Віддруковано на різнографі в видавничому центрі «Принт-Центр»
04053, Київ, вул. Січових Стрільців, 26А
Тел./факс: 486-50-88, 332-41-10, 277-40-16
<http://www.printc.com.ua>. E-mail: printc@ukr.net