

тіньовою економікою потребує комплексного підходу та проведення інституційних реформ у сферах оподаткування, регулювання підприємницької діяльності та боротьби з корупцією.

Список використаних джерел

1. Варналій З.С. Актуальні проблеми забезпечення національної економічної безпеки в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2009. 1. С. 1-18.

2. Пилипенко О.О. Протидія тінізації економіки України. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальності: 051 «Економіка» (05 «Соціальні та поведінкові науки»). Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2021.

3. Офіційний сайт міністерства економічного розвитку і торгівлі України. URL: www.me.gov.ua.

Яцюк О.,

*аспірант кафедри менеджменту та адміністрування,
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу*

**АНАЛІЗ ПЕРСПЕКТИВ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОЦЕСІВ
РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ ТА РОЗВИТКУ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ**

В роботі проаналізовано перспективи реформування системи підтримки та розвитку трудового потенціалу в Україні. Спрогнозовано процеси підвищення ефективності взаємодії бізнесу та інфраструктурних складових ринку праці. Запропоновано створити громадський координаційно-дорадчий офіс при Міністерстві економіки України для забезпечення зростання ефективності роботи Державної служби зайнятості України в сфері надання роботодавцям послуг із добору працівників, а також сприяння усуненню гендерного дисбалансу в питаннях працевлаштування та оплати праці.

Ключові слова: ринок праці, трудовий потенціал, гендерний дисбаланс, служба зайнятості, структурне безробіття.

Повномасштабна війна в Україні, введення військового стану, руйнування внаслідок ракетних обстрілів значної кількості інфраструктурних і цивільних об'єктів, переміщення значної кількості населення та релокація бізнесу в тиллові області, спад економіки та необхідність адаптації бізнесу до роботи у військовий

Секція 1. Аналітичні методи та економіко-математичні моделі в задачах управління економічними системами

час в Україні створили нагальну потребу реформатування системи підтримки та розвитку трудового потенціалу, реформування системи взаємодії бізнесу з інфраструктурними складовими ринку праці, в першу чергу – з Державною службою зайнятості України (ДСЗУ) та її регіональними структурними підрозділами.

Сьогодні ринок праці, як і демографічна ситуація в країні, перебувають у стані глибокої трансформації. На фоні активної війни значна частина чоловіків є мобілізовані або зазнали поранень та травм, тому потребують тривалого відновлення та не є спроможні активно працювати у галузях, де традиційно було залучене чоловіче населення України. Також важливим фактором є той, що багато жінок не бачили можливості своєї реалізації у високомаржинальних робітничих професіях через суттєвий чоловічий вплив та неможливість отримати відповідну освіту внаслідок дії різних соціальних факторів.

В той же час багато підприємств реального сектору економіки не мають можливості розвивати виробництва чи відновлювати їх через кризу на ринку праці – так, підприємства готові реалізовувати нові проекти, але при цьому не можуть залучити працівників необхідних професій [1].

Тобто на ринку праці склалася ситуація, коли рівень структурного безробіття є дуже високим – з однієї сторони, є значний попит на робочу силу (в першу чергу на ті професії, які в Україні традиційно вважалися чоловічими), а з іншої – є високий рівень безробіття (здебільшого – серед жінок), проте особи, які шукають роботу, не відповідають за своїми освітньо-кваліфікаційними характеристиками вимогам тих робочих місць, які потребують заповнення.

Розв'язання цієї ситуації бачиться в організації гнучкої системи перенавчання та перекваліфікації персоналу [2], яка б дозволила в достатньо короткі терміни подолати структурне безробіття та заповнити існуючі вакансії (в тому числі вакансії традиційно чоловічих спеціальностей жінками, котрі пройшли навчання та перекваліфікацію).

При плануванні шляхів вирішення окресленої проблеми на перше місце, насамперед, виходять нові вимоги бізнесу до майбутніх професійних кадрів, практико-орієнтоване професійне навчання за новими робітничими професіями, перепідготовка та перекваліфікація кадрів, дуальна освіта. При цьому важливою проблемою підготовки та перепідготовки кадрів є недостатність практичної складової в новітніх технологіях навчання [3], насамперед для робітничих професій (будівельник, столяр, зварювальник, муляр, маляр, слюсар, електрик, швачка тощо).

Тому першочергово для створення належних перспектив реалізації процесів реформування системи підтримки та розвитку трудового потенціалу в Україні слід розширити можливості бізнесу на ринку праці [4], сприяти в напрацюванні інструментів та механізмів співпраці між ДСЗУ та

роботодавцями, спрямованих на отримання нових професій жінками у сферах з низьким рівнем їх залучення. Така діяльність сприятиме досягненню цілей ухваленої в 2023 році урядом стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці. Так, відповідно, до стратегії, планується до 2030 року знизити гендерний розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками до 13,6% із нинішніх 18,6%.

Державна служба зайнятості перебуває в підпорядкуванні Міністерства економіки України та наразі проходить процес реформування. Однією з ключових проблем у діяльності ДСЗУ, ідентифікованої Міністерством економіки, є її низький рівень співпраці з роботодавцями, тобто з бізнес-середовищем. З цієї причини важливим напрямом досягнення позитивних результатів в процедурі реформування системи взаємодії бізнес-середовища та інфраструктурних елементів ринку праці в Україні бачиться підсилення ДСЗУ в цьому напрямі діяльності [5], створивши на певний час сполучну ланку між роботодавцями та ДСЗУ, а в перспективі – напрацювати та надати ДСЗУ інструменти та механізми співпраці з роботодавцями, одночасно сприяючи розширенню гендерних можливостей жінок в їх кадровому потенціалі.

Тому пропонуємо створити громадський координаційно-дорадчий офіс при Міністерстві економіки України для вирішення питання зростання ефективності роботи ДСЗУ в сфері підвищення ефективності реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, вдосконалення системи надання роботодавцям послуг із добору працівників, сприяння усуненню гендерного дисбалансу у галузях, де жінки традиційно не були залучені. В свою чергу, така діяльність сприятиме встановленню гендерного балансу і в оплаті праці в країні.

Список використаних джерел

1. Krupiak L., Yatsiuk O. Regarding the development of a project to stimulate the development of small and medium-sized businesses in the regions of Ukraine during the war. *Трансформація національної, закордонної моделей економічного розвитку та законодавства в умовах воєнного часу*: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф. ВНУ ім. Лесі Українки, Луцьк: Волиньполіграф, 2022. С. 210-212.

2. Malynovska G., Mosora L., Kis S., Pobihun S., Yatsiuk O. Using Design Thinking Method in Personnel Certification Procedures. *Abstract of the 18th International Conference on European Processes*. Kaunas, Lithuania, 2021. P. 18-19. DOI: 10.5755/j01.eis.1.15.29134

3. Kis S., Mosora L., Mosora Y., Yatsiuk O., Malynovska G., Pobihun S. Personnel Certification as a Necessary Condition for Enterprise' Staff Development. *Management Systems in Production Engineering*. 2020. Vol. 28. P. 121-126. DOI: 10.2478/mspe-2020-0018

4. Malynovska G., Kis S., Kalambet Y. and Yatsiuk O. A mathematical and testing tool for personal human capital research assessment. *Management Science Letters*. 2020. Vol. 10, Iss. 14. P. 3291-3298. DOI: 10.5267/j.msl.2020.6.009

5. Яцюк О.С. Актуальні питання налагодження міжнародної співпраці українськими малими та середніми підприємствами в умовах війни. *Фінансово-кредитне та обліково-аналітичне забезпечення післявоєнного відновлення економіки України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 5-6 жовтня 2023 р. Київ: НУБіП України, 2023. С. 604-607.*