

УДК 331.5.024.5  
JEL J01, J21, J30  
ORCID ID 0000-0003-42 06-5403  
ORCID:0000-0001-8576-6440  
DOI <https://doi.org/10.17721/tppe.2021.42.6>

**І.Л. Петрова**  
доктор економічних наук, професор  
Університет економіки та права КРОК  
**Г.С. Лопушняк**  
доктор економічних наук, професор  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

## УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

*У статті проводиться ідея щодо розвитку концепції ефективної зайнятості і створення умов для її реалізації. За сучасних умов теоретичні конструкти повної та продуктивної зайнятості вступають у протиріччя з вимогами інноваційно-інформаційного суспільства, не враховують особливостей формування сучасних людських ресурсів, соціалізації соціально-трудова відносин, пріоритету підвищення рівня та якості життя населення країни. Натомість концепція ефективної зайнятості вирішує цю суперечність, оскільки охоплює не тільки економічну доцільність зайнятості, але й її соціальну результативність. Ефективною може вважатися зайнятість, яка забезпечує продуктивне використання людських ресурсів і, разом з тим, призводить до суттєвого поліпшення умов життєдіяльності працівників.*

*У статті зазначається, що на даний момент в українській економіці сформована модель неефективної зайнятості. Про це доказово свідчить недовикористання людського потенціалу, незабезпеченість працездатного населення ефективними робочими місцями, наявність і навіть зростання безробіття, поширення неформальної зайнятості, незбалансованість, структурні і регіональні диспропорції ринку праці, збільшення міграційного відтоку трудоактивного населення. Неефективність зайнятості позначається на зниженні основних макроекономічних показників.*

*Доводиться необхідність розробки моделі ефективної зайнятості та пропонуються заходи до її практичної реалізації. Серед факторів побудови системи ефективної зайнятості в статті зроблено акцент на таких заходах як перехід до опосередкованих, м'яких форм управління людськими ресурсами, стимулювання інноваційного розвитку економіки в усіх її сферах і видах діяльності, розвиток гнучких форм зайнятості, сприяння самозайнятості, проведення активної соціальної політики, включаючи, насамперед, модернізацію відносин у сфері оплати праці.*

**Ключові слова:** ефективна зайнятість, інноваційний розвиток, гнучкість зайнятості, само зайнятість, соціалізація зайнятості

**Постановка проблеми.** Важливим фактором реалізації економічної стратегії проведення ринкових перетворень в Україні є забезпечення сильної соціальної політики. Провідною сферою, в якій узгоджуються економічні та соціальні інтереси суспільства в цілому та його окремих соціальних страт, є зайнятість населення. Можливість реалізувати свою потребу в праці для переважної більшості громадян є умовою задоволення всіх інших потреб у матеріальних, духовних та соціальних

благах, у розвитку своїх професійних, ділових та особистісних якостей. Основою процесу задоволення різноманітних та збільшуваних потреб є забезпечення стабільної, збалансованої та продуктивної зайнятості населення.

Разом з тим, пріоритети повної, вільно обраної, продуктивної зайнятості, проголошені у документах Міжнародної організації праці та підтримані Україною, як свідчить досвід, автоматично не ведуть до високої економічної динаміки та добробуту населення.

За сучасних умов швидких інноваційних змін, інтенсифікації усіх сфер життя, підвищення творчості та мобільності робочої сили акценти зміщуються на досягнення не лише повної та продуктивної, а насамперед, ефективної зайнятості. Саме в цій концепції синтезуються кількісні та якісні, структурні та функціональні, економічні та соціальні, суспільні та індивідуальні ознаки зайнятості. Реалізація пріоритету ефективної зайнятості потребує конкретизації її змісту та визначення необхідних умов її формування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сфері зайнятості накопичено надзвичайно високий теоретико-методологічний потенціал досліджень, який спирається на сучасні інтерпретації концепцій класичного, кейнсіанського, інституціонального напрямів. Високу цінність мають підходи до зайнятості як фактора економічного зростання, пояснення зайнятості з позицій теорії людського капіталу [1,2], гнучкого ринку праці [3,4], впливу інформаційних технологій [5,6], поведінкової економіки [7,8].

Серед останніх публікацій у вітчизняній науковій літературі відзначимо праці А. Колота, О. Герасименко, Н. Азьмук, присвячені трансформації зайнятості при переході до цифрової економіки [9,10]. У цих роботах висвітлюються нові види та форми зайнятості, що розповсюджуються під впливом нових технологій, аналізуються відповідні зміни в характері праці та соціально-трудова відносинах. Науковий пошук відбувається і в сфері регулювання зайнятості у швидко змінюваному середовищі з метою виявлення дієвих інструментів підвищення її ефективності [11].

**Невирішені раніше частини проблеми.** Разом з тим, власне категорія ефективної зайнятості, її теоретичний і практичний сенс, ще не набули остаточного ствердження в сучасній економічній науці. Відзначаючи певні доробки у цьому напрямі [12,13], вважаємо необхідним поглиблення розуміння змісту та умов функціонування ефективної зайнятості.

**Мета статті** полягає у з'ясуванні сенсу ефективної зайнятості, аналізі її сучасного стану та визначенні основних умов її досягнення в українській економіці.

**Методологія дослідження.** Для досягнення мети в роботі були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: методи аналізу і синтезу, порівняння, систематизації та узагальнення, системний підхід до визначення умов формування ефективної зайнятості.

**Результати дослідження.** Зайнятість населення є найважливішою категорією макроекономіки, що знаходиться в закономірному пропорційному взаємозв'язку з такими її характеристиками, як валовий внутрішній продукт, продуктивність

суспільної праці, інвестиції в економіку, доходи населення. З одного боку, зайнятість передбачає реалізацію в процесі праці людського фактору, який стає ключовим в сучасних умовах інформаційно-інноваційного розвитку. З іншого боку, зайнятість - це забезпечення працівників робочими місцями, якість і доступність яких є одним з найсуттєвіших показників економічного розвитку країни. З цього випливає, що внутрішнім джерелом функціонування та динаміки зайнятості є проблема відповідності між організаційно-економічними і технологічними вимогами, що висуваються з позицій робочих місць, та професійно-кваліфікаційним рівнем підготовки робочої сили, наявними професійними, діловими та особистісними компетенціями працівників. По суті, ця проблема (протиріччя) є іманентною відносинам зайнятості, постійно відтворюється в нових формах, проте пошук шляхів і можливостей її розв'язання є першорядним теоретичним і практичним економічним завданням.

Крім того, зайнятість населення є соціальною категорією, визначає соціальний статус людини в суспільстві, слугує фактором задоволення її різноманітних потреб, не тільки матеріальних, але й духовних, потреб у праці, як сфері самореалізації, розвитку свого людського потенціалу, спілкування, створення соціальних відносин.

Очевидно, що розвиток зайнятості має відбуватися у напрямку забезпечення ефективної взаємодії робочої сили потрібних кількісно-якісних характеристик та наявних і створюваних робочих місць. Кожна з базових концепцій зайнятості по-різному підходить до визначення шляхів такого забезпечення. Так, в концепції повної зайнятості акцент робиться на кількісному розширенні сфери зайнятості. Рівень зайнятості, що віддзеркалює імперативи цієї концепції, є дійсно, важливим економічним показником, проте не вказує на доцільність, раціональність, збалансованість і врешті решт на ефективність зайнятості. Згідно міжнародних порівнянь, рівень зайнятості в Україні протягом періоду 2015-2019 р.р. був не нижчим, ніж в країнах Євросоюзу. На початок цього періоду він становив в Україні 56,7 %, в Євросоюзі – 52,1 % (у % до населення у віці 15 років і старше, для України у віці 15-70 років). Тенденція збереглася і на кінець періоду: 58,2% в Україні та 54,5% в країнах Євросоюзу [14]. Отже, відставання України від європейських держав не спричинено рівнем зайнятості. Повна зайнятість передбачає скоріше її доступність для всіх працездатних громадян, що мають бажання працювати. Також це є орієнтир, до якого потенційно прагне суспільство, створюючи умови подальшого розвитку.

Концепція продуктивної зайнятості фокусується не на чисельних параметрах зайнятості, а на її результативності. Судячи з спадної тенденції зміни валового внутрішнього продукту, українська економіка довгий час функціонує значно нижче кривої своїх виробничих можливостей. Згідно розрахунків за даними Держкомстату, за період 1991-2020 р.р., ВВП, виміряний у сталих цінах, мав тенденцію до зниження і у 2020 р. складав лише 66,1% від рівня першого року незалежності країни [15, с. 30]. Співставляючи тренди ВВП і зайнятості населення, можна стверджувати про негативну динаміку продуктивності праці в українській економіці. За оцінками І. В. Заюкова, зробленими за період 2014-2018 р.р., Україна відстає за продуктивністю праці порівняно з країнами ЄС(28) в 7,8 рази, а з країнами ОЕСР в 8,1 рази, зокрема

з США майже в 11 разів [16, с.29]. Цей розрив ще збільшився внаслідок карантинних обмежень 2019-2021 р.р. Так, за даними НБУ, індекс виробництва базових галузей (ІВБГ) був у травні 2021 р. на 5% нижче, ніж у травні 2019 р. Натомість аналогічні втрати інших європейських країн, зокрема в Польщі, були набагато нижчими [15, с. 29].

Відтак, можемо спостерігати довготривалу негативну тенденцію розвитку економіки в Україні: за цілком співставного з розвиненими країнами рівня зайнятості країна істотно «просідає» за ключовими макроекономічними показниками валового внутрішнього продукту, індексів виробництва, продуктивності праці. Це доказово свідчить про неефективну модель зайнятості, недовикористання людського потенціалу, незабезпеченість працездатного населення ефективними робочими місцями.

Наближення української економіки до кривої виробничих можливостей потребує ефективного використання ресурсів, ключовим з яких є людська праця. На жаль, виняткова роль цього ресурсу в сучасних умовах ще не достатньо усвідомлюється суб'єктами економіки. Людський фактор має сприйматися не лише як ресурс, який експлуатується у різних виробничих процесах, а як найвища мета соціально-економічного розвитку. Праця людини не може бути ефективною, якщо для неї не створюються гідні умови і не задовольняються її всебічні потреби.

З огляду на це, можна стверджувати, що досягнення ефективної зайнятості має, крім економічного, соціальний аспект. Навіть за умов високої продуктивності праці (отримання значних результатів праці відносно одиниці часу або одиниці ресурсу), зайнятість може бути продуктивною, але не ефективною. Її ефективність неодмінно передбачає соціальну складову, зміст якої полягає у створенні умов для розвитку людського потенціалу, самореалізації у сфері праці, задоволення потреб у праці та задоволення від результатів праці, забезпечення умов гідної праці та прийнятних стандартів якості життя. Якщо праця характеризується продуктивністю, однак не задовольняє потреби працівника, а доходи від неї не забезпечують розширеного відтворення робочої сили, то вважать таку працю і, відповідно, зайнятість ефективною безпідставно. На наш погляд, ефективною є зайнятість, яка передбачає досягнення високих економічних та соціальних результатів за умови раціонального використання найціннішого виробничого ресурсу – людської праці. На відміну від її інших форм, пріоритетом ефективної зайнятості є розвиток людини в процесі праці через задоволення її ключових потреб.

Акцент на ефективній зайнятості пересуває проблему в площину формування нових поведінкових моделей, гармонізації інтересів основних економічних суб'єктів, побудови конструктивних взаємовигідних відносин між ними. Звернімо увагу на те, що на даному етапі розуміння ефективної зайнятості може значно відрізнятись у кожного суб'єкта. Скажімо, участь у неформальній зайнятості може бути цілком ефективною для працівника-фрілансера, тоді як з позиції держави є недоотриманим податком. Звідси випливає, що формування ефективної зайнятості як способу гармонізації інтересів і задоволення потреб усіх її суб'єктів є комплексною проблемою, що передбачає комплексне рішення шляхом спрямування

багатоаспектних і багатовекторних процесів на досягнення цього пріоритету. Потрібний перехід від застарілих та неефективних поведінкових моделей, властивих державі, роботодавцям і працівникам, до принципово інших, таких, які б дозволяли розвивати та реалізовувати людський потенціал суспільства і кожного його члена в інтересах держави, підприємців та працівників.

Іншим кардинальним поворотом має стати зміна ролі держави в процесі, що розглядається. На нашу думку, у випадку ефективної зайнятості, на відміну від повної і продуктивної, концепції регулювання, контролю, дирижизму є неприйнятними. Поведінковий аспект у відносинах зайнятості передбачає врахування широкої палітри внутрішніх установок, переконань, побажань, устремлінь, потреб і спонук, особливостей менталітету і культури спілкування, традицій, суспільних норм і правил. Велику частину психологічних аспектів поведінки взагалі неможливо формалізувати, передбачити або запрограмувати. Крім того, в епоху швидких всеосяжних змін відбуваються спонтанні, неочікувані зміни у настроях та уподобаннях людей, їх ставленні до своєї ролі в житті та процесах праці, переоцінюються колишні цінності та з'являється нове бачення буття. Дослідник креативного класу Р. Флоріда зазначає, що представниками цього класу «рухають переживання», ідеалом для них стає «творче життя, сповнене інтенсивних, високоякісних, багатогранних переживань» [6, с.137-138].

Що ж тоді має робити держава в царині ефективної зайнятості? Відповідь, на наш погляд, не всередині проблеми, а у середовищі її формування. Прямі методи управління мають поступитися непрямим, жорсткі підходи – м'яким, безпосереднє втручання – опосередкованому впливу. Роль держави має сфокусуватися на створенні середовища, сприятливого для формування і розвитку ефективної зайнятості. Складовими цього середовища є технологічні, економічні, соціальні фактори, які можуть виступати як причини, умови, спонуки або обмежувачі тих чи інших проявів відносин зайнятості.

Провідною рушійною силою створення системи ефективної зайнятості є інноваційний розвиток економіки. Саме впровадження інновацій в усі види економічної діяльності є базисом інтенсифікації виробництва, переходу до прогресивних технологічних укладів, подолання технологічної відсталості, яка закономірно породжує неефективну зайнятість. У зв'язку з цим потрібна стратегія інноваційного розвитку економіки України, підтримка інноваційної активності підприємств, створення власного високотехнологічного виробництва з високою доданою вартістю. На заваді такої стратегії стає вкрай негативна тенденція до розподілу і перерозподілу національного багатства, споживання його залишків всупереч створенню нових цінностей. Держава нераціонально витрачає фінансово-кредитний ресурс, не стимулюючи підприємницький сектор до розробки і впровадження інновацій. Обвал капітальних інвестицій поглиблюється, їх частка у 2020 р. становила лише 6,6% від ВВП, тоді як у Польщі та Румунії – 17,4-17,8 %, у В'єтнамі – 26,4%, Індії – 28,4%, Китаї – 43,7% [15, с.33]. Робочі місця створюються роботодавцями, проте саме держава має створювати сприятливий інвестиційний клімат для цього. Реалізація стратегії інноваційного розвитку економіки потребує

розробки та втілення цільових програм підтримки перспективних виробництв, професійно-кваліфікаційної підготовки, своєчасного навчання та перенавчання кадрів у відповідності до вимог нових або модернізованих робочих місць.

Наступним кроком у напрямі побудови системи ефективною зайнятості є забезпечення її різноманітності та гнучкості. На даному етапі у багатоманітні форм і видів зайнятості важливо виокремити повну і неповну, первинну і вторинну, типову і атипову зайнятість, занятість та самозайнятість. Кожна з них може бути і ефективною, і неефективною, як з позицій працівника, так і з позицій держави і роботодавців. Превалювання тієї чи іншої форми зайнятості залежить від низки чинників, зокрема від характеру виробничої діяльності, форми власності підприємства, сфери виробництва і специфіки роботи, соціального статусу працівника та його професійно-кваліфікаційного рівня, регіональних особливостей тощо. Будь-який вид зайнятості заслуговує на повагу і всіляку підтримку з боку суспільства. Необхідно подолати зневажливе і несправедливе ставлення до ще не звичних проявів зайнятості, або до тих, які можуть здаватися архаїчними. Вважаємо, що невичерпний потенціал містить мікро-, мале і середнє підприємництво, здатне забезпечити робочими місцями значну кількість людей. Проте в Україні здійснюється політика «дорогих грошей» для неолігархічного бізнесу, власні можливості до інвестування якого є обмеженими. Якщо порівняти облікові ставки центральних банків України та її найближчих сусідів, то виявиться, що у липні 2021 р. в нашій країні вона становила 8%, проти 5,5% в Росії, 2,65% у Молдові, 1,25% у Румунії, 0,9% - в Угорщині, 0,1% - у Польщі [15, с.32]. За таких обставин розвиток власного виробництва та формування ефективною зайнятості всередині країни є проблематичним.

Нарешті ще одним напрямом становлення системи ефективною зайнятості є її соціалізація, яка передбачає широкий спектр заходів, спрямованих на забезпечення гідних умов праці, підвищення якості життя та рівня соціальною захищеності зайнятого населення.

Проблему ефективною зайнятості неможливо розглядати окремо від проблеми оплати праці, оскільки неможливо розривати зв'язок між процесом діяльності та її результатом. Водночас на практиці цей зв'язок постійно порушується. Реальна заробітна плата не відповідає ні витратам на відтворення робочою сили працівника, ні його конкретному трудовому внеску. Політика заниження вартості робочою сили чинить негативний зворотний вплив на продуктивність праці та задоволеність працівника від своєї зайнятості, а також прямий вплив – на міграційні настрої населення. За експертними оцінками, різниця в заробітній платі на аналогічних робочих місцях всередині країни та за її межами у 10-15% вже спонукає працівників шукати роботу за кордоном. Отже, бажання роботодавців заощадити на виплатах персоналу призводить до його можливою втрати. Стає зрозумілим, що без зміни політики оплати праці міграційні потоки тільки збільшуватимуться.

Соціалізація відносин зайнятості також передбачає інвестиції в освіту, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, навчання та перенавчання працівників. Формування конкурентоспроможною робочою сили, здатної постійно розвивати свою

компетентність, є реальною запорукою упередження безробіття. Чітким вектором отримання нових компетенцій має стати підготовка працівників до професій майбутнього, контури якого вже проступають. У багатьох соціологічних дослідженнях сформовано перелік професій, які будуть затребувані найближчим часом з виокремленням знань та навичок, необхідних для їх засвоєння. На часі дня є крос-галузева спеціалізація, надпрофесійні уміння та навички, які дозволять працівникам бути завжди затребуваними, здійснювати перехід між різними видами і сферами діяльності та підвищувати власну ефективність [17].

Створення соціальних умов для ефективної зайнятості також потребує зміни ставлення до здоров'я людей. Зайнятість в інноваційній сфері сучасного виробництва потребує витривалості, стресостійкості, вміння працювати з високою інтенсивністю, що неможливо без цілеспрямованих заходів щодо охорони здоров'я населення. Необхідна державна підтримка цієї сфери, оскільки для роботодавців турбота про здоров'я персоналу не є в пріоритеті, а населення має низьку купівельну спроможність і змушене економити на медичних послугах.

Оскільки ефективна зайнятість проявляється в численних гнучких формах, які часто не піддаються нормативному регулюванню, важливо забезпечувати соціальну захищеність таких «нестандартних» працівників. Відпрацьованою технологією в розвинених країнах є «флексикьюриті», у межах якої розроблено спеціальні заходи забезпечення соціального захисту учасників гнучкого ринку праці. Хоча, слід зауважити, що і на західних ринках праці існує проблема соціальної адаптації гнучкої зайнятості.

Створення сприятливого середовища формування ефективної зайнятості в сучасних умовах неможливо шляхом застосування часткових, взаємно не пов'язаних заходів. Потрібні комплексні стратегічні рішення, які реалізуються через цільові програми та проекти, з фіксованими пріоритетами, ресурсним забезпеченням, часовими орієнтирами та сферою відповідальності.

**Висновки.** За три десятиліття незалежності українська економіка не сформувала власної ефективної моделі розвитку і внаслідок багатьох руйнівних тенденцій посіла вкрай незavidні позиції як за показниками економічної результативності, так і за показниками якості життя та добробуту населення. Концентрований вираз така ситуація знаходить у сфері зайнятості, яка демонструє глибоку суперечність між кількісно-якісною структурою робочої сили і рівнем та вимогами робочих місць, що призводить до неефективного використання людського потенціалу. Постає проблема формування ефективної зайнятості, яка концептуально повинна доповнити концепції повної та продуктивної зайнятості, а практично стати ключовим пріоритетом подальшого реформування економіки.

Проте процес формування ефективної зайнятості, на відміну від попередніх її форм, має істотну специфіку. Він потребує переходу до «м'яких» форм управління, засобів опосередкованого впливу, спрямованого на побудову сприятливого середовища становлення ефективної зайнятості. Оскільки така зайнятість передбачає інтенсивний інноваційний розвиток економіки, з одного боку, та соціалізацію трудових відносин, з іншого, то причинами, умовами, спонуканими та

обмеженнями реалізації ефективної зайнятості є технологічні, економічні та соціальні фактори. Для використання їх дії необхідна зміна поведінкових моделей основних суб'єктів господарювання, гармонізації їх інтересів у напрямі досягнення ефективної зайнятості. Потрібні стратегічні рішення з чітко визначеними соціально-економічними пріоритетами, підкріпленими цільовими програмами та проектами, результатом яких має стати формування сприятливого середовища для забезпечення ефективної зайнятості.

#### Література

1. Becker G.S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education/ G.S. Becker. – University of Chicago press, 2009
2. Grishnova O. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions / O. Grishnova, O. Brintseva, A. Cherkasov // Problems and Perspectives in Management. – 2019. – № 17 (2). – P. 18–31.
3. Atkinson J. Flexibility, uncertainty and manpower management/ J. Atkinson; Institute of Manpower Studies. -1985. – Report 89.
4. Standing G. Unemployment and labour market flexibility; The United Kingdom/ G. Standing; International Labour Organization. – Geneva, 1986.
5. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура/ М. Кастельс. – М.: Litres, 2019.
6. Флорида Річард. Homo creativus. Як новий клас завойовує світ/ перю з англ. – К. : Наш формат; 2018. – 432 с.
7. Талер Р., Санстейн К. «Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье» / Ричард Талер, Касс Санстейн; пер. с англ. Е. Петровой // [науч. ред. С. Щербаков]. – М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2017. – 240 с.
8. Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы [Текст] / Д. Канеман, А. Тверски // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, No 4. – С. 31-42
9. Kolot A.M., Herasymenko O.O. Kontsept «Pratsia 4.0»: teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku [Concept “Labour 4.0”: theoretical and applied principles of formation and development] / A.M. Kolot, O.O. Herasymenko // Ekonomika i prohnozuvannia. – 2020. – №1. – P. 7-31
10. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації/ Н.А. Азьмук. - К.: Знання, 2019. – 335 с.
11. Маршавін Ю.М. Державна політика зайнятості в Україні: необхідність перезавантаження/ Ю.М. Маршавін // Економіка та суспільство.- 2016. - №7. – С. 679-685.
12. Петрова І.Л., Штундер І.О. Імператив соціалізації в концепції ефективної зайнятості. – Вчені записки Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 1 (1997). – Вип. 48. – К., 2017. – С. 59-68.
13. Гетьман О. О. Ефективна зайнятість як запорука безпеки ринку праці / О. О. Гетьман // Науковий погляд: економіка та управління. - 2017. - № 2. - С. 5–18
14. Робоча сила України 2019: Стат.збірник/Державна служба статистики України: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
15. Розвиток замість деградації. Від занепаду до успіху. – Український тиждень. – 2021.-№ 30. – С.29-31; 32-34.
16. Заюков І.В. Макроекономічна оцінка продуктивності праці в Україні за видами економічної діяльності. - Вісник Вінницького політехнічного інституту. - 2020. - No 1. – С. 23-30. - <https://doi.org/10.31649/1997-9266-2020-148-1-23-31>
17. Професії майбутнього: які спеціалісти будуть затребувані післязавтра. - Режим доступу: <https://life.pravda.com.ua/columns/2019/02/19/235691/>

### References:

1. Becker G.S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education/ G.S. Becker. – University of Chicago press, 2009
2. Grishnova O. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions / O. Grishnova, O. Brintseva, A. Cherkasov // Problems and Perspectives in Management. – 2019. – № 17 (2). – P. 18–31.
3. Atkinson J. Flexibility, uncertainty and manpower management/ J. Atkinson; Institute of Manpower Studies. -1985. – Report 89.
4. Standing G. Unemployment and labour market flexibility; The United Kingdom/ G. Standing; International Labour Organization. – Geneva, 1986.
5. Kastels M. Ynformatsyonnaia epokha. Ekonomyka, obshchestvo y kultura/ M. Kastels. – M.: Litres, 2019.
6. Floryda Richard. Homo creativus. Yak novyi klas zavoiovuie svit/ periu z anhl. – K. : Nash format; 2018. – 432 s.
7. Taler R., Sanstein K. «Nudge. Arkhytektura vьbora. Kak uluchyt nashy reshenyia o zdorove, blahosostoianyy y schaste» / Rychard Taler, Kass Sanstein; per. s anhl. E. Petrovoi // [nauch. red. S. Shcherbakov]. – M.: «Mann, Yvanov y Ferber», 2017. – 240 s.
8. Kaneman D., Tversky A. Ratsyonalnyi vьbor, tsennosty y freimy [Tekst] / D. Kaneman, A. Tversky // Psykholohychesky zhurnal. – 2003. – T. 24, No 4. – S. 31-42
9. Kolot A.M., Herasymenko O.O. Kontsept «Pratsia 4.0»: teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku [Concept “Labour 4.0”: theoretical and applied principles of formation and development] / A.M. Kolot, O.O. Herasymenko // Ekonomika i prohozuvannia. – 2020. – №1. – P. 7-31
10. Azmuk N.A. Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii/ N.A. Azmuk. - K.: Znannia, 2019. – 335 s.
11. Marshavin Yu.M. Derzhavna polityka zainiatosti v Ukraini: neobkhdnist Perezavantazhennia/ Yu.M. Marshavin // Ekonomika ta suspilstvo.- 2016. - №7. – S. 679-685.
12. Petrova I.L., Shtunder I.O. Imperatyv sotsializatsii v kontseptsii efektyvnoi zainiatosti. – Vcheni zapysky Universytetu «KROK» / Vyshchyi navchalnyi zaklad «Universytet ekonomiky ta prava «KROK». – Vyp. 1 (1997). – Vyp. 48. – K., 2017. – S. 59-68.
13. Hetman O. O. Efektyvna zainiatist yak zaporuka bezpeky rynku pratsi / O. O. Hetman // Naukovyi pohliad: ekonomika ta upravlinnia. - 2017. - № 2. - S. 5–18
14. Robocha syla Ukrainy 2019: Stat.zbirnyk/Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
15. Rozvytok zamist dehradatsii. Vid zanepadu do uspihu. – Ukrainsky tyzhden. – 2021.-№ 30. – S.29-31; 32-34.
16. Zaiukov I.V. Makroekonomichna otsinka produktyvnosti pratsi v Ukraini za vydamy ekonomichnoi diialnosti. - Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu. - 2020. - No 1. – S. 23-30. - <https://doi.org/10.31649/1997-9266-2020-148-1-23-31>
17. Profesii maibutnoho: yaki spetsialisty budut zatrebuvani pisliazavtra. - Rezhym dostupu: <https://life.pravda.com.ua/columns/2019/02/19/235691/>

#### **І.Л. Петрова**

доктор економічних наук, професор  
Університет економіки та права КРОК

#### **Г.С. Лопушняк**

доктор економічних наук, професор  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

*The article presents the idea of developing the concept of effective employment and creating conditions for its implementation. Under modern conditions, theoretical constructs of full and productive employment contradict the requirements of innovation and information society, do not take into account the peculiarities of modern human resources, socialization of social and labor relations, the priority of improving the quality of life. Instead, the concept of effective employment resolves this contradiction, as it covers not only the economic results of employment, but also its social effectiveness. Employment can be considered effective, when ensures the productive use of human resources and, at the same time, leads to a significant increase in the living conditions of workers.*

*The article notes that at the moment the Ukrainian economy has a model of inefficient employment. This is evidenced by underutilization of human potential, lack of effective jobs, the presence and even growth of unemployment, the spread of informal employment, imbalances, structural and regional disparities in the labor market, increasing migratory outflows of the working population. Employment inefficiencies affect the decline in key macroeconomic indicators.*

*The article proves the need to develop a model of effective employment and proposes measures for its practical implementation. Among the factors of building an effective employment system in the article the emphasis is on such measures as the transition to indirect, soft forms of human resource management, stimulating innovative economic development in all its spheres and activities, developing flexible forms of employment, promoting self-employment, active social policy, including, first of all, modernization of relations in the field of compensation policy.*

**Key words:** *effective employment, innovative development, flexible forms of employment, self-employment, socialization of employment*