

УДК 35-331.522

## ПОЛІПШЕННЯ РОБОТИ РЕГІОНАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ У СФЕРІ МОНІТОРИНГУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ

**Батиук А. А.,**

*аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці ХарPI НАДУ,  
м. Харків*

Досліджено проблему дисбалансу на ринку праці молоді. Розроблено методику щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткострокову перспективу. Обґрунтовано напрями удосконалення роботи регіональних центрів зайнятості у сфері моніторингу та прогнозування розвитку ринку праці молоді.

**Ключові слова:** ринок праці молоді, державне регулювання, моніторинг, прогнозування, баланс, регіональний центр зайнятості.

**Batiuk A. A.,**

*Postgraduate student of Personnel Management and Labor Economics Department, KRI NAPA,  
Kharkiv*

### IMPROVEMENT OF FUNCTIONING REGIONAL EMPLOYMENT CENTERS IN MONITORING AND FORECASTING THE LABOR MARKET OF YOUNG PEOPLE

The paper researches the problem of youth labor market imbalance. A technique for determining the amount of regional short-term demand for workforce has been developed. The areas of improvement of regional employment centers' work in monitoring and forecasting youth labor market have been substantiated.

**Key words:** youth labor market, state regulation, monitoring, forecasting, balance, regional employment center.

За трансформаційних та кризових умов соціально-економічного розвитку країни вкрай важливим постає питання забезпечення ринку праці відповідною робочою силою щодо затребуваних професій. Щорічно ринок праці суттєво поповнюється молодого робочою силою, яка не в змозі нарівні конкурувати з більш досвідченими працівниками, у цьому аспекті проблема молодіжного безробіття набуває актуальності.

Значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс є однією з ключових передумов, що перешкоджають розвитку українського ринку праці молоді та досягненню повної і продуктивної зайнятості в усіх сферах економіки.

Тож, дослідження проблем безробіття та шляхів досягнення балансу ринку праці молоді вкрай важливе та актуальне.

Вивченням проблеми молодіжного безробіття та дисбалансу ринку праці займаються такі вчені, як О. М. Балакірева [1], Д. П. Бондаренко [10], О. В. Жадан [2], Е. М. Лібанова [6], Л. С. Лісогор [7], Ю. М. Маршавін [3], В. Л. Міненко [4], В. В. Онікієнко [5], В. В. Сичова [10], О. І. Цимбал [7] та ін.

У вітчизняній науковій літературі питанню прогнозування потреб ринку праці в робочій силі приділяється недостатньо уваги. Зокрема, на даний момент актуальними є дослідження процесу формування регіонального сегмента державного замовлення на підготовку кадрів у навчальних закладах та визначення обсягів підготовки незайнятого населення.

Мета статті полягає в удосконаленні роботи регіональних центрів зайнятості у сфері моніторингу та прогнозування ринку праці з метою забезпечення балансу ринку праці молоді на регіональному рівні.

Задля досягнення поставленої мети визначено коло проблем та етапи дослідження: аналіз дієвості системи прогнозування, що існує; визначення кола труднощів при реалізації процесу прогнозування ринку праці; обґрунтування авторської методики щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткострокову перспективу; обґрунтування необхідності поєднання процесу прогнозування та системи професійної орієнтації молоді; визначення основних етапів реалізації процесу забезпечення ринку праці відповідною робочою силою; надання пропозицій з поліпшення роботи регіонального центру зайнятості у сфері моніторингу та прогнозування.

Діяльність служби зайнятості щодо здійснення ефективних заходів, спрямованих на досягнення продуктивної зайнятості молоді, забезпечення соціального захисту безробітної молоді багато в чому визначається вмінням прогнозувати процеси на ринку праці в цілому. Необхідність удосконалення цієї діяльності зумовлюється посиленням дисбалансу між потребами економіки у працівниках певних професій і кваліфікації та підготовкою кадрів навчальними закладами, який призводить до того, що попит і пропозиція не відповідають одне одному, а рівень безробіття при цьому зростає.

Формування попиту на спеціалістів певних професійних груп складає багатограний механізм аналізу та прогнозування ситуації на ринку праці, що характеризується за сучасних умов високим ступенем невизначеності. Пропозиція освітніх послуг також формується в умовах певної невідповідності майбутнього попиту на працівників окремих професій. У результаті формується дисбаланс на ринку праці.

Аналізуючи сучасний стан ринку праці можна чітко виділити невідповідність у заявленій кількості вільних вакансій і чисельності безробітних на одне робоче місце за відповідними спеціальностями.

Наприклад, на 1 січня 2016 р., за даними по місту Харкову та Харківській області, на 17 вільних вакансій за професією “менеджер зі збуту” претендувало 212 безробітних осіб з відповідною спеціальністю. Таким чином, дефіцит вакансій дорівнював 198 одиницям. Інші нині найбільш популярні спеціальності серед випускників навчальних закладів також мали певний дефіцит. Зокрема, на 544 безробітних із професією “бухгалтер” було лише 23 вільних вакансії, на 10 вакансій за спеціальністю “економіст” перебували на обліку в той момент 201 особа, на 5 вакансій оператора комп’ютерного набору – 187 осіб [6; 7].

Щодо професій, що користуються попитом менше, дисбаланс має інакший характер. Наприклад, із 22 вільних вакансій шліфувальника лише 7 могли бути заповнені. Нестача в робочій силі спостерігається за спеціальностями “слюсар-електрик з ремонту електроустаткування”, “фрезувальник”, “токарь”. Найбільш незаповненими при цьому є вакансії водіїв трамваю та тролейбуса (на 145 вакансій є лише 7 безробітних за цією спеціальністю) та двірника (незаповненими залишається 57 вакансій зі 101 заявленої в січні 2016 р.). Дефіцит у кваліфікованих кадрах відчувається і за вакансіями фахівців із соціальної роботи, де на 31 вакансію на обліку претендувало лише 10 осіб з відповідною професією [6; 7].

Головною причиною вказаного дисбалансу є невідповідність прогнозування потреб ринку праці у працівниках конкретних професій. Ситуація ускладнюється через те, що пропозиція освітніх послуг є похідною перш за все від ситуації, що складається на інших ринках, яку передбачити дуже важко, а часто – навіть неможливо. І це є головною проблемою.

Будь-яке прогнозування розвитку соціально-економічних процесів є актуальним завданням як у цілому для держави, так і для регіону, підприємств (установ чи організацій) та осіб працездатного віку зокрема.

Низький рівень ефективності прогнозування та невідповідність державного замовлення до потреб ринку праці призводять до ситуації, коли держава витрачає кошти

спершу на підготовку неконкурентоспроможної робочої сили, потім на виплату соціальної допомоги або перенавчання.

Реалізація процесу прогнозування потреб у робочій силі стикається з додатковими труднощами, серед яких: розбалансованість економіки, недостатність уваги до проблем прогнозування розвитку ринку праці з боку роботодавців та найманих працівників, відсутність єдиних методичних підходів до прогнозування; проблема доступності інформації щодо потреб економіки в робочій силі тощо.

Ефективне прогнозування потреб ринку праці в робочій силі в розрізі професій і спеціальностей неможливе без створення цілісної системи, яка б на високому професійному рівні здійснювала моніторинг і прогнозування розвитку ринку праці.

Для прогнозування необхідно враховувати безліч даних, більшість яких мають спонтанний, непередбачуваний характер. Ідеться, зокрема: про народжуваність і смертність населення, міграційні процеси; інвестиційні плани уряду, фірм і корпорацій; обсяги приватного будівництва, у т. ч. житла; обсяги державних витрат, а також експорту й імпорту; прогнозні розміри оплати праці й корпоративних прибутків, темпів інфляції тощо.

Вирішення цього складного питання має відбуватися не лише на державному рівні, а й у межах конкретного регіону. У цьому випадку значний вплив мають державні органи, зокрема регіональні служби зайнятості, що проводитимуть моніторинг ринку праці. Для цього регіональні центри зайнятості повинні мати в своєму арсеналі необхідний інструментарій, методи та засоби, що потрібні для ефективного проведення процесу прогнозування.

Нами розроблена методика визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткострокову перспективу, головним завданням якої перш за все є зниження рівня безробіття на ринку праці молоді та досягнення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили.

Реалізація даних завдань має відбуватись шляхом створення прогнозно-аналітичної інформаційної бази даних та розрахунків щодо потреб у робочій силі у професійному розрізі. Координація дій із визначення потреб у кадрах повинна покладатися на регіональні центри зайнятості.

Загалом зазначену методика спрямовано на застосування:

- при формуванні регіонального сегмента державного замовлення на підготовку кадрів у навчальних закладах різних форм і видів;
- визначенні обсягів підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) незаангажованого населення у професійному розрізі за напрямленням центрів зайнятості;
- розробленні програм (стратегій, планів тощо) соціально-економічного розвитку в частині формування додаткової потреби в кадрах для заповнення створених нових робочих місць у результаті реалізації інвестиційних проектів;
- розробленні інвестиційних бізнес-проектів окремими крупними підприємствами (компаніями) в частині планування організації та режимів праці, обсягів створення нових робочих місць їхньої вартості, джерел їхнього заповнення у професійному та кваліфікаційному розрізах.

Таким чином, регіональні центри зайнятості повинні виконувати розрахунок чисельності безробітних осіб, які перебували на обліку, у професійному розрізі (Чб), що визначається як середньоарифметична величина за останні три-п'ять років. А також розрахунок чисельності працівників, яких потребують суб'єкти господарської діяльності для заміщення вільних робочих місць та заповнення новостворених, у професійному розрізі (Чпп). Цей показник формується на основі даних за останні три-п'ять років станом на 31 грудня відповідного року.

На основі отриманих даних здійснюється розрахунок коефіцієнта збалансованості потреби та пропозиції робочих кадрів на офіційному ринку праці (Кзб) як відношення чисельності безробітних осіб (Чб) до чисельності працівників, необхідних для заповнення вільних робочих місць (Чпп).

Прогнозування потреби в кадрах у короткостроковій перспективі на регіональному ринку праці здійснюється залежно від отриманих даних у результаті розрахунку коефіцієнта збалансованості потреби та пропозиції робочих кадрів, зокрема:

– за професіями, де показник Кзб коливається в межах від 1,0 до 2,9, вважається, що досягнуто збалансованості між попитом і пропозицією. Регіональні центри зайнятості перекривають потребу в кадрах за рахунок заходів пасивної та активної політики зайнятості, а саме через перепідготовку, підвищення кваліфікації, підготовку за новою професією;

– за професіями, де показник Кзб коливається в межах від 3,0 до 10,0, прогнозні розрахунки орієнтуються на скорочення потреби в 2,5-3,0 рази. У цьому разі регіональному центру зайнятості слід ініціювати заходи з надання пропозиції стосовно скорочення обсягів підготовки кадрів та державного замовлення закладам освіти на їхню підготовку;

– за професіями, де показник Кзб перевищує 10,0, прогнозні розрахунки орієнтуються на суттєве скорочення потреб в 3-5 разів. Центри зайнятості повинні виходити з пропозиціями до місцевих органів влади про тимчасове призупинення підготовки кадрів за цією професією;

– за професіями, де показник Кзб менше 1,0, проводяться прогнозні розрахунки за схемами залежно від тенденції зниження чи збільшення показника протягом останніх декількох років (табл. 1, 2).

Таблиця 1

Прогноз розрахунку збалансованості попиту і пропозиції робочих кадрів, якщо Кзб за певною професією має щорічну тенденцію до зниження

<i>Кзб</i> (середнє значення за три останніх роки)	<i>Приріст потреб,</i> <i>у % до Чпп</i>
Менше 0,19	Більше 10
0,2–0,39	8
0,4–0,59	5
0,6–0,79	3
0,8–0,89	1
0,9–0,99	0,5

Таблиця 2

Прогноз розрахунку збалансованості попиту і пропозиції робочих кадрів, якщо Кзб за певною професією за роками, що передують розрахунковим, збільшувався або коливався в бік як зростання, так і зниження

<i>Кзб</i> (середнє значення за три останніх роки)	<i>Приріст потреб,</i> <i>у % до Чпп</i>
Менше 0,19	8
0,2–0,49	5
0,5–0,79	2
0,8–0,99	0,5

Прогноз потреб на короткострокову перспективу (Пп) визначається окремо за кожною професією за формулою

$$\text{Пп} (\text{Кзб} < 1,0) = \text{Чпп} \times (1 + \text{Прп}/100),$$

де Пп – прогноз потреб у кадрах за певною професією, за якою середнє значення  $\text{Кзб} < 1,0$ , осіб;

Чпп – чисельність працівників, яка була необхідна для заповнення вакансій;

Прп – приріст потреби відповідно до середнього значення  $\text{Кзб}$ , %.

Для прогнозування потреб у кадрах у короткостроковій перспективі за всіма регіонами державні експерти підбивають загальний підсумок розрахунку потреб у кадрах кожного регіону та сумують їх за всіма регіонами. Відповідно, загальний розрахунок потреби а кадрах відбувається за таким підходом:

– потреба у професіях, за якими показник  $\text{Кзб}$  коливається в межах від 1,0 до 3,0, зберігається на рівні значення Чпп;

– потреба у професіях, за якими показник  $\text{Кзб}$  коливається в межах від 3,1 до 10,0, скорочується в 2,5-3,0 рази від значення Чпп;

– потреба у професіях, за якими показник  $\text{Кзб}$  перевищує 10,1, не розраховується та не включається до загального підсумку;

– потреба у професіях, за якими показник  $\text{Кзб}$  нижче 1,0, розраховується відповідно до даних в табл. 1, 2.

Проте для визначення потреби регіональних ринків праці у кваліфікованих кадрах на певний період слід визначити обсяги їхньої потреби для видів економічної діяльності регіонів. У цьому випадку базою для визначення обсягів потреби окремого виду економічної діяльності є дані чисельності кваліфікованих кадрів за професіями суб'єктів господарської діяльності, а також прогнозні розрахунки додаткової потреби в них, що повинні розроблятися на кожному підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності.

Потреба у кваліфікованих працівниках складається з додаткової потреби у кваліфікованих кадрах для збільшення чисельності та на заміну тих кваліфікованих працівників, які вибули з різних причин. Додаткова потреба у кваліфікованих кадрах на приріст чисельності визначається економічними структурами підприємств, виходячи з обсягів приросту продукції чи послуг на прогнозний період.

На основі прогнозних розрахунків додаткової потреби підприємств, установ та організацій у кваліфікованих кадрах за професіями здійснюється зведення розрахунків потреби у працівниках у професійно-кваліфікаційному розрізі на рівні регіону за тими джерелами забезпечення, на які мають вплив регіональні управлінські структури, а саме:

– прийняття на підприємства кваліфікованих працівників із числа тих, які перебувають на фіксованому регіональному ринку праці, тобто за направленнями центрів зайнятості, у т. ч. вимушено переміщених осіб;

– підготовка кваліфікованих кадрів у навчальних закладах;

– підготовка кадрів на виробництві;

– прийняття кадрів безпосередньо на підприємстві через кадрові служби, у т. ч. вимушено переміщених осіб з відповідною професійною кваліфікацією.

Якщо повний ринок праці має великі обсяги потреби в робочій силі, то вона формується додатково за видами економічної діяльності, що сприяє міжрегіональній мобільності незайнятих працівників певних професій чи їхніх груп.

Розглядаючи питання прогнозування потреб ринку праці та забезпечення роботодавців кваліфікованими кадрами, необхідно звернути увагу на спрямованість, нахили та впо-

добання сучасного молодого покоління. Формування попиту на освітні послуги серед молоді відбувається часто під впливом таких непередбачуваних чинників, як думка батьків, друзів та оточення, мрії, схильності та здібності молодої особи, матеріальне становище сім'ї, престижність професії в суспільстві, рекламні кампанії навчальних закладів тощо.

З метою забезпечення ринку праці робочою силою відповідно до сформованих на короткостроковий період прогнозних потреб у кваліфікованій робочій силі важливе значення має професійна орієнтація молоді.

Основою якісного насичення українського ринку праці професійними кваліфікованими кадрами є проведення цілеспрямованої профорієнтаційної роботи серед молоді саме в період її навчання в школі.

В Україні найбільшу роль в організації профорієнтаційної роботи відіграють центри зайнятості. Проте навчальні заклади, а саме школи, повинні проводити активну роботу у сфері професійної орієнтації учнівської молоді, у цьому аспекті доцільне залучення до тісної співпраці батьків та роботодавців у рамках соціального діалогу, де також має бути присутня молодь як об'єкт професійної орієнтації.

Таким чином, згідно з розробленою методикою визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткострокову перспективу процес прогнозування потреб ринку праці та забезпечення відповідною робочою силою регіонального ринку праці передбачає реалізацію кількох етапів:

I етап. Визначення пропозиції робочої сили у професійному розрізі серед осіб, які перебували на обліку в центрі зайнятості.

II етап. Визначення потреб у робочій силі шляхом збирання інформації в суб'єктах економічної діяльності за балансовим методом.

III етап. Прогнозування потреби в кадрах на короткострокову перспективу на регіональному ринку праці.

IV етап. Розрахунок потреби в кадрах для кожного регіону шляхом визначення потреби за кожною професією та її сумування за всіма регіонами.

V етап. Проведення профорієнтаційної роботи згідно з отриманими даними щодо прогнозних потреб ринку праці в майбутньому.

На основі цього етапи прогнозування потреб та забезпечення балансу регіонального ринку праці молоді зображено в таблиці з визначенням дій та завдань кожного суб'єкта процесу прогнозування (табл. 3).

Загалом першочергове завдання механізму державного регулювання ринку праці молоді – збалансування пропозиції робочої сили з попитом на кваліфіковані кадри з певних професій.

Саме системне поєднання методики прогнозування потреб економіки в робочій силі та ефективної професійної орієнтації молоді дозволить досягти зазначеного балансу.

Задля ефективності прогнозування потреб та забезпечення балансу регіонального ринку праці молоді в першу чергу необхідні розроблення та затвердження єдиної методики прогнозування потреб ринку праці. На основі їх потрібне внесення змін до чинного законодавства щодо зобов'язання роботодавців робити прогнозні розрахунки потреб у кадрах на майбутній період та надавати інформацію про баланси кадрів у професійному розрізі. У свою чергу, розрахунок, зведення та прогнозування потреб у працівниках має бути покладено на центри зайнятості, що будуть виконувати основну роботу саме на регіональному рівні.

З огляду на дисбаланс між попитом роботодавців на кваліфіковані кадри та пропозицією робочої сили на ринку праці для досягнення відповідності необхідне вдосконалення системи прогнозування потреб у робочій силі. Таким чином, рекомендовано розроблення та затвердження єдиної методики щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткострокову перспективу.

Таблиця 3

Етапи прогнозування потреб та забезпечення балансу регіонального ринку праці молоді

Державний центр зайнятості	Регіональні центри зайнятості	Роботодавці	Місцеві органи влади
I етап			
–	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розрахунок чисельності безробітних осіб у професійному розрізі, які перебували на обліку в центрі зайнятості регіону</li> </ul>	–	–
II етап			
–	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розрахунок чисельності працівників, яких потребують роботодавці для заміщення вільних робочих місць та заповнення новостворених у професійному розрізі.</li> <li>Збирання даних щодо чисельності кваліфікованих кадрів за професіями та прогнозних розрахунків додаткової потреби в них у роботодавців.</li> <li>Отримання інформації щодо збільшення потреби в кадрах згідно з програмами та стратегіями розвитку регіону від органів місцевої влади</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розроблення балансу кадрів за професіями (посадами, професійними назвами робіт), надання інформації (звіту) до регіонального центру зайнятості.</li> <li>Розрахунок прогнозної потреби в додаткових кваліфікованих кадрах за професіями на короткострокову перспективу, передача даних до регіонального центру зайнятості</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розрахунок потреби у кваліфікованих кадрах певних професій згідно з планами, програмами, стратегіями розвитку регіону та інвестиційними проектами, що сприятимуть створенню нових робочих місць. Надання інформації до регіонального центру зайнятості</li> </ul>
III етап			
–	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розрахунок коефіцієнта збалансованості потреби та пропозиції робочих кадрів на ринку праці</li> </ul>	–	–
IV етап			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Розрахунок потреби в кадрах для кожного регіону шляхом визначення потреби за кожною професією та її сумування за всіма регіонами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Прогнозування потреби в кадрах на короткострокову перспективу на регіональному ринку праці.</li> <li>Зведення розрахунків потреби у працівниках у професійно-кваліфікаційному розрізі на рівні регіону.</li> <li>Передача інформації щодо потреб регіону в кадрах та пропозиції робочої сили у професійному розрізі до Державного центру зайнятості.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Прийняття рішення щодо збільшення, призупинення чи скорочення підготовки спеціалістів, згідно з пропозицією регіонального центру зайнятості за результатами прогнозу потреб у кадрах</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Надання регіональним органам влади пропозицій щодо призупинення, скорочення чи збільшення обсягів підготовки кадрів навчальними закладами</li> </ul>		
V етап			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Передача інформації на регіональні рівні щодо потреб у робочій силі та її пропозицій з інших регіонів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведення профорієнтаційної роботи згідно з отриманими даними щодо прогнозних потреб ринку праці в майбутньому</li> </ul>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>Організація та сприяння проведенню профорієнтаційної роботи в навчальних закладах у співпраці з регіональним центром зайнятості</li> </ul>

Також серед напрямів удосконалення прогнозування ринку праці слід виділити:

1. Залучення до процесу прогнозування суб'єктів господарської діяльності, активізацію соціального діалогу між державою, роботодавцями та навчальними закладами.
2. Отримання даних щодо потреб у робочій силі шляхом анкетування та збирання інформації в роботодавців.
3. Урахування пріоритетних напрямів розвитку економіки країни та регіону при визначенні обсягів потреби в робочій силі за професіями.

Однак досягнення балансу неможливе без підготовки затребуваної робочої сили. У цьому аспекті важливе значення має проведення якісної професійної орієнтації молоді на основі прогнозних даних щодо потреб на кваліфіковані кадри на майбутнє.

#### **Список використаних джерел**

1. Балакірєва О. М., Валькована О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді//Економіка і прогнозування. Київ: Ін-т економіки і прогнозування НАН України. 2006. № 4. С. 76–91.
2. Жадан О. В. Механізми державного регулювання соціально-трудоких відносин в Україні: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02/Жадан Олександр Васильович; Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2013. 36 с.
3. Маршавін Ю. М. Шляхи забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці: методологічні та прикладні аспекти//Ринок праці та зайнятість населення: вироб.-практ. наук. журн. Київ: Вид-во ІПК ДСЗУ. 2014. № 3 С. 13–18.
4. Міненко В. Л. Пріоритетні напрями розвитку державного регулювання регіонального ринку праці [Електронний ресурс]. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/22\\_2012/21.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/22_2012/21.pdf).
5. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [наук.-аналіт. моногр.]. Київ: Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2013. 456 с.
6. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання [Електронний ресурс]. 12.10.2011 р. URL: <http://gurt.org.ua/articles/12084/>.
7. Перехід на ринок праці молоді України/Е. М. Лібанова, О. І. Цимбал, Л. С. Лісогор, І. С. Марченко, О. М. Ярош; Міжнар. бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, департамент політики зайнятості. – Женева: МОП, 2014. С. 61.
8. Сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Сайт Харківського обласного центру зайнятості [Електронний ресурс]. URL: <http://www.dcz.gov.ua/kha/control/uk/statdatacatalog/list>.
10. Сичова В. В., Бондаренко Д. П. Напрями державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні: проблеми та зміни в методах здійснення//Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2016. Вип. 2 (53). С. 78–85.

*Надійшла до редколегії 16.09.2016 р.*

**УДК 35:323:334**

## **ДЕРЖАВНА ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЮ ЕКОНОМІКОЮ В УКРАЇНІ**

**Кірсєв Д. Б.,**

*здобувач, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ*

Проаналізовано основні складові та структуру механізмів державного управління інформаційною економікою в Україні, політику держави щодо розвитку інформаційного суспільства, створення умов для підприємництва нового типу і розвиток конкуренції.

**Ключові слова:** механізми державного управління, інформаційне суспільство, інформаційна економіка, конкуренція, підприємництво.

© Кірсєв Д. Б., 2016