

## **ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО – ОСНОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МІСЬКОЮ ЗАЙНЯТІСТЮ**

О. М. РАДІОНОВА , канд. екон. наук,  
доц. кафедри туризму і готельного господарства  
*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Ефективна система управління зайнятістю на території міста потребує використання методів стратегічного управління у формі державно-приватного партнерства. Основними суб'єктами муніципального стратегічного управління зайнятістю є органи місцевого самоврядування (міська влада), роботодавці та профспілки. При цьому міська влада як виконавчий орган повинна організовувати взаємодію з профспілками та роботодавцями, створювати сприятливі умови для ведення бізнесу. Необхідним є формування соціально-економічних і правових умов, що забезпечують формування зайнятості працездатного населення на користь як окремого підприємця або державної структури, так і на користь самого працівника та суспільства в цілому.

Стосунки влади, бізнесу та профспілок повинні формуватися на основі ефективної співпраці та державно-приватного партнерства. У кожного має бути своє завдання:

у бізнесу – створювати робочі місця, тим самим визначати обсяги і структуру попиту на робочу силу та залучати її до суспільного виробництва через механізм ринку праці; укладати з найманими працівниками індивідуальні трудові договори (контракти), вести переговори з представницькими органами найманих працівників щодо укладення колективних договорів та впливати на їх структуру і зміст. А також забезпечувати впровадження більш ефективних методів роботи, удосконалювати техніку (технології), стимулювати виникнення нових форм організації виробництва, створювати нові підприємства, зокрема з іноземним капіталом, і тим самим підвищувати попит на висококваліфікованих і добре оплачуваних працівників;

у профспілок – здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, представляти права працівників та здійснювати їх адвокатський захист у судах, арбітражі, комісіях із трудових спорів, що

створюються на підприємствах. Метою їхньої діяльності є поліпшення становища трудящих, створення сприятливих умов праці та захист їх економічних і соціальних прав;

у місцевих органів влади – організувати, координувати і регулювати управління міською зайнятістю. Сприяти створенню нових робочих місць, розвивати систему освіти і професійної підготовки кадрів, забезпечити основні громадянські права працівників. Створити чіткі та зрозумілі «правила гри» для бізнесу. Міська влада не може і не повинна втручатися у внутрішню діяльність підприємств, але зобов'язана створювати умови для їх нормального функціонування, вносити елементи координації в діяльність міських підприємств, банків, асоціацій, фіксувати певні орієнтири.

Результатом взаємодії суб'єктів стратегічного управління зайнятістю має стати стратегічний план управління міською зайнятістю. Він є угодою з приводу основних напрямів і пріоритетів розвитку міської зайнятості, що підписується всіма учасниками. Відповідно до цього договору влада, роботодавці та профспілки беруть на себе певні зобов'язання і погоджуються брати участь у певних заходах. При цьому саме міська адміністрація бере на себе ініціативу з організації таких робіт і, разом з іншими учасниками, зобов'язання по реалізації плану. На всіх етапах стратегічного управління важливим є роз'яснення населенню основних напрямів стратегії та механізмів її реалізації (кожен повинен розуміти своє місце в процесі реалізації стратегії та мати відповідні знання, навички і персональні цілі).

Сучасна стратегія управління зайнятістю має бути обов'язково заснована на переході до інноваційного управління, яке вимагає уміння пристосовуватися до зовнішнього та внутрішнього середовища, що динамічно змінюється. За таких умов дійове управління міською системою зайнятості населення забезпечить продуктивне функціонування та розвиток самого міста як більш складної соціально-економічної системи, в якій зайнятість – один із основних елементів.