

**Міністерство освіти і науки України
Державний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут
Кафедра менеджменту та адміністрування**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему

**«Публічне управління у сфері зайнятості на місцевому рівні»
(за матеріалами Вінницького обласного центру зайнятості,
м. Вінниця)**

Здобувача вищої освіти
II курсу, групи ПУА-21з(м),
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми «Публічне
управління та адміністрування»
заочної форми навчання

Катерини
Миколук

Науковий керівник
канд. наук держ. упр., доцент

Ірина
Ніколіна

Гарант освітньої програми
канд. наук держ. упр., доцент

Ірина
Ніколіна

Вінниця 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 КОНЦЕПТУАЛЬНА БАЗА ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	6
1.1. Сутність та реалізація державного управління зайнятості населення в Україні	6
1.2. Сфера зайнятості як державний регулятор ринку робочої сили.....	13
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ВІННИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ.....	19
2.1. Організаційно-економічний механізм Вінницького обласного центру зайнятості	19
2.2. Вимірювання систематичності роботи Вінницького обласного центру зайнятості	31
РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У ВІННИЦЬКОМУ ОБЛАСНОМУ ЦЕНТРІ ЗАЙНЯТОСТІ.....	42
3.1. Громадський діалог партнерських взаємодій в трудовій галузі	42
3.2. Осучаснення публічного управління в діяльності Вінницького обласного центру зайнятості	48
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	57
ДОДАТКИ.....	64

ВСТУП

Актуальність теми полягає в соціальній роботі, навкруги якої діє процес становлення її як спеціалізації й накопичення сукупності знань та навиків щодо підтримки і захисту людей, які опинилися в складному становищі або безробітних. Питання зайнятості населення завжди мало великий вплив на розвиток суспільства та економіки в цілому. Тому важливість теми демонструє посилення діяльності служби зайнятості задля зростання перспективи співпраці між рекрутерами та підлеглими на умові узаконеного працевлаштування. Якщо економіка зростатиме і при цьому не буде тягнути за собою ріст чисельності робочих місць, покращення результативності діяльності та прибутку, то вигоду отримуватимуть лише працюючі. Загалом кількість безробітних стане більшою й зростатимуть розриви поміж зайнятим населенням і безробітним.

Ринок робочої сили не може бути самостійно регулюючим. Найбільша ефективність щодо зайнятості населення набуває за рахунок державного управління. Тому зайнятість розглядається як з найголовніших напрямів зросту економіки.

Методологічну базу вивчення щодо обраної теми склали роботи науковців й фахівців, таких як: М. Гриньова [23], І. Ніколіна [35, 36], О. Ханнанова [23], О. Василенко [17], М. Дяченко [18], В. Антонюка [8] ін.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що діяльність у Вінницькому обласному центрі зайнятості стане більш ефективною та показуватиме позитивні результати, якщо реалізувати декілька ідей щодо осучаснення даного об'єкту дослідження.

Мета дослідження полягає в тому, щоб з огляду на концептуальну базу публічної служби у сфері зайнятості населення й вивчення систематичності роботи в обраному об'єкті дослідження, запропонувати методи осучаснення

системи щодо зайнятості та рекомендації щодо підвищення продуктивності праці у Вінницькому обласному центрі зайнятості.

Щоб дійти мети слід вирішити наступні *завдання*:

- з'ясувати сутність та реалізацію державного управління зайнятістю в Україні;
- здійснити організаційно-економічну характеристику Вінницького обласного центру зайнятості;
- вивчити систематичність роботи та основні проблеми об'єкта дослідження організації.

Об'єктом дослідження є процес публічного управління у сфері зайнятості.

Предметом дослідження є державне управління ринком робочої сили як компонент публічного устрою у сфері зайнятості населення.

У роботі було використано такі *методи дослідження*: загальнонаукові; спеціальні; системний аналіз, котрий дав змогу зробити структурування процесів управління зайнятістю; контент-аналіз та івент-аналіз; порівняльний метод, який дав змогу провести порівняння з зарубіжним досвідом; графічний метод – це зображення схем та діаграм, які демонструють узагальнення певних досліджень; статистичний; метод узагальнення, за допомогою якого були сформовані висновки й пропозиції.

Інформаційна база складається з нормативно-правових актів, статистичних даних, наукових статей.

Наукова новизна отриманих результатів надає можливість узагальнити й доповнити теоретичні та методологічні пропозиції щодо зайнятості населення.

Практична цінність отриманих результатів дає змогу висунути рекомендації щодо осучаснення та підвищення продуктивності діяльності у Вінницькому обласному центрі зайнятості.

Окремі частити наукової праці *апробовано* на XII Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми

ефективного соціально-економічного розвитку України: пошук молодих» (м. Вінниця 20 квітня 2023 року) та на X Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології» (м. Вінниця, ВТЕІ КНТЕУ 10 жовтня 2023 року).

Результати дослідження висвітлювались в працях:

1. Миколук К.В. Дослідження діяльності Вінницького обласного центру зайнятості. *Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології: зб. Матеріалів X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*, м. Вінниця, 10 жовтня 2023 р. Вінниця, 2023.
2. Миколук К.В. Концептуальна база публічної служби у сфері зайнятості населення. *Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ*. Вінниця: Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ ДТЕУ, 2023. Вип. 167.

Структура курсової роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Список використаних джерел включає 50 найменувань. Зображено 16 рисунків, 2 таблиці, 3 додатки.



РОЗДІЛ 1

КОНЦЕПТУАЛЬНА БАЗА ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Сутність та реалізація державного управління зайнятості населення в Україні

Зайнятість є суспільним явищем, внаслідок чого, вона має соціальну ідею. Дана суть зайнятості, тобто соціальна, відтворює потребу людини вільним можливостям та самореалізації за допомогою суспільно корисної праці, до того ж, прагнення задовольнити завдяки матеріальним цінностям, одержаних в результаті якоїсь діяльності, свої фінансові потреби.

Ніколіна І.І. зазначає, що одним з найважливіших трендів дійсності сучасного світу стало усвідомлення ролі соціальної сфери. Дослідниця наголошує, що можливість дати адекватну відповідь на виклики нового тисячоліття щодо людського капіталу як ніколи саме сьогодні залежать від стану соціальної сфери [35].

Зайнятість – це активність, заняття громадян, які у результаті задовольняють індивідуальні та соціальні нужди і здебільшого отримують прибуток у грошовій формі [38]. Зайнятість населення, яке мешкає на території України, задовольняється державою курсом здійснення діяльної соціально-економічної політики, скерованої на забезпечення його вимог у вільному обранні виду праці та започаткуванню існуванню нових робочих місць. Громадяни нашої країни не обмежені у виборі типу діяльності, котрі не заборонені законом, а також вільні в обранні видів праці, які характерні їх природним задаткам.

Згідно чинного законодавства до зайнятого населення відносяться громадяни:

- робітники, по найму в установах, приватної, колективної, державної форми власності, в організаціях, які відносяться до іншої країни в Україні та за її межами, у фізичних осіб;
- рекомендовані особи на оплачуване службове становище у сфері публічної влади та колективних об'єднань;
- які здійснюють проходження служби в Збройних Силах України, Державній прикордонній службі України, Службі безпеки України, органах внутрішніх справ України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України;
- які реалізують фахову підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації;
- проходять навчання в денних загальноосвітніх і вищих навчальних закладах [41].

Гарантування зайнятості населення має особливе значення на шляху розвитку соціально-економічної політики. Встановлюючи суть, урядовій політиці зайнятості, Л. Г. Ковалевський визначає, що це певна робота країни, яка скерована на лаштування окремих одиниць ринку праці заради звершення найкращого ступеню зайнятості та для абсолютної належної робочої сили та організації робочих місць, зм'якшення наслідку безробіття [47].

О. В. Бражко розкриває сутність політики зайнятості як систематичність конкретних дій для реєстрації безробітного населення й надаванні послуг, які мають відомості про робочі місця на ринку праці; спеціальну підготовку та перепідготовку, влаштування на роботу, одержання підтримки громадянам, які зареєструвались до центру зайнятості [47].

Значення державної політики зайнятості характеризується певними матеріальними взаємозв'язками, а форма – правосвідомістю людей, які відповідають за вибір своїх дій. Таким чином, політика – це одностайність чогось предметного та ілюзорного чи абстрактного, реального та суб'єктивного. У процесі створення політики зайнятості притаманні високі

установки, котрі спричинені становищем на ринку праці в обставинах ринкової економіки. Неринкові фактори у галузі праці спричинили об'ємну частину суспільного класу непродуктивних робітників, які погано діють на всі економічно-соціальні послідовні зміни, таких як оплата праці та ріст результативності роботи.

Недосконале реформування робочої сфери загалом сковує перспективу публічної влади вдало розв'язувати різного роду питання працевлаштування осіб та справджувати діяльну політику у сфері праці. Тому існує необхідність розкрити питання, яке пояснить, що саме спиняє економічний ріст, а тому необхідно поглибитись у запит самої реалізації державного управління зайнятості населення України.

Ціллю урядової політики зайнятості населення є формування умов для вільного вибору праці та зменшення безробіття в країні. Вона будується на факторах, зображених на рисунку 1.1.

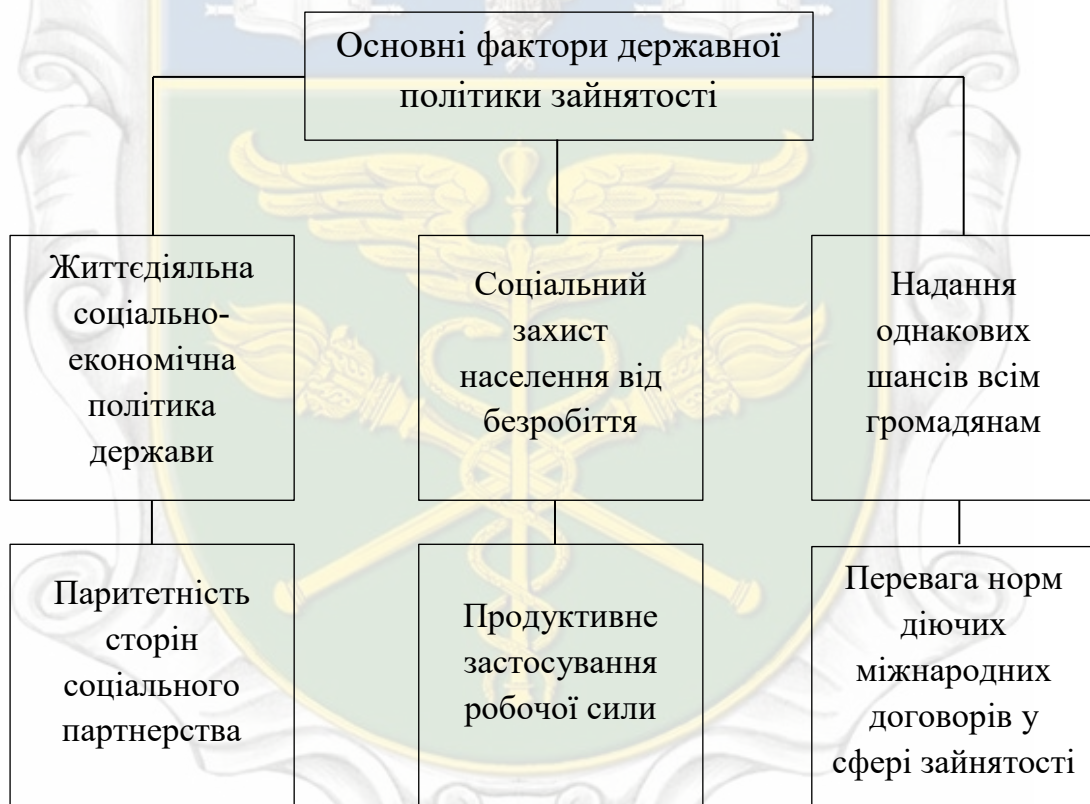


Рисунок 1.1. – Основні фактори державної політики зайнятості

Пояснити та охарактеризувати дані фактори можна наступним чином:

– життєдіяльна соціально-економічна політика держави – це насамперед ефективність і вільний вибір роду праці, який зображає становище між потребами населення та робочими місцями, за якими утворюються придатні умови для соціально-економічного піднесення;

– надання однакових шансів на працю всім громадянам – пояснює стаття 43: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [42];

– продуктивне застосування робочої сили передусім демонструє одержання національного доходу на душу населення, чим він вищий, тим ліпше населення виконує застосування свого трудового хисту. Це найголовніший показник ефективності використання праці;

– соціальний захист населення від безробіття – це формування безпечних умов праці, створення необхідних намірів щодо охорони праці та соціального захисту працівників за причин різного роду захворювань, нещасних випадків на робочому місці;

– паритетність сторін соціального партнерства - порядок взаємозв'язків між роботодавцями та працівниками, котрі дають змогу ураховувати однакові з обох сторін інтереси і на цих принципах досягнути згоди в соціально-трудових відносинах та питаннях також це закріплюється в колективних угодах;

– перевага норм діючих міжнародних договорів у сфері зайнятості – це договори, які регулюються міжнародним правом та базуються на дотриманні інтернаціональних стандартів прав людини.

Діяльна політика на ринку праці означає методологію, що спрямована на допомогу стрімкому залучанню безробітних до певної роботи. Дана політика включає в себе комплекс таких заходів:

– формування у добавок нових видів робіт, наприклад: реорганізація економічної сфери; створення додаткових місць праці в урядових та приватних

організаціях; спілка громадської праці; утворення обставин для самостійної організації власної трудової діяльності;

- підвищення фаху працівників;
- посилювання професіональної ліквідності робочої сили;
- використання гнучких форм праці;
- надавати поміч у пошуку роботи.

Потрібно зазначити, що управління зайнятістю найефективніше в таких державах, у котрих передусім позиція зайнятості мотивована в економічну систему, яка здатна функціонувати в суспільному господарюванні. Також до управління входять: спрямування держави у сфері зайнятості, які концентруються не тільки на місцевому рівні звершення, а й на галузях, інакше кажучи, реалізуються не однією державною службою зайнятості населення, а ще активно працюють галузеві міністерства (розвиток професійних кваліфікацій); зорганізування заохочення попиту на працівників; включання істотного способу керування зарплатні та збільшення трудового мотивування [22]. Ці всі дії вказують на інституційні основи, які так само важливо впливають на здійснення державної політики у сфері зайнятості та є важливими у постачанні економічних, правових й організаційних угод, потрібних для втілення даної сфери діяльності [22].

Згаданий процес дозволяє не тільки виявити передумови до вдосконалення даного напрямку, але й вирішити ряд важливих завдань, а саме: оцінити особливості розвитку кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в контексті різних тенденцій; виділити особливості взаємодії органів влади з оточенням, здатність і націленість на вирішення задач вдосконалення кадрового забезпечення [12].

Інституційні основи означають соціальні та економічні взаємозв'язки між громадянами, певні правила, на базі яких утворюються суспільні та економічні зв'язки. Інституційний осередок допомагає зменшити певні ризики, пов'язані з управлінською діяльністю та прибавляє спільний прибуток народу. Інститути означають розробку громадянами офіційні та неофіційні

заборони та чинники примусу, котрі організовують соціальні співдіяння суб'єктів та формулюють конкретні правила в суспільному житті.

За часів здійснення ринкових перетворень в нашій країні були впроваджені базові інститути, які надавали продуктивну зайнятість. На рисунку 1.2. зображено інституційну базу впровадження державної політики зайнятості. Вона включає: базові інститути, трудове право, спеціалізовані інститути та дієві інструменти. Останнє означає працю, яка має кількісні та якісні показники, котрі у свою чергу окреслюють масу живої праці, витраченої у ході роботи та міру праці, тобто кількості труду певної якості.

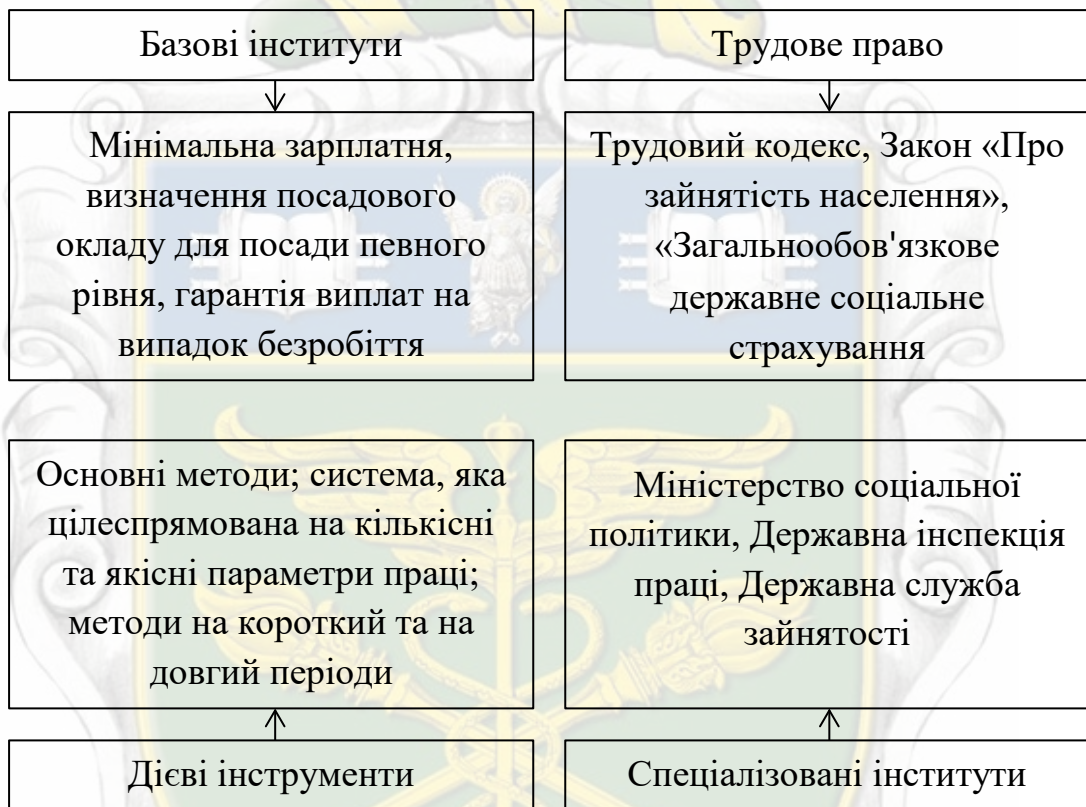


Рисунок 1.2. – «Інституційна база впровадження державної політики зайнятості»

Рисунок демонструє, що елементи інституційної бази працюють як механізм, у якому усі складові одиниці взаємопов'язані та однаково важливі, без яких діяльність у сфері зайнятості буде неможлива.

Отже, державне управління зайнятістю населення є вагомим фактором в економіці країни. Важливо зазначити, що робота державних органів

управління, яка стосується здійснення політики зайнятості є виконання положення субсидарності, суть котрої пояснює забезпечення мети, цілі, розв'язання задач та є орієнтиром урядового керування у суспільстві, що реалізується на різноманітних ступенях управління. Соціальне та економічне життя будь-якої країни розвивається за рахунок ступеню зайнятого населення. У даному випадку особливе місце посідають органи державної влади, що працюють у сфері зайнятості та є відповідальними за послідовність процесів у цьому середовищі. Основним призначенням державних службовців у даній сфері є: виділення цілей, задач; генерування стратегії; узгодження інтересів усіх, хто має відношення до процесу управління зайнятістю; заохочення до дій в соціально-економічній сфері, яка стосується рішення питань зайнятості; спостереження підсумків дій політики зайнятості та контролювання виконань поставлених задач.



1.2. Сфера зайнятості як державний регулятор ринку робочої сили

Відсутність відповідності між ступенем та якістю фахової спеціалізації робочої сили бажанням підрядників, непропорційність між об'ємом підготування штату установами спеціального навчання реальним вимогам економічної сфери – головна особливість, що демонструє факт спеціально-фахової диспропорції на ринку праці. Через те, що ринок робочої сили є однією з форм економіки, де відбувається діяльність працюючих, застосування праці громадян можливе тільки там.

Ринок праці означає систематичність та певний порядок людських взаємозв'язків, які пов'язані з куплею та продажем робочої сили. Також ринок робочої сили є формою знаходження роботи та утворенням попиту й пропозиції на працівників. Ще один варіант пояснення визначення ринку праці – надання погодження вартості та умов роботи між рекрутером та працівником прийнятим ним.

Для зародження, утворення й діяльності ринку робочої сили мають бути певні умови, а саме юридичні норми такі як:

- наявність умов, сприятливих для безперешкодного переміщення на ньому осіб;
- перспектива необмеженого обрання будь-якої діяльності;
- шанс вільно керувати особистою здібністю трудитися на певній роботі;

Значущою угодою утворення й діяльності ринку робочої сили є підходящий співробітник до виду праці, а висунуте місце – уподобанням співпрацівника.

Обов'язковими вимогами продуктивної діяльності ринку праці мають бути:

- створення цілісної, замкнутої й результативної організації біржі праці;

- масовий підхід до систем профорієнтації, спеціалізованої системи освіти, підвищення фаху;
- існування в місцевих органах влади фінансового капіталу, яких вистачатиме організуванню результативної праці знаходженню роботи;
- соціальна допомога, котра включає в себе громадян без роботи, їхніх родичів, які знаходяться на їхньому забезпеченні.

Важливою складовою ринку праці є його елементи, зображені на рисунку 1.3.



Рисунок 1.3 – Елементи ринку робочої сили

Елемент ринку робочої сили під назвою «товар» означає, що праця – предмет торгівлі своєрідний. Своєрідність проявляється в тому, що він, з однієї сторони, має душу, котра прагне своїх бажань, має особисту натуру, відчуває необхідність соціальної допомоги при неналежній кон’юктурі ринку робочої сили, а з іншої сторони, він є виробничим джерелом.

Наступна одиниця – попит. Трактуються так, що це – громадська платоспроможна необхідність в праці. Він чітко окреслює об’єм і організацію суспільного виготовлення роботи, ступінь результативності, вартість діяльності людини й правові положення, що точно визначають її застосування, та інакші обставини.

Пропозиція робочої сили, показує склад людей, здатного до праці, що висуває рекрутеру свою компетентність в тій чи іншій області в заміну забезпеченого існування. На неї діють: демографія, сутність діяльності, ступінь припинення трудових правовідносин з працівниками,

результативність дії плану підготовки та перепідготовки штату та режим плати за працю.

Ціна робочої сили має вигляд зарплатні, вона зобов'язана надавати здатність працівнику: утримувати свою здібність працювати й одержувати потрібну професійну підготовку; забезпечувати необхідним свою родину і ростити дітей (пояснюється тим, щоб ринок праці завжди поповнювався робочою силою); тримали звичний для свого оточення культурний ступінь і здійснювати обов'язки особи, яка належить до населення певної держави, що так само має потребу у витратах.

Процес переходу до ринкової економіки обумовив підвищення такого процесу як трудова мобільність. Головні чинники даного атрибуту ринкових відносин – зростання систем форм власності, бізнесу, законотворчості, котрі дають змогу людям з полегшенням змінювати роботу та місце проживання.

Трудова мобільність – це активність громадян, їх бажання та можливість замінити суспільно-трудове положення, стан в середовищі виробничого та трудового процесів. Це відіграє певну роль в бажанні особистості змінити службове становище, рід заняття, розташування самого місця, де людина працює та мешкає. Це є головним фактором розподілу праці підходящого до зміни вимогам ринку робочої сили. Потроху перебувають у розвитку узвичаєні (що зайшли у традицію) для ринкової економіки типи робочої мобільності: місцевий, галузевий, спеціально-фаховий, внутрішній, внутрішньо фірмовий. Очевидного зростання дістала міграція (своєрідний тип мобільності), що співвідноситься з регіональним змінами у робітників. В нашій країні ринок робочої сили визначає різноманітні властивості, особливо територіальними ознаками, котрі продукуються за допомогою усіляких факторів. Передусім, територіальний ринок підпорядкований робочій силі, щільності населення та змінами місць проживання.

На перспективу трудової діяльності громадян має вплив існування для них роботи, а на прикінцевий – компоненти природного середовища, виготовлення продукції належної якості, стан економіки та суспільного росту

в країні. Через те реальні концепції зайнятості населення в різноманітних областях різняться. Робоча мобільність як різнобічні дії вирізняється об'ємом, потужністю й спрямованістю провідних течій багатьох рухів, чіткою суспільною системою, робочою силою як двигуном, безпосередніми підсумками для спільноти.

Вчені-економісти здебільшого вивчають трудову мобільність індивідуумів, зважаючи на перемену чисельності та відповідність нормам роботи. Вони досліджують економічну площину мобільності наявної роботи, інакше кажучи, міграцію робітників (приміром, витрачання на підвищення кваліфікації та переїзд працівників на нове робоче місце). Таким чином, економісти вважають робочу мобільність людей як фактор послідовних змін в економіці.

Існує 2 типи мобільності: географічна й професійна. Географічна мобільність означає, що робітник працює в конкретному місці, а професійна – коли робітник має можливість замінити певний вид діяльності. До прикладу, співробітник, у котрого відбувається переїзд з однієї країни до іншої, демонструє теорію географічної мобільності. Касир у магазині змінює ремесло на б'юті сферу – це зображення професійної мобільності.

Географічна мобільність має серйозну дію на економічну сферу будь-якої держави. У зв'язку з тим, полегшення імміграції створює кілька явищ, таких як:

- підвищення пропозиції праці (чим більше трудівників вступають в економічне середовище, тим показники робочої сили більшають. Зростання пропозиції людських ресурсів, що проводить фіксованим попитом на працівників, має можливість понизити ступінь зарплатні);
- ріст безробіття (коли рекрутери не жадають збільшити свій штат, зростання пропозиції робітників може спричинити до їх надмірності, що значить – робочих місць менше ніж працюючих);
- зріст результативності діяльності (небагато працюючих, долучених до пропозиції праці, стануть вправними до тієї чи іншої професії. Наплив робочої

сили дасть можливість росту продуктивності, коли вони зроблять внесок за допомогою своєї компетентності, це приведе до витіснення наявних робітників, котрі менш кваліфіковані інших).

Одержання географічної мобільності не є цілком проблемою зв'язаною з економікою. Це теж може поставати питання щодо незалежності території та контролювання органів державної влади. Врешті-решт, державні службовці теж турбуються про безпечність та абсолютно відкриті межі між країнами, це має значення у тому, що вони не переконані хто або що прибуває на територію України. З одного боку, географічна мобільність має позитивний вплив на економічну сферу, а з іншого, вона породжує злість у людей. Урізання географічних обмежень можливо досягти кількома різноманітними діями. Серед держав відбувається взаємне зобов'язання про права та обов'язки між певними сторонами. Країни теж мають змогу збільшити обсяг відкритих робочих та туристичних віз, чи застосувати менш суворі вимоги щодо їх отримання.

До прикладу, держави, котрі перебувають у складі Європейського Союзу, володіють меншими заборонами та обмеженнями на переміщення робочої сили між членами-країнами, проте можливі суворі правила, яких необхідно дотримуватись, робочій силі з країн, які не є членами ЄС.

Ефективність покращеної географічної мобільності залежатиме в кінцевому підсумку від окремих працівників. Якщо економічні можливості відсутні в іншій країні або в іншій частині поточної країни, ймовірність того, що працівник бажає внести зміни, зменшиться. Легкість, з якою працівники можуть перейти від роботи в одній конкретній галузі до роботи в іншій галузі, визначає, наскільки швидко може розвиватися економіка. Наприклад, якби була нульова професійна мобільність, ми все одно були мисливцями-збирачами, тому що ніхто не зміг би стати фермерами чи фахівцями [19].

Полегшені умови заборон професійної мобільності може реалізувати кілька речей:

- створити ріст пропозиції праці в різних сферах (менші ліміти дають можливість робочій силі з меншими зусиллями переходити на інший вид діяльності, це у свою чергу означає, що попит на працю скоріше задовільниться);
- урізання зарплатні (коли робітнику з полегшеними умовами можна змінити сферу діяльності, то пропозиція робочої сили збільшиться для даного попиту, що знизить ставку заробітної плати до досягнення рівноваги) [11];
- дозволити зростаючі галузі (якщо економіка рухається до нових галузей, працівники повинні бути доступними для ведення бізнесу цієї галузі. Нестача працівників означає, що на загальну продуктивність може негативно вплинути, оскільки не вистачає працівників для надання послуги або роботи машин, які використовуються для виготовлення продукту) [24].

Підбиваючи підсумки, можна зазначити, що з покращенням мобільності людських ресурсів в цілому росте життя робітників у всіх країнах світу. Здебільшого працівник має змогу знайти роботу з вищою зарплатнею й поліпшити своє життя. Також бізнес удосконалюється завдяки тому, що люди отримують якісну підготовку та стають у свою чергу жаданими кандидатами на певні посади. Важливо підкреслити, що економічне середовище розвивається завдяки такому критерію як активізація ефективності роботи.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ВІННИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Організаційно-економічний механізм Вінницького обласного центру зайнятості

Зайняте населення будь-якої держави має вплив на економіку та має соціальну суть. Економічне значення зайнятості пояснюється застосуванням праці людей з формуванням ВВП. Отже, як більша кількість осіб зайняті будь-якою діяльністю, тим скоріше підвищуються матеріальні та духовні цінності, у наслідку – гідне життя громадян певної країни.

Як економічну категорію зайнятість населення можна розглядати з позицій:

- виробництва та його умов, тому що для цього необхідне з'єднання працівника із засобами виробництва;
- суспільного відтворення – визначає рівень забезпеченості працездатного населення робочими місцями в системі суспільного поділу та кооперації праці, від якого залежать соціальна захищеність працівників;
- нагромадження – як процес створення нових робочих місць;
- споживання – як реалізоване забезпечення трудовими ресурсами, у результаті якого надані працівником послуги праці оплачуються;
- поділу праці – закріплення працівника за певною сферою трудової діяльності [45].

Всі тлумачення, законодавство (про працю), визначення, результати, статистика, які пов'язані із зайнятістю населення, та котрі були розглядані раніше, ведуть до фактичного місця зародження пошуку роботи – центру зайнятості.

З угодою виконавчого комітету Вінницької обласної ради народних депутатів була заснована державна служба зайнятості в районі та області 21 січня 1991 року. Організація Вінницької обласної служби зайнятості формувалася з центру зайнятості по всій області, трьох районних у самому обласному центрі, один міський та двадцять шість районних – наразі філіал, який утворився внаслідок зміни структури. У 1992 році в організації служби зайнятості по області були створені 2 установи профорієнтації, навчальної підготовки, перепідготовки, які давали змогу навчити робітника зовсім новому виду зайнятості, розширювати та поглиблювати уже раніше здобуті знання. Згодом дані обидві організації ввійшли у склад обласного центру зайнятості, як відділення по певній спеціалізації, які були згадані вище.

Внаслідок економічного загострення в Україні, ситуація завдала шкоди більшості підприємствам, що у свою чергу спричинило звільнення широкого кола працівників.

Важливо вказати на те, що організації профорієнтації та навчальної підготовки й перепідготовки мали не зовсім вдале розташування, вони знаходилися в приміщеннях, у котрих виникала велика черга, це заважало робітникам в комфортних умовах виконувати свою роботу, а відвідувачам роздратування. Того з'явилася необхідність у будові й купівлі особистих будівель. З 1991-2005 – у Вінницькій області були зведені будови під 12 центрів зайнятості, та відбувся викуп й зроблені капітальні ремонти для 14 центрів.

Основним законодавчим актом, який регулює діяльність Служби, став Закон України «Про зайнятість населення» (№ 803-XII від 01.03.1991). Цей закон визначив соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю та основні засади діяльності державної служби зайнятості (див. додаток А) [45]. З 1 січня 2001 року у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (№ 1533-III від 02.03.2000) та створенням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на

випадок безробіття функції виконавчої дирекції Фонду покладені на Державну службу зайнятості. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі представниками державної сторони, застрахованих осіб та роботодавців [44].

Нині служба зайнятості – дієвий посередник на ринку робочої сили між рекрутерами та безробітними, вона безоплатно надає послуги із пошуку роботи, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, також реалізує матеріальні виплати у зв'язку з втратою роботи [24].

Головні зобов'язання Вінницького обласного центру зайнятості зображені на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1. – Головні задачі Вінницького обласного центру зайнятості

На попередньому рисунку зображені основні завдання, які виконує центр зайнятості, він дозволяє широкому колу людей коротко ознайомитись з

можливим отриманням послуг, окрім даних важливих задач є ряд ще особливо важливих послуг, це:

- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні;
- профорієнтація;
- індивідуальне планування працевлаштування;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру;
- послуги для роботодавців;
- надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зокрема таких, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, компенсацій відповідно до статті 26 Закону України "Про зайнятість населення";
- сприяння зайнятості зареєстрованих безробітних;
- надання роботодавцям - суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації відповідно до статті 27 Закону України "Про зайнятість населення";
- надання одноразової фінансової допомоги для організації підприємницької діяльності відповідно до статті 27 Закону України "Про зайнятість населення";
- надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом: перепідготовки за робітничою професією; підготовки за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю; підготовки на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня вищої освіти) [24].

Всі центри зайнятості працюють за єдиною схемою надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням (див. додаток Б, В). У Службі створена уніфікована

оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому [44].

Абсолютно усі організації, установи, підприємства мають організаційну структуру. Це показує режим всередині будь-якої організації, підвідділи та співробітництво між ними. На рисунку 2.2. відтворено організаційну структуру Вінницького центру зайнятості.



Рисунок 2.2. – Організаційна структура Вінницького обласного центру зайнятості

За 27 років роботи Вінницької обласної служби зайнятості звернулось в рази більше безробітних громадян аніж в попередні роки, насамперед це зв'язано з війною в нашій країні. Багато переселенців в теперішній час мешкають у Вінниці та Вінницькій області, разом з тим, втративши роботу, та самотійно не знайшовши іншу, люди йдуть по допомогу у центр зайнятості.

Важлива справа, якою займається даний об'єкт дослідження та окремий вид діяльності, котрий займає важливе місце серед всіх запропонованих послуг, це – профорієнтація. До неї можемо віднести реалізацію різних заходів, такі як: тематичні семінари, тренінги, ярмарки вакансій, професій та кар'єри, заходи з використанням мобільних засобів інформування, профорієнтаційні акції та шоу мотиваційно-змагального характеру, індивідуальні професійні консультації клієнтам щодо вибору або зміни діяльності, можливості професійного навчання та працевлаштування з урахуванням психологічних особливостей людини та вимог ринку праці [11].

Щодо останньої справи, яку виконують працівники служби зайнятості, у наш час це дуже важливо, а саме врахувати психологічні особливості кожного, від цього залежить в майбутньому впевненість, комфорт, самооцінка та реалізація на робочому місці людини, якій вже допомогли знайти роботу. Тому особливе місце у цьому списку займає комфорт, через те що неможливо проіснувати все життя, не маючи аби якої діяльності, котра у свою чергу буде займати дуже велику частину життя кожного. У зв'язку з тим, саме психологічний комфорт виділяємо як значущий показник у кожній професії.

Послуги державної служби зайнятості можуть отримати громадяни, які звільнені з роботи з різних причин, випускники вузів, професійно-технічних закладів, середніх загальноосвітніх шкіл, звільнені з місць позбавлення волі, демобілізовані, особи з обмеженими фізичними можливостями, а також громадяни, які бажають змінити професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час [28].

Виходячи з цього, можемо ознайомитися зі статистичним аналізом, який зображено на таблиці 2.1., що надає інформацію про надання послуг Державною службою зайнятості у Вінницькій області у період з січня 2021 р. по січень 2023 р.

Таблиця 2.1 – Інформація про надання послуг Вінницьким обласним центром зайнятості

Інформація про надання послуг Вінницьким обласним центром зайнятості				
Показник	у січні 2020 р.	у січні 2021 р.	у січні 2022 р.	у січні 2023 р.
1	2	3	4	5
Отримували послуги, осіб	53 995	61 835	22 551	10 393
Мали статус безробітного, осіб	26 255	28 518	21 604	9 270
Всього отримали роботу, осіб	1 410	708	787	525
Проходили професійне навчання, осіб	298	46	95	39
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, осіб	297	118	106	0
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами	19 113	14 906	13 431	5 057

Оцінивши ситуацію на ринку праці, ознайомившись з цифрами, зображеними на таблиці 2.1, можемо спостерігати за непоганим результатом, з кожним роком показники зменшуються, тобто з проблемами з пошуком роботи зіштовхується все менше людей. Не можемо заперечувати той факт, що багато фахівців, багато людей виїхали за кордон через війну у нашій країні, але все ж таки зі сходу спостерігається велика хвиля переміщення громадян у центральні та західні області. Тому населення, принаймні у Вінницькій області меншим не стало. Навпаки, у такий важкий нестабільний час створюється різного роду бізнес, цей фактор означає, що люди отримують робочі місця, мають перспективу, розвиваються, можуть обрати собі будь-яку сферу для свого комфорту і своїх бажань. Щоб краще оцінити інформацію про надання послуг у Вінницькому обласному центрі зайнятості, на рисунку 2.3. зображено графік, який допоможе візуально простіше порівняти показники останніх 4 роки.

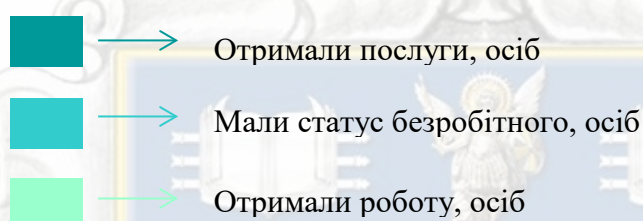
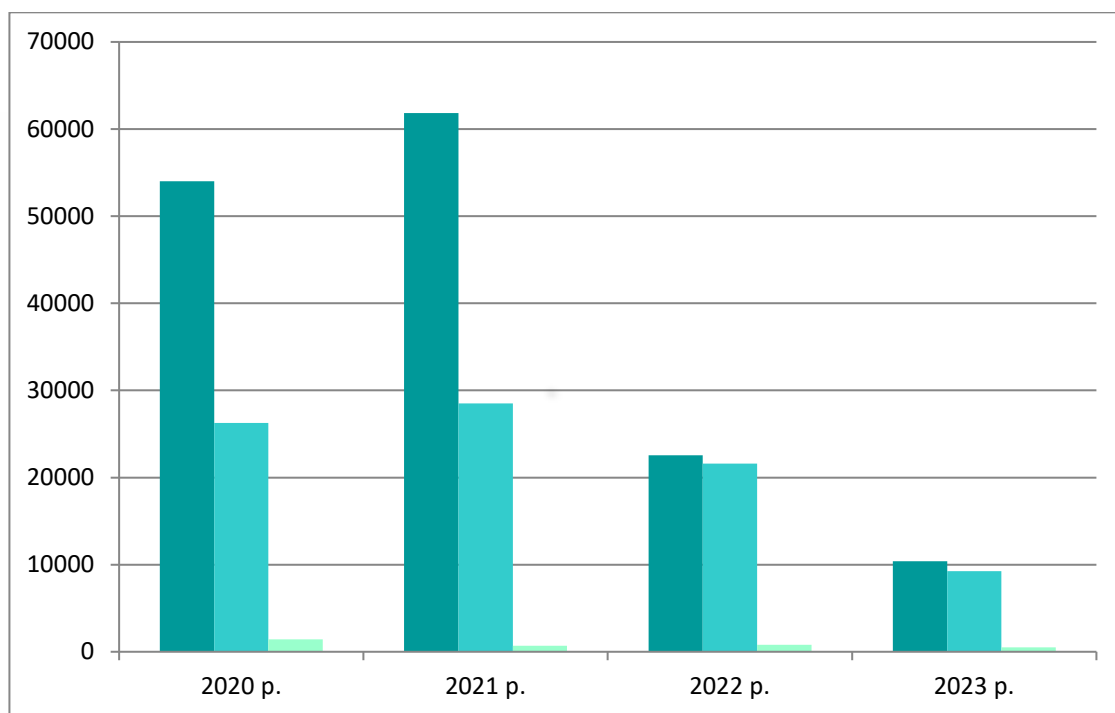


Рисунок 2.3 – Розподіл осіб за наданням послуг у Вінницькому обласному центрі зайнятості 2020-2023 рр.

Кількість громадян, які звернулися за послугами до Вінницького обласного ЦЗ впродовж 2020-2023 рр. суттєво змінюється з кожним роком, прослідковується нестабільна тенденція.

Наступна таблиця (табл. 2.2) показує розмір заробітної плати найпопулярніших вакансій станом на 1 лютого 2021, 2022 та 2023 рр. Ми обрали професії, які найчастіше трапляються на ринку праці, це: директор (начальник, інший керівник) підприємства, начальник відділу, майстер, головний інженер, староста, спеціаліст державної служби, менеджер, інженер-будівельник, агроном, лікар, викладач закладу вищої освіти, адміністратор, юрист, маркетолог, мерчендайзер, кухар, соціальний робітник, продавець-консультант, швачка, кур'єр.

Таблиця 2.2 – Середній розмір запропонованої заробітної плати за період 2021-2023 рр.

Розмір заробітної плати у вакансіях за період за 2021-2023 рр			
Професія	Середній розмір запропонованої заробітної плати (грн.)		
	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Директор (начальник, інший керівник) підприємства	6 000	7 500	12 000
Начальник відділу	6 900	7 667	6 700
Майстер	11 015	10 000	13 750
Головний інженер	11 750	12 500	10 000
Староста	8 158	8 500	8 500
Спеціаліст державної служби	6 681	7 163	7 070
Менеджер	15 000	9 900	10 000
Інженер-будівельник	10 000	8 000	15 000
Агроном	10 375	9 375	9 675
Лікар	6 893	7 685	6 850
Викладач закладу вищої освіти	6 000	6 500	7 200
Адміністратор	6 000	6 500	8 000
Юрист	7 500	7 925	9 018
Маркетолог	11 533	12 500	13 500
Мерчендайзер	6 030	6 700	6 730
Кухар	9 393	7 078	7 634
Соціальний робітник	7 888	6 500	7 000
Продавець-консультант	7 307	7 092	8 338
Швачка	6 000	7 340	7 918
Кур'єр	6 000	6 400	7 000

Можемо простежувати за тим, як заробітна плата у розрізі професій з кожним роком стає вищою, якщо брати до уваги більшість запропонованих спеціальностей. Дані були взяті з офіційного сайту Державної служби зайнятості. Звичайно, якщо перевірити усю інформацію за допомогою пошукової системи Google про середню зарплатню щодо вказаних професій на таблиці 2.2, то цифри будуть зовсім різними і набагато вищими, але ми працюємо виключно з офіційними архівними даними та робимо висновки тільки по них.

Взявши декілька окремих професій, можна простежити певну динаміку зміни заробітної плати. Наприклад, заробітна плата майстра у 2023 році

піднялась на 27% порівняно з 2020 роком. А юристи та маркетологи почали заробляти близько на 18% більше ніж минулі роки. Тобто, простежується тенденція росту зарплатні, яка має позитивний вплив на ринку праці.

Варто простежити за структурою працевлаштованих безробітних за видами економічної діяльності та за професійними групами, див. рис. 2.4, рис. 2.5.

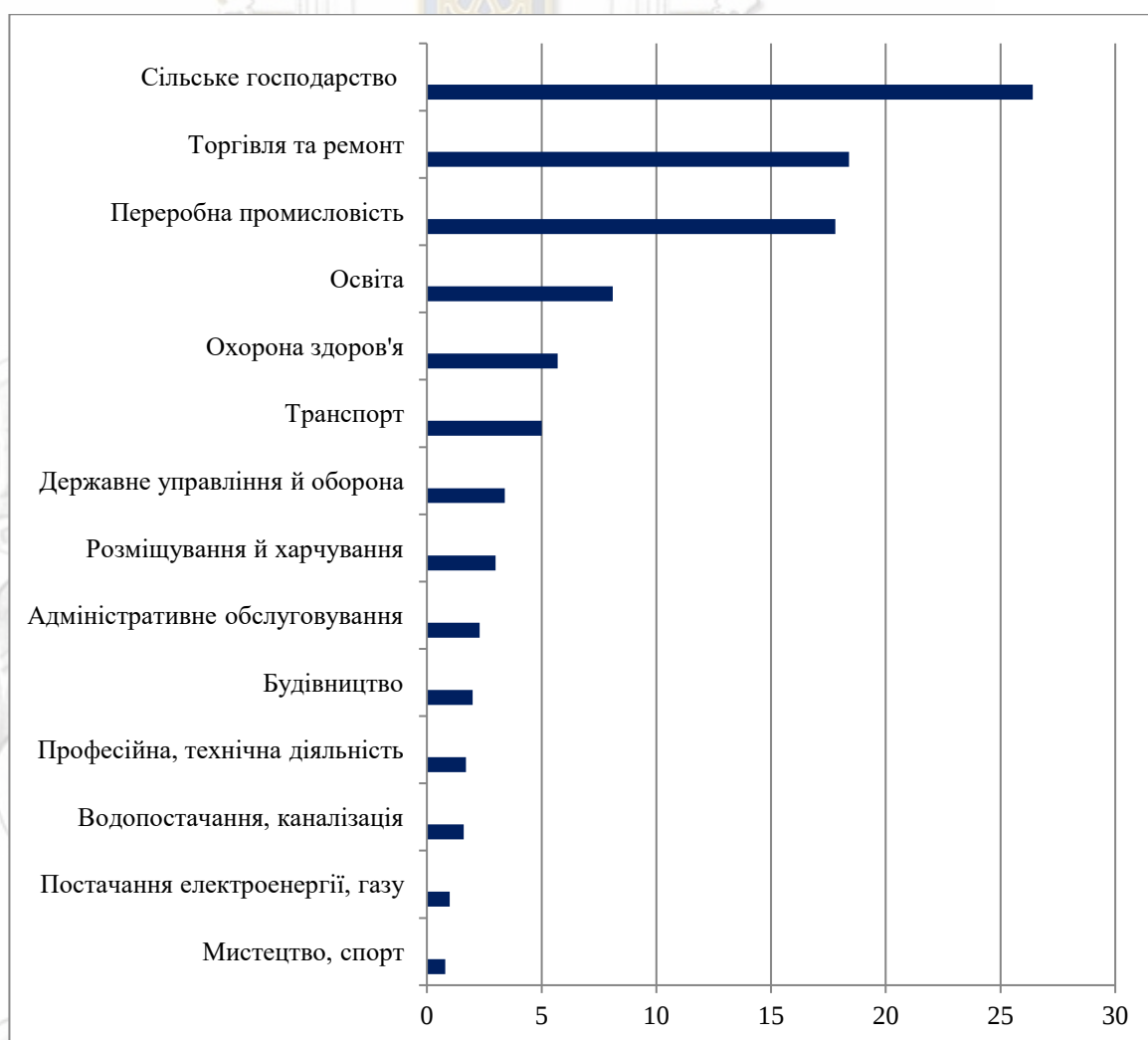


Рисунок 2.4 – Структура працевлаштованих безробітних за видами економічної діяльності

На зображеній діаграмі ми прослідковуємо перелік професій, які отримали безробітні у відсотковому вимірі (дані інформації з січня-вересня 2023 року). З найпопулярніші сфери зайнятості з нашого переліку це: сільське господарство, торгівля та ремонт, переробна промисловість.

Наступний рисунок 2.5 показує структуру працевлаштованих безробітних у відсотковому вимірі за професійними групами.

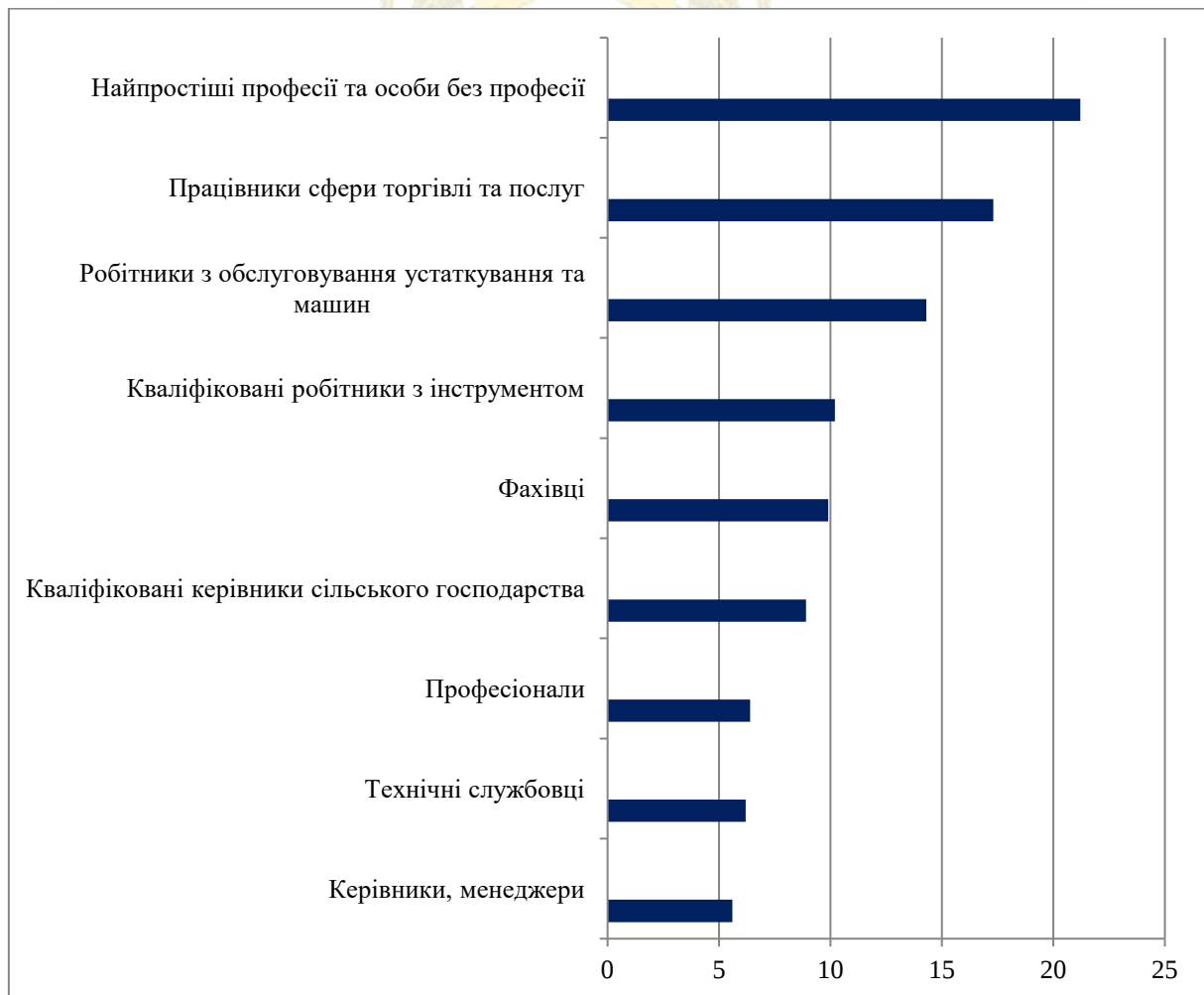


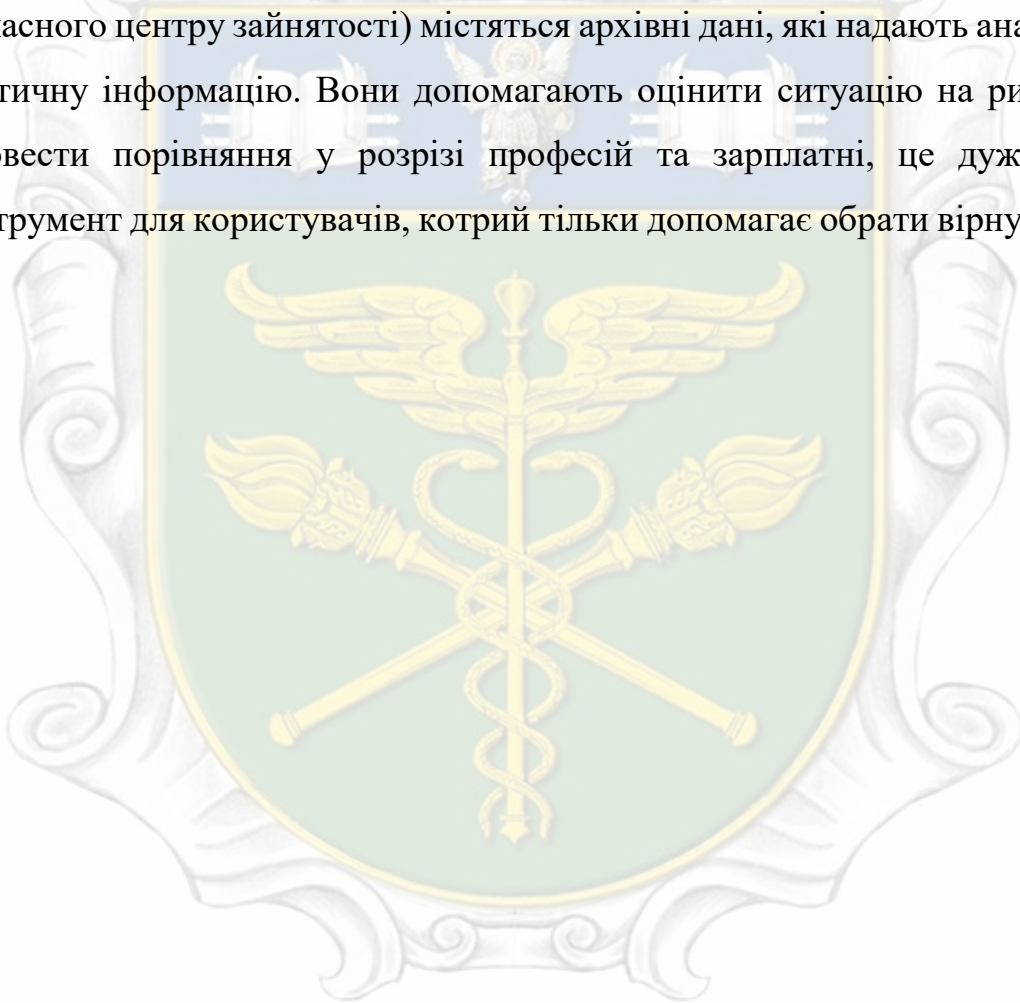
Рисунок 2.5 – Структура працевлаштованих безробітних за професійними групами

Як бачимо, більшість працевлаштованих обрали найпростіші професії, щоб перейти на вищий рівень потрібне навчання, підвищення кваліфікації або перекваліфікація.

За видами економічної діяльності, серед безробітних, які мали професійний досвід, 18% раніше працювали у сільському господарстві та в оптовій й роздрібній торгівлі; 15% - на підприємствах переробленої промисловості; 14% - у державному управлінні й соціальному страхуванні; 9% - у сфері транспорту. За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (20%);

представники найпростіших професій (15%); робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (12%); фахівці (11%); технічні службовці (10%). Станом на 1 жовтня 2023 року послуги Вінницької обласної служби зайнятості отримували 3,8 тис. зареєстрованих безробітних [25].

Підбиваючи підсумки, можна стверджувати, що при безробітті потрібно звернутися до центру зайнятості. Сьогодення показує нам, що державна служба зайнятості є дієвим посередником між громадянами, які знаходяться у пошуках роботи, роботодавцями та самим ринком праці. Центри зайнятості безоплатно надають багато послуг, пов'язаними з пошуком професій, підбором робітників та проводить операції з виплатами особам, які тривалий час безробітні, це пов'язано, насамперед, з втратою роботи, скороченням або звільненням. У нашому об'єкті дослідження (на офіційному сайті Вінницького обласного центру зайнятості) містяться архівні дані, які надають аналітичну та статичну інформацію. Вони допомагають оцінити ситуацію на ринку праці, провести порівняння у розрізі професій та зарплатні, це дуже зручний інструмент для користувачів, котрий тільки допомагає обрати вірну професію.



2.2. Вимірювання систематичності роботи Вінницького обласного центру зайнятості

Усі центри зайнятості в Україні працюють за однією схемою ЄТОН – Єдина технологія обслуговування незайнятого населення. ЄТОН функціонує з 2000 року та ґрунтується на засадах систематичності праці служб зайнятості у країнах Європи. Ми виділили головні:

- перевага інтересу та необхідності людини, яка звернулася до центру зайнятості;
- врахування клієнта як особистості, яка має свої бажання, таланти у якій-небудь області та певні особливості;
- співпраця між громадянином, котрий шукає роботу та центру зайнятості
- ефективний та дієвий крок до отримання певної роботи;
- пошук праці та профорієнтація переважають своєю важливістю інші послуги, які надає центр зайнятості.

Метою ЄТОН є - організація свіжої, недавно створеної, пристосованої до конкурентного середовища системи соціального забезпечення й активізація продуктивності праці служби зайнятості, що надає соціальні послуги громадянам, які є клієнтами даної організації (рис. 2.4).

На рисунку 2.4 продемонстровано найважливіші завдання Єдиної технології обслуговування незайнятого населення, які мають великий вплив на майбутнє незайнятих громадян у сфері професій. Без даних основ людині буде важко реалізувати себе та знайти відповідну саме їй діяльність. Система ЄТОН допомагає спрямувати за заохотити усіх бажаючих знайти себе та побудувати світле майбутнє.



Рисунок 2.4 – Основні завдання ЄТОН

Головні принципи ЄТОН, які застосовуються у Вінницькому обласному центрі зайнятості:

- збільшення прагнень клієнтів центру зайнятості з приводу побудови власного життя, зміцнення понять, що потрібно повністю відповідати за своє буття та за свою родину;

- збільшення відповідальності робітників центру зайнятості за результативність їхньої роботи з відвідувачами, які є клієнтами ЦЗ;
- посилення співпраці з рекрутерами – основа ефективної роботи будь-якого центру зайнятості;
- організація поділу робітників, які працюють в центрі зайнятості й застосування часу у робочому процесі;
- розподіл усіх відвідувачів ЦЗ за видами їх потреб;
- розподіл будови, яку займає певний центр зайнятості, на відділи, у котрих відбуваються порядок здійснення різноманітних послуг.

Важливим принципом будови ЄТОН є розподіл відвідувачів на певні групи:

- працездатні громадяни працездатного віку, які не мають роботи і вперше звернулися до центру зайнятості або перебували на обліку і були зняті з обліку у зв'язку з працевлаштуванням та повторно звернулися до центру зайнятості;
- громадяни, які зареєстровані як такі, що шукають роботу, і звернулися до центру зайнятості в призначений день;
- громадяни, які раніше перебували на обліку в центрі зайнятості як безробітні, були зняті з обліку за власною заявою або у зв'язку з невідвідуванням центру зайнятості більше одного місяця, не працевлаштувалися і повторно звернулися до центру зайнятості протягом двох років з моменту першої реєстрації;
- громадяни, які зареєстровані як безробітні і звернулися до центру зайнятості в призначений час;
- громадяни, які працюють і бажають змінити місце роботи або шукають додаткову зайнятість (додатковий заробіток);
- інваліди, які бажають працевлаштуватися;
- громадяни, які звернулися до центру зайнятості за довідками;

- керівники, які звернулися до центру зайнятості з метою реєстрації підприємств як платників внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- керівники та працівники кадрових служб підприємств, які звернулися до центру зайнятості по допомогу в підборі персоналу;
- роботодавці, які не мають прав юридичної особи та звернулися до центру зайнятості щодо реєстрації трудових договорів між працівником та фізичною особою [8].

Дані критерії спричинені розбіжністю процедур, які здійснюють певні спеціалісти при наданні певних робіт, пов'язаних із задоволенням потреб клієнтів. Представлений розподіл відвідувачів ЦЗ надає спроможність спрямовувати роботу фахівців щодо потреб людей і особливостей ситуацій.

Зважаючи на те, що центри зайнятості в Україні розміщені в неоднакових за квадратурою приміщеннях різного планування, не можна завбачити їх стандартизоване розташування. Проте за ЄТОН у всіх приміщеннях центрів зайнятості, а також і у нашому об'єкті дослідження, формується 8 практичних секторів (рис. 2.5):

- довідково-консультаційний сектор;
- сектор самостійного пошуку вакансій;
- профорієнтаційний сектор;
- реєстраційно-приймальний сектор;
- сектор активної підтримки безробітних;
- сектор взаємодії з роботодавцями;
- сектор навчання та психологічного розвантаження персоналу;
- адміністративно-господарський сектор [44].

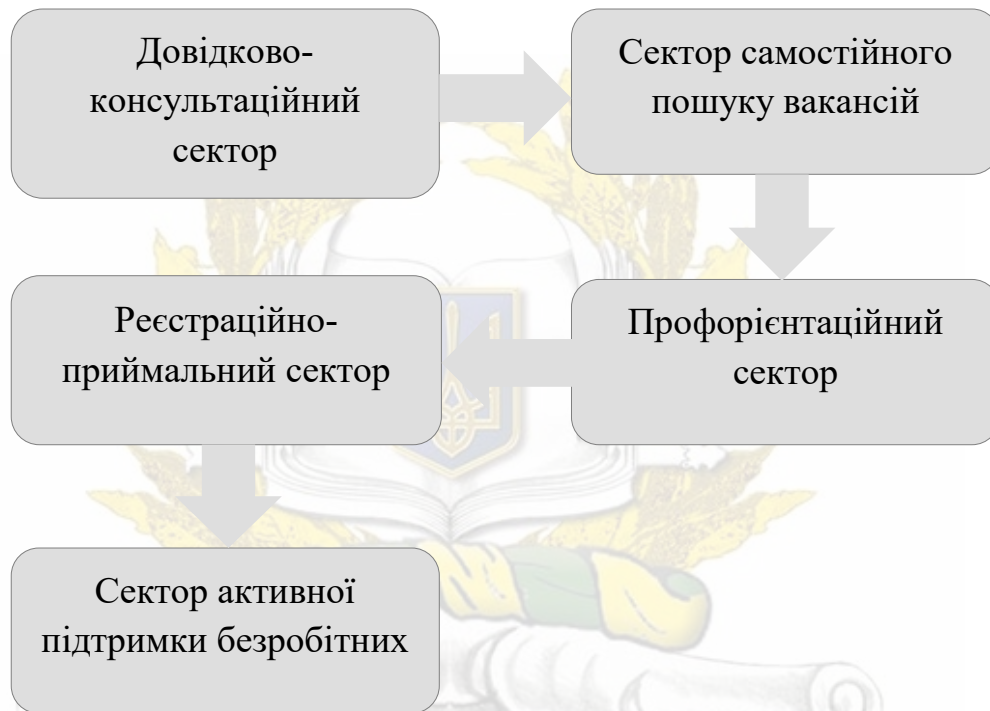


Рисунок 2.5 – Переміщення клієнтів по секторах

Найперше, що бачить людина, коли заходить до центру зайнятості це довідково-консультаційний сектор. Там є постери, стенди, на котрих розміщена інформація про права громадян, які перебувають у статусі безробітних та приклади оформлення різноманітних офіційних паперів. У даному секторі розміщене місце, за яким працює співробітник та виконує функції диспетчера-консультанта. Як правило, на робочому місці є комп'ютер, плакати з корисною інформацією, які показують відвідувачам ЦЗ всі види послуг та місце знаходження кабінетів або приміщень, де ці послуги можна отримати.

Наступний сектор направляє людину на самостійний пошук вакансій. Задача даного сектору – надавати можливість клієнтам незалежно від працівників центру зайнятості використовувати інформацію щодо вакансій та обирати для себе найкращий варіант місця роботи. У цьому секторі згадана процедура є обов'язковою для клієнтів у процесі візитів до центру зайнятості та відбувається перед будь-якими на черзі процедур.

Профорієнтаційний сектор розміщує в собі відомості щодо профорієнтації: матеріали з характеристикою різних спеціальностей; інформацію про навчальні заклади, що здійснюють професійне навчання; перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості, відео-матеріали про зміст окремих професій, а також паспорти організацій з інформацією про історію підприємства, його виробничу діяльність, соціально-побутову сферу та інші матеріали, що можуть зацікавити відвідувача. У цьому секторі розташоване робоче місце спеціаліста, який здійснює функції з профорієнтації [30].

У реєстраційно-приймальному секторі здійснюються функції внесення до реєстру відвідувачів ЦЗ та співбесіди. Саме співбесіда вважається найголовнішим завданням в діяльності організації з приводу найшвидшої допомоги з пошуком роботи клієнтам. На співбесіді працівник повинен надати допомогу людині у розробці власного плану самостійно знайти роботу.

Сектор активної підтримки безробітних включає в себе працівників, котрі реалізують допомогу відвідувачам тим, що залучають їх до робіт тимчасового характеру, наприклад: громадські роботи, професійна орієнтація та професійне навчання.

Сектор взаємодії з роботодавцями обладнується стендами, які інформують роботодавців про послуги, що надає їм служба зайнятості (підбір необхідних працівників з числа безробітних та надання профорієнтаційних послуг), містять нормативно-довідкову інформацію про порядок реєстрації підприємств у центрі зайнятості, формування Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [28]. Разом з рекрутерами працюють фахівці організації, котрі досконало знаються на перспективах даного центру зайнятості, мають уявлення про стан на ринку робочої сили та здатність надати професійне навчання незайнятих громадян для певної установи.

У секторі навчання та психологічного розвантаження персоналу спостерігається відпочинок за короткий час на перерві. Відбувається пауза під час роботи, на яку встановлено 10 хвилин 2 рази на день, яка зазвичай проходить о 11:00 й 15:30. Саме у ці часи простежується пік продуктивності, тому важливо проводити такі психологічні розвантаження.

Входячи до адміністративно-господарського сектору, людина побачить відділ, де знаходяться кабінети адміністрації (директора; підвідділів та фахівців, які напряду з відвідувачами центру не співпрацюють та інших підрозділів).

Головним у систематичності виконання своєї діяльності працівниками є укладання плану-графіку прийомів (рис. 2.6).

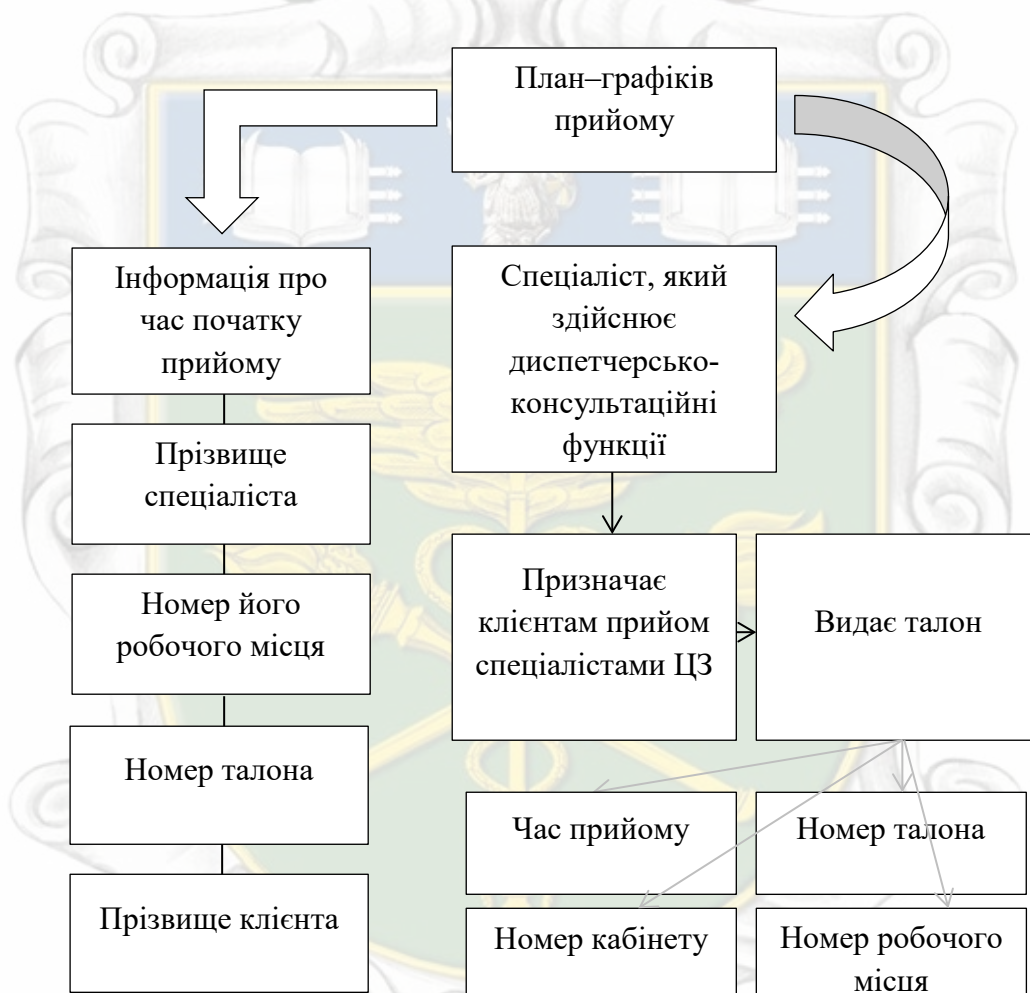


Рисунок 2.6 – План-графіків прийому

На попередньому рисунку (рис. 2.6) продемонстровано схему, за якою фахівець, що виконує диспетчерсько-консультаційні функції, призначає прийом клієнтів зі спеціалістами центру зайнятості.

У ситуації, в якій до спеціаліста-диспетчера звернулася людина, яка запізнилася або помилилася з часом, то працівник робить зауваження про важливість вчасно відвідувати призначений прийом та дає новий талон, у котрому зазначено його номер та номер кабінету, номер робочого місця спеціаліста але без конкретно встановленого часу. Якщо клієнт загубив талон, то спеціаліст-диспетчер здійснює пошук по прізвищу і віддає ідентичний талон зі всією потрібною інформацією.

Під час проходження співбесід зазвичай з'являється необхідність у консультації або співробітництві з фахівцями інших спеціальностей. Якщо виникла така ситуація, то фахівець конкретного профілю надсилає спеціалісту-диспетчеру меседж щодо запису на прийом. На цій основі з графіком-макетом прийомів створюється запис на прийом до певного фахівця.

Таким способом, злагоджена стратегія плану прийому відвідувачів ось така:

- визначення мети відвідування установи;
- визначення категорії, до якої відноситься клієнт та згідно цьому призначаються певні послуги.

З 2003 року всі центри зайнятості в Україні перейшли на нову систему прикладної програми ППП «Зайнятість». ППП – це програми професійної підготовки для молоді. У сфері зайнятості зростання вимог щодо кваліфікації та профпідготовки робочої сили призводить до зростання безробіття серед низькокваліфікованих груп населення, насамперед серед молоді. В усіх без винятку розвинутих країнах частка безробітної молоді значно перевищує середній рівень безробіття [27]. Можемо відокремити певні компоненти, які лежать в основі даної програми (рис. 2.7).

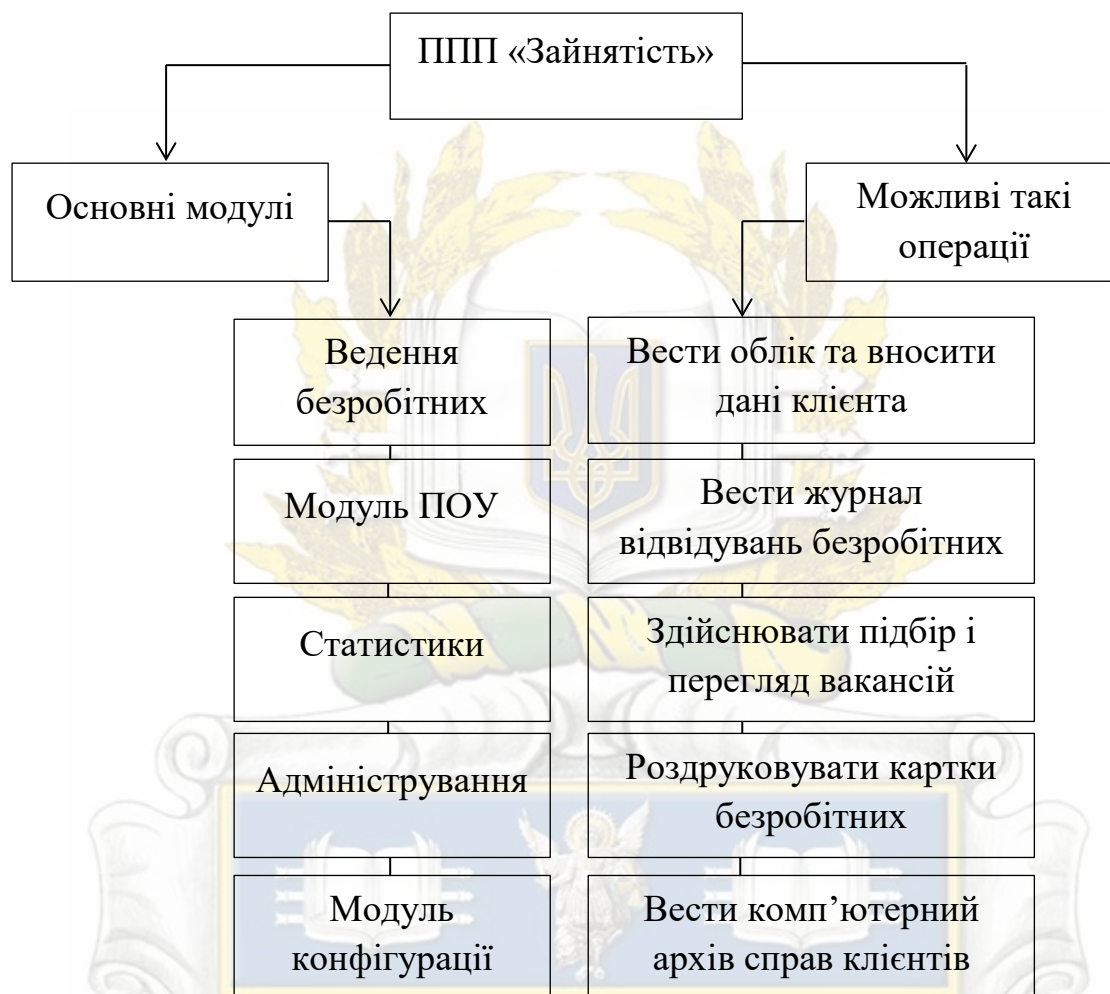


Рисунок 2.7 – Основні модулі ППП «Зайнятість»

В даному порядку можуть допомогти фільтри, які дають можливість знайти будь-яку інформацію про клієнтів центру зайнятості, до прикладу, скласти запити за певною вимогою роботодавця з урахуванням усіх основних даних відвідувача.

Модуль ведення підприємств, організацій, установ (ПОУ) дає перспективу для:

- заносити і приймати звіти з перерахування і нарахування внесків до Фонду;
- вести облік надходжень доходів з занесенням до карток ПОУ;
- заносити акти перевірки ПОУ;
- заносити дані про прийнятих працівників за картками ПОУ;
- заносити списки вивільнених за картками ПОУ;

- заносити дані найманих працівників, працюючих з фізичними особами;
- заносити вакансії по підприємствах;
- роздруковувати картки вакансій відповідно до вимог ЄТОН;
- використовувати фільтр за різними ознаками [26].

Щодо модулю адміністрування, то тільки менеджер має ключ від системи, за допомогою якої виконуються найрізноманітніші функції, такі як: зачистка бази, архів даних, видалення з архіву, ідентифікація та опис документів й редагування посібників.

Модуль статистики формує будь-які потрібні форми статистичних звітів з усіма компонентами (рис. 2.7), що відповідають вимогам роботи центру зайнятості.

Останній модуль конфігурації має закритий вхід та дозволяє введення базових параметрів, котрі використовують в дії з рештою модулів, це: середній дохід в певному регіоні, області; відсоткові внески Національного Банку; внески зайнятих громадян та рекрутерів та найменшу підтримку.

Щодо мінімальної підтримки особливо у воєнний час, то можна зазначити, що усі зареєстровані безробітні, зокрема й ті, які втратили роботу вже під час війни, отримують допомогу з безробіття відповідно до чинного законодавства. Розмір та тривалість такої виплати залежить від страхового стажу людини (як загального так і набутого протягом 12 місяців, що передували реєстрації в центрі зайнятості), розміру зарплати, статті звільнення тощо. Допомога не може бути меншою мінімального розміру, який на сьогодні становить: 1800 грн. - для застрахованих осіб і 1000 грн. - для незастрахованих, або тих, які за останні 12 місяців, що передували реєстрації, мали страховий стаж менше семи місяців. Максимальний розмір виплати допомоги з безробіття в умовах воєнного стану не може перевищувати мінімальної зарплати, яка у 2023 році становить 6700 грн. [33].

Клієнти Вінницького обласного центру зайнятості найчастіше звертаються з такими проблемами щодо працевлаштування, які розв'язуються за допомогою описаних вище систем, це:

- дефіцит вільних робочих місць за освітою громадянина;
- невідповідна зарплатня для шукачів роботи;
- відсутність бажання влаштовувати на роботу внутрішньо переміщених осіб;
- невідповідний рівень професіональних навиків та практики у тій чи іншій сфері;
- нерозв'язані проблемні питання з нестачею відповідних документів (до цього підпункту можемо віднести нерозірваний трудовий договір зі старим місцем роботи).

Дані підпункти демонструють нам короткий статистичний звіт щодо основних причин, за якими звертаються громадяни у центр зайнятості. За допомогою системи ЄТОН, модулів ППП «Зайнятість» та інших підвалин, на котрих базується уся діяльність будь-якого ЦЗ, працівники даної служби мають всі можливості працевлаштувати клієнтів та якісно надати послуги.

Таким чином, організація діяльності Вінницького обласного центру зайнятості має давати змогу клієнтам на отримання якісного сервісу. Існування функціональних секторів в даній державній установі дозволяє людині наблизитись до всіх можливих та корисних саме їй послуг. Отже, клієнтам центру зайнятості наданий повний перелік різних послуг одразу ж, як вони переступили поріг приміщення. Дотримання даної системи вирішує 3 задачі: надання послуг без перерв упродовж робочого часу; відсутність черги; рівномірний розподіл обов'язків на спеціалістів, які взаємодіють та надають послуги відвідувачам центру зайнятості.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У ВІННИЦЬКОМУ ОБЛАСНОМУ ЦЕНТРІ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Громадський діалог партнерських взаємодій в трудовій галузі

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [32].

Соціальний діалог означає справу, за допомогою якої відбуваються спільні домовленості та вирішення різноманітних питань, які відповідають інтересам працюючих громадян, рекрутерам та органам місцевої влади щодо здійснення державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [34].

Соціальний діалог здійснюється між сторонами громадського діалогу відповідного рівня у формах:

- обміну інформацією;
- консультацій;
- узгоджувальних процедур;

колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод [32].

Головні засади та визначення соціального діалогу визначено, наступний етап демонструватиме нам реальний діалог між громадянами та відповідними органами влади щодо питання праці.

Найпростіший та найдієвіший спосіб оцінити діяльність працівників служби зайнятості – це відвідати спеціальний сайт з відгуками про всі заклади, які користуються популярністю. Переглянувши чимало коментарів в мережі Інтернет на згаданому сайті щодо Вінницького обласного центру зайнятості,

можна зробити наступні висновки. 90% коментарів мають негативний характер.

На рисунку 3.3 відображено схему, яка показує відповідні сторони громадського діалогу.



Рисунок 3.3 – Сторони соціального діалогу

Майже всі оцінки відвідувачів та відгуки мали однаковий зміст. Там зазначалось про байдужу допомогу у пошуках роботи, небажання враховувати потреби кожного, найгірші варіанти будь-якої діяльності та ін. (зі слів відвідувачів). Це означає, що час змінювати щось всередині установи. Йдеться не про саму систему зайнятості, а результати праці колективу. У коментарях зазначалося про неякісне надання послуг, байдужість, незацікавленість, робота виконувалася без інтересу та ентузіазму. Таке ставлення не матиме позитивних результатів, адже задача будь-якого центру зайнятості – це якісно

надати послуги й допомогу клієнту, щоб у наслідку, він знайшов роботу, яка відповідає його інтересам та бажанням.

Насамперед повинна вирішуватися описана проблема, тому що з ігноруванням даного питання діяльність центру зайнятості не буде мати сенсу. Потрібно слухати та чути людей, брати до уваги всі їхні зауваження та пропозиції, це вірний шлях до позитивних змін.

Пропозиції щодо вирішення згаданої проблеми можуть бути різними. Найперша проблема пов'язана з керівництвом. Прогрес роботи установи підпорядкований чіткому та злагодженому виконанню розпоряджень керівників. Керівник будь-якої організації в середньому за один день дає вказівки до сотні разів. Більша кількість з них є очевидною, яка не потребує зусилля для того, щоб виконати їх. Через те керівництво майже не бере до уваги один нюанс – зрозуміло поставлене та сформульоване завдання.

Є декілька підстав з невиконаного або неякісно виконаного завдання. Найперша – нерозуміння. Можна навіть не звертати увагу на те, що всі ми спілкуємося однією мовою. Дійсно однакові речення сприймаються людьми неоднаково. Нижче вказано декілька пунктів, котрі дадуть змогу зрозуміти від чого залежить розуміння/нерозуміння поставлених задач:

- цілісність професійного спілкування;
- ступінь інтелектуального потенціалу;
- ступінь освіченості;
- правильна послідовність виконання тих чи інших завдань;
- зосередження на чомусь (суть полягає у тому, що підлеглий слухає керівника але не чує).

Найпоширеніша причина нерозуміння — неконкретні накази. На жаль, багато керівників уподібнюються до персонажів дитячої казки, постійно вимагаючи від підлеглих щось на зразок «піді туди — не знаю куди, принеси таке — не знаю яке». Результат відповідний. Часто керівники плутають наказ (який завжди конкретний: «копати від паркана і до обіду») з абстрактним

закликом («працюй ефективно»). Функція першого — розпорядчо-спонукальна, а другого — оціночно-мотиваційна [41].

Однак розуміння наказу — не найголовніше. Досвідчені керівники знають, що підлеглі можуть дуже добре розуміти, чого хоче від них начальник. От тільки виконують це далеко не завжди. Часто вони просто роблять вигляд, що не розуміють, грають у «нерозуміючого». Про причини говорити можна довго. Найчастіше проблема лежить на рівні міжособистісних симпатій/антипатій [50].

Розв'язати описані проблеми можна 3 способами:

- змінити формулювання наказів, влаштувати перевірку серед підлеглих, що стосується розуміння поставленої задачі;
- психологічно-мотиваційний тренінг;
- змінити штат (у випадку, якщо робота з персоналом не приносить результат).

Шляхи вирішення та варіанти виникнення неякісного надання послуг визначено, отже, наступний крок до покращення всередині установи це декілька ідей (рис. 3.3), котрі йдуть ногу з часом, посилюють абсолютно новий підхід до надання послуг та полегшують громадянам важкий шлях до професії мрії.

Запропоновані кроки щодо вдосконалення служби зайнятості посилять результативність та додадуть задоволених клієнтів. Якщо дотримуватись всіх порад, то у відгуках людей буде прослідковуватися набагато менше негативу й частка колишніх безробітних зросте.

Ще один важливий крок, який сприятиме підвищенню економіки і процвітанню життя громадян – підштовхування їх до участі в проєкті «єРобота».

1 липня 2022 року Державна служба зайнятості долучилася до розпочатого урядом проєкту "єРобота", однією із найактивніших програм якого стала програма з надання мікрогрантів на створення чи розвиток власної

справи. Сума мікрогрантів за програмою - від 50 до 250 тис. грн. Основною вимогою отримання коштів є створення нових робочих місць. Подати заяву на отримання мікрогранту можна через портал Дія. До заяви обов'язково додається бізнес-план щодо започаткування нового або розвитку вже діючого бізнесу [28].



Рисунок 3.4 – Шляхи вдосконалення діяльності Вінницького обласного центру зайнятості

Рішення щодо надання мікрогрантів приймає Державний центр зайнятості. Після перевірки на відповідність вимогам та погодження бізнес-проєкту грантові кошти перераховуються на окремий рахунок заявника в Ощадбанк. Упродовж трьох років підприємець повертає отриману суму

коштів шляхом сплати податків та зборів, передусім за працевлаштованих працівників. За півроку дії цієї програми у 2022-му було отримано майже 17 тис. заявок - понад 3,3 тис. українців отримали грантові кошти, завдяки чому вже почали створювати нові робочі місця. З початку 2023 року вже надійшло майже 4 тис. заяв. Наразі триває прийом документів по 5 періоду, який триватиме до 9 квітня. Всього таких періодів - 20. В цілому, по наданих грантах передбачається створення вже більше 8 тисяч нових робочих місць. І ця кількість постійно зростає. Умови отримання мікрогрантів прості: позитивна ділова репутація, реалістичний та прозорий бізнес-план, який передбачає створення одного або двох нових робочих місць та бажання відновлювати нашу економіку [28].

Зареєструватися доволі просто:

- зареєструватися або авторизуватися в кабінеті громадянина на порталі Дія за допомогою BankID або е-підпису;
- заповнити онлайн-заявку;
- прикріпити бізнес-план;
- підписати електронним підписом та відправити.

Звісно, описаною ідеєю можна займатися самостійно. Але центр зайнятості матиме змогу допомогти при складностях реєстрації, складання бізнес-плану, розрахунків, ідей, також, якщо клієнт ФОП, їй потрібно скористатися ключем ФОП. Найголовніше – працівники центру зайнятості зможуть настановити або запропонувати, якщо є така можливість, тій чи іншій особі, взяти участь у даному проекті.

Отже, коли громадяни звертаються до центру зайнятості, вони повинні отримати якісний сервіс та корисні послуги, які обов'язково стануть вигідними їм у майбутніх пошуках роботи. Робітники служби повинні совісно виконувати свої обов'язки, тому що без цієї деталі буде погана результативність праці. Існує безліч ідей, пропозицій щодо покращення роботи всередині установи, але найголовніше – це людський ресурс, який є двигуном, примушуючи систему працювати.

3.2. Осучаснення публічного управління в діяльності Вінницького обласного центру зайнятості

Чимало громадян залишилося без роботи з початку війни. Дехто не може знайти вільні робочі місця, хтось не підходить під ту чи іншу діяльність зі своїми нинішніми знаннями та вміннями, велика хвиля людей тікала від бойових дій, які в наслідку залишили свої робочі місця. У підсумку нараховуються мільйони працюючих осіб та бізнесменів, котрі насправді залишилися без роботи. Безсумнівно котрась частка людей, втративши роботу, влаштуються на іншу у західних областях України або за її межами. Певна кількість організацій успішно проходить етап адаптації під час воєнних дій, таким способом, забезпечуючи робочими місцями людей.

Більша частина громадян, які знаходяться у статусі безробітного без зміни професійної діяльності не матимуть змоги залишитись з тим рівнем, який у них був до всіх подій, до втрати своєї основної діяльності. Ринок робочої сили вже ніколи не буде таким як колись. Дане твердження має відношення не тільки до української економіки, а й до світової. До прикладу, якщо Україна була прямо залежна від зовнішніх обставин, то в теперішній час війна в нашій країні замінила колишні моделі, схеми, засади, закони та правила, за котрими працювала уся сфера господарської діяльності та ринок робочої сили.

Можемо припустити, що деякі види діяльності матимуть популярність вже в найближчий час у нашій країні. Потреби людей, які проживають у державі, де йде війна, наближаються до різноманітних видів послуг, які допоможуть адаптуватися та пережити важкі періоди життя. Через те з'являються нові спеціальності, які потребують нових навиків, вмінь та знань. На рисунку 3.1 зображена схема з найактуальнішими професіями в нових реаліях.



Рисунок 3.1 – Найактуальніші професії під час воєнного часу

Коротко можемо охарактеризувати кожну з професій та її важливість. Без професійних військових та потужної армії країна не матиме змоги йти у майбутнє; процес терапії, який у результаті надасть людям полегшення, зняття тривоги, позитивне мислення, припрацювання психологічних травм – робота психолога, в тому числі військового; медична сфера крокує до нового вищого рівня; відновлення зруйнованої архітектури, будинків та інших споруд – задача професіоналів у будівничій сфері; зруйнування систем енергетики продемонструвало всій країні наскільки важлива дана галузь господарства, без якої звичне всім нам життя стає неможливим, тому професія у полі діяльності енергетики більше ніж актуальна; оборонна промисловість потребує професіональних інженерів, розробників, вчених, без цієї сфери існування країни теж неможливе; все, що ми описали немає змоги якісно розвиватися та створюватися без освіти, без знань; мікропідприємства послуг на експорт надає перспективу працювати віддалено та надавати свої послуги (найрізноманітніших професій) з будь-якого куточку світу.

Поступово крокуємо до головної ідеї даного розділу – осучаснення публічного управління в діяльності Вінницького обласного центру зайнятості.

Абсолютно все, що нас оточує, всі деталі, з яких складається наше комфортне існування зі всіма послугами, можливостями розв'язань різних проблем чи питань, не стоїть на місці. Особливо, коли події в країні змінюються в один момент та радикально, доводиться пристосовуватись до нових умов, адаптуватись під теперішнє. Зокрема, це стосується й центрів зайнятості, у нашому випадку Вінницького обласного центру зайнятості, адже на економіці тримається майже усе, а економіка тримається завдяки людям. Щоб підтримувати різного роду діяльність та йти в ногу з часом необхідні зміни всередині установи, котрі не будуть гальмувати процес з пошуком робіт, а навпаки допомагати знаходити актуальне, нове та надавати можливість навчання абсолютно новій роботі.

Варто відмітити нещодавні зміни у сфері зайнятості населення, які вже функціонують у 5 областях України. Це мобільні центри зайнятості. Вони обладнані всіма необхідними інструментами для свого існування: ноутбуками, генераторами, спеціальними транспортними засобами, принтерами, планшетами, зарядними станціями, потрібними меблями. Вони розраховані на те, щоб прибути на певне місце та одразу розпочати свою діяльність. Це є адаптована система з пошуку роботи в Харківській, Миколаївській, Херсонській та Одеській областях.

Ці центри допоможуть надавати якісні послуги жителям постраждалих від бойових дій населених пунктів та територіально віддалених громад. Завдяки обладнанню стане можливим не тільки надавати послуги, але й проводити тренінги та семінари, ярмарки вакансій та презентації роботодавців. Крім того, завдяки мобільним центрам зайнятості будуть надаватися індивідуальні консультації громадянам, які хочуть отримати ваучер на навчання або ж започаткувати чи розвивати вже діючий бізнес [5].

В цілому мобільні центри зайнятості мають полегшити доступ мешканців прифронтових територій до послуг служби зайнятості та сприяти економічному відновленню цих регіонів в умовах війни. Наразі вже

здійснюється оформлення всіх необхідних дозвільних документів та технічна підготовка для початку роботи [37].

У наш нестабільний та важкий час потрібно створити дані мобільні центри зайнятості по всій Україні, щоб у кожній області люди з важкодоступних місць (або через фізично зруйновані установи) мали змогу теж користуватися державними послугами щодо пошуку трудової діяльності.

Щодо осучаснення системи планується створення кар'єрних радників у ЦЗ. Коли молода людина звертається за послугами до організації, її радник супроводжує, тобто, не тільки пропонує роботу, а й надає корисні підказки навіть психологічного характеру, які допоможуть у майбутньому правильно зробити вибір.

Принципові відмінності в роботі спеціалізованого кар'єрного радника – тривалість прийому відвідувача та додатковий час на підготовку до зустрічі з ним (рис.3.2). Цей фахівець спочатку самостійно опрацьовує базу вакансій служби зайнятості, а також пропозиції роботи з інших джерел, аби під час прийому з клієнтом обговорювати й обирати прийнятні варіанти [28].

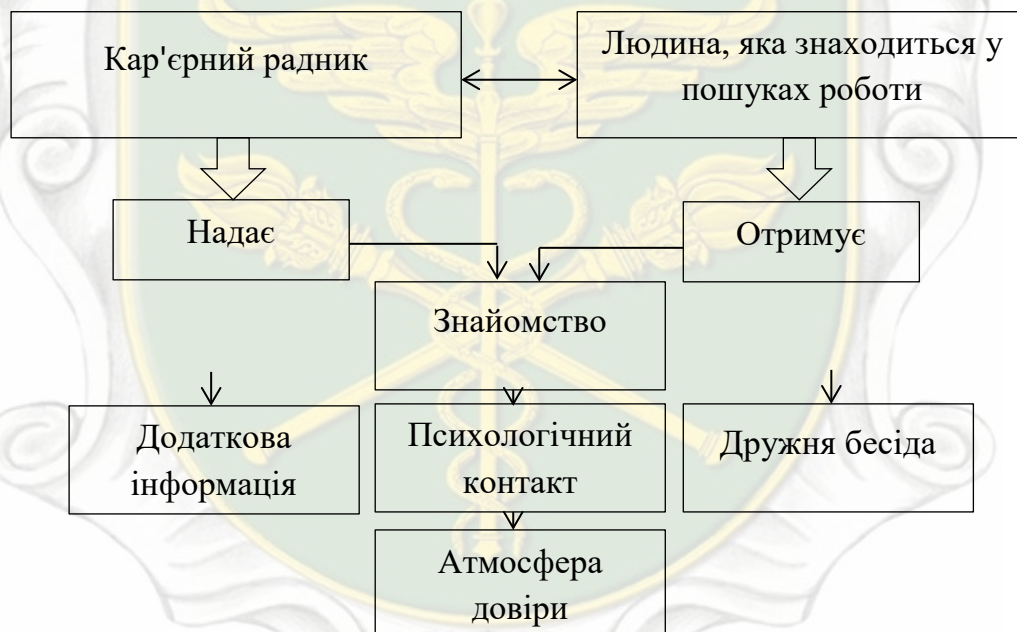


Рисунок 3.2 – Функції кар'єрного радника

Схема на рисунку 3.2 демонструє нам, що саме налагодження контакту з людиною надасть можливість їй допомогти.

Міністерство економіки пояснює важливість абсолютно нового підходу до сприяння забезпечення працею громадян. Це було зроблено на основі ліпшої практики європейських країн з приводу введення системи клієнтоорієнтованого підходу у центрах зайнятості. Сервіс матиме застосування під назвою «кейс-менеджмент» – це рішення проблемною ситуації, з якою справляється менеджер, котрий відповідає за координацію та контроль. Кейс-менеджер – робітник соціального спрямування, який надає допомогу, сприяє підтримці але не вирішує замість клієнта проблему, а тільки направляє його на вірний шлях. Тобто, кейс-менеджер це і є кар'єрний радник.

Наступний підхід до осучаснення та насамперед розширення пропозицій від центру зайнятості людям є світовий тренд по всьому світі – розвиток шерингової економіки. В Україні це доволі популярна схема заробітку, але не всі громадяни можуть реалізувати в життя даний вид діяльності. Тому важлива підтримка та підштовхування людей до дій, можливо порада або сприяння даному виду «бізнесу». Ідея шерингу полягає в тому, щоб зменшити власні витрати або ж мати дохід за допомогою здачі житла в оренду та інші послуги.

Наприклад, сервіс Uber, BlaBlaCar передбачає, що власник автомобіля може частково компенсувати витрати на паливе, запропонувавши кільком особам спільні поїздки; сайт AirBnB передбачає оренду житла в різних країнах. На ідеях шерингу будується нова світова соціально-економічна система: це не просто поєднання попиту та пропозиції за допомогою сучасних технологій, а зміна концепції споживання. Цивілізація переживає революційний перехід від гіперспоживання, характерного для XX ст., до тренду XXI ст. – спільного споживання [28].

Окремий вид діяльності у центрі зайнятості, який може стати важливим елементом у працевлаштуванні абсолютно для всіх, це – дієва підтримка рекрутерам, котрі працевлаштовують соціально незахищені верстви населення. Спрощення подачі документів від роботодавців через особистий кабінет, а також реєстрацію безробітних. Акцент на підборі вмотивованих

кандидатів для роботодавців. Створення якнайбільшого банку вакансій та резюме [19].

Важливим залишається питання щодо професійного навчання. Існує потреба у вдосконаленні та модернізації системи у навчанні та перепідготовки персоналу. Це дозволить чітко визначати курс навчання щодо потреб безробітних й отримувати корисні та якісні знання.

Наступна запропонована ідея пов'язана зі свідомістю людей. Щоб досягти рівня завдяки якому можна впливати на цей складний психологічний процес, потрібно вдосконалити сервісну функцію – профорієнтаційну. Працювати глибоко з людьми, для того, щоб «знищити» стереотипи, взагалі відношення до професії.

Остання пропозиція, яка є двигуном у світі професій – виявлення мотивації, а саме її зріст. Мотивація – дорога до прогресу. Тому працівникам центру зайнятості слід проводити тренінги, на яких будуть отримані якісні та потрібні знання, допомагати безробітним грамотно сформулювати мету, розвивати навички самопізнання й особистої ефективності.

Підбиваючи підсумки, можемо зазначити головні ідеї щодо осучаснення Вінницького обласного центру зайнятості. Перша пропозиція демонструє нам дію та розвиток мобільних центрів зайнятості, вони зручні тим, що при будь-яких обставинах безробітній має змогу отримати потрібні послуги. Друга пропозиція розвиває популярність кар'єрних радників (кейс-менеджер), це саме ті кроки, які потрібно реалізовувати, щоб отримувати якісні послуги. Третя пропозиція – шеринг. Розвиток згаданого напрямлення надає можливість йти в ногу з часом та розширювати можливості заробітку. Наступні ідеї мають психологічний характер, такі як: оновлена профорієнтаційна функція, виявлення мотивації, модернізація системи навчання у колі професій та допомога незахищеним верствам населення саме з боку роботодавців. Ці всі задуми матимуть тільки позитивний вплив на ринок робочої сили, адже мають силу, котра пливає на свідомість громадян.

Характеризуючи сучасність ринку робочої сили, головним завдання державного управління має стати зміна структури й перебудова шляхів вирішення питань щодо зростання робіт. Згадана ідея має потребу у чіткій організації допомоги в пошуках діяльності для тих, хто бажає працювати. Якщо комплексно розв'язувати всі ці питання, то благополуччя доторкнеться й до економіки, й до суспільства. Сенс всіх застосованих сил працівників державної служби полягає в тому, що зайнятість повинна відображати весь спектр діяльних та бездіяльних способів країни на ринку праці й впевнено крокувати до досконалого управління у сфері зайнятості, зважаючи на можливості регіонів та перспективи працівників.



ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

На основі вивчення чималої кількості джерел, проаналізувавши стан ринку праці, опрацювавши матеріали багатьох науковців щодо зайнятості населення, можемо сформулювати відповідні висновки.

1. Зайнятість населення відкриває шлях до ґрунтовного бачення щодо суспільного процвітання людини, яке пов'язане зі знаходженням бажаної діяльності. Нормативно-правова база надає можливість громадянину чітко розуміти свої права та обов'язки у сфері праці. Також вона показує як працює система управління зайнятістю. Це важливий аспект, який неодмінно допоможе на шляху до працевлаштування.

2. Професійна мобільність важлива тим, що людина здатна змінювати місце роботи, переїжджаючи, у будь-яке місто, область чи країну. У сучасному світі це дуже зручна система, за допомогою якої людина має змогу розвиватися, змінюватися, отримувати вищу заробітну плату та перетворювати своє життя на краще. Описаний план є метою будь-якого центру зайнятості, тому мобільність це важлива складова, без якої систематичність роботи установи важко уявити.

3. Важко уявити будь-яку організацію без організаційно-економічної структури. Це важлива складова, яка є деталлю механізму діяльності об'єкта дослідження. 2 розділ знайомить нас саме з цим складником, котрий дає змогу вивчити та оцінити головні задачі Вінницького обласного центру зайнятості, статистичний аналіз про надання послуг, статистичний аналіз про зайняте та незайняте населення та заробітну плату у розрізі професій. Без числових даних важко надати оцінку стану ринку робочої сили. У розділі показано ситуацію на ринку праці, попит та пропозицію на ту чи іншу діяльність. Також підкреслено важливий фактор без якого не діяв ні один центр зайнятості – систематичність та механізм роботи всередині установи. Важливий пункт, без якого неможливо виявити проблеми та зрозуміти принцип усієї діяльності, які

мають негативний вплив та призводять до зниження рівня життя населення, зниження професійної кваліфікації та трудову міграцію.

4. Розширені можливості та значний перелік послуг центру зайнятості дають змогу клієнту вільно обрати бажану сферу діяльності. Якщо клієнту важко це реалізувати, на допомогу придуть працівники служби, які направлять й допоможуть обрати професію, яка співпадає з бажаннями людини та розміром заробітної плати.

5. Важливо підкреслити, що допомогти з питаннями, зазначеними у попередньому пункті, можуть співробітники, що якісно та з бажанням виконують свої обов'язки. У виявленні проблем (у 3 розділі) всередині установи, постає гостро дане питання, тому проблему потрібно вирішувати ефективними способами, тому що саме працівник центру зайнятості має вплив на клієнта.

6. Неможливо не згадати про осучаснення організації, яка досліджується. Важливо не стояти на місці, постійно рухатися та розвиватися, всі дії матимуть позитивні наслідки, котрі змінять життя на краще. Це поштовх до процвітання соціально-економічного життя.

Пріоритетом у напрямку поліпшення стану ринку робочої сили є примноження перспективи отримання населенням прибутку з різних джерел. Основні доходи та додаткові матимуть змогу підняти якість життя на новий рівень, в цьому завданні допоможе розібратись саме центр зайнятості, який спрямує, надасть можливість та допомогу у нових починаннях. Самостійність є хорошою якістю багатьох людей але саме знання, скерування на якийсь шлях, правильність вибору, є сторонньою допомогою, яка обов'язково залишить позитивні зміни у житті кожного, хто цим скористається.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 63 спроможні територіальні громади на Вінниччині. Вінниччина. 2020. № 13 трав. С. 8–9. URL: <https://vezha.ua/63-spromozhnyh-otg-uryad-zatverdyy-perspektyvnyj-plan-podilu-vinnychchyny/>
2. Азарова А. О., Ткачук Л. М., Нікіфорова Л. О., Шиян А. А., Хошаба О. М., Каплун І. С. Шляхи удосконалення публічного управління регіональним розвитком на основі сучасних іт-технологій. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 10. С. 88–98. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/10_2019/18.pdf
3. Акімов О. О. Системогенезний підхід до здійснення державно-управлінської діяльності в Україні: проблеми формування. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 21. С. 90–95. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/21_2019/16.pdf
4. Акімов О. О. Тенденції розвитку державно-службової діяльності як основи парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 3. С. 135–142. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7037&i=21>
5. Аксьонова О. В., Волківська А. М., Яценко О. М., Якобчук В. П., Завгородній А. А. Тенденції розвитку кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. № 2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2022/34.pdf
6. Аксьонова О. В., Волківська А. М., Яценко О. М., Якобчук В. П., Завгородній А. А. Теоретичні та організаційні аспекти формування та реалізації кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. № 1. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/32.pdf
7. Андрієнко А. О. Концепція "розумного міста": уточнення ключових понять у контексті забезпечення розвитку великого муніципального

утворення. Аспекти публічного управління. 2018. № 8. С. 24–34. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2023/33-2023/25.pdf>

8. Антонюк В.П. Інституційне забезпечення державної політики у сфері зайнятості: напрями вдосконалення / Економічний вісник Донбасу, 2018. № 1(51). С. 109-117. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/130477>

9. Бабін І., Вдовічен В. Правова природа податкових повноважень органів місцевого самоврядування. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 5. С. 151–155. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/5/26.pdf>

10. Баймуратов М., Боярський О. Дискреційні повноваження органів місцевого самоврядування в сфері захисту прав людини: методологічні підходи до розуміння та визначення. Публічне право. 2019. № 2. С. 31–41. URL: https://www.publichne-pravo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=87:pp-2019-34-04&catid=90&Itemid=483&lang=uk

11. Баймуратов М., Кофман Б. Муніципальні права людини як нова константа національного та конституційного права. Право України. 2020. № 10. С. 63–80. URL: https://www.researchgate.net/publication/348108135_Municipalni_prava_ludini_a_k_nova_konstanta_nacionalnogo_municipalnogo_ta_konstitucijnogo_prava

12. Бак Н. Фінансова безпека територіальних громад в Україні: сутність, структурні складові, загрози. Світ фінансів. 2019. № 1. С. 98–110. URL: <http://sf.wunu.edu.ua/index.php/sf/article/view/1098>

13. Бакуменко В., Красноруцький О., Цедік М. Формування системи базових знань у галузі публічного управління та адміністрування. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2019. № 1. С. 5-11. URL: file:///C:/Users/Katya/Downloads/znpnadu_2019_1_3.pdf

14. Бардах О. Взаємодія органів місцевого самоврядування та бізнесу: цифрова трансформація та неокорпоративізм. Аспекти публічного управління.

2021. № 6. С. 26–32. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/922>

15. Біль М.М., Левицька О.О. Потенціал активізації зайнятості населення об'єднаних територіальних громад західних та центральних областей України. Ефективна економіка. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7518DOI:10.32702/2307-2105-2019.12.92>

16. Боковець В. В., Ласий Т. П. Комунікаційні механізми формування позитивного іміджу органів публічного управління. Інфраструктура ринку. 2020. № Вип. 49. С. 88–91. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/49_2020_ukr/19.pdf

17. Василенко О.П, Дяченко М.І. Державне управління зайнятістю населення регіону № 2, 2018. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1183>

18. Васильєва О. І., Васильєва Н. В. Інноваційне лідерство в публічному управлінні. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 11. С. 60–64. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2021/12.pdf

19. Вашуленко О. В. Місцеві бюджети в Україні в умовах воєнного стану. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. № 31. С. 71–78. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/31-2022/13.pdf>.

20. Гнітько І. Нормативне-правове забезпечення професійного здоров'я публічних службовців. Аспекти публічного управління. 2019. № 12. С. 157–164. URL: <file:///C:/Users/Katya/Downloads/714-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-1058-1-10-20200120.pdf>

21. Голинська О. В. Мережева взаємодія як методологічна основа багаторівневого публічного управління в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 3. С. 106–111. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/3_2019/18.pdf

22. Гончарук Н., Пирогова Ю. Пріоритетні напрями вдосконалення управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України. Аспекти

публічного управління. 2020. № 6. С. 37–48. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/824>

23. Гриньова М., Ханнанова О., Профорієнтація як шлях до успішного професійного самовизначення особистості. 2018. № 3. URL: https://arm.naiu.kiev.ua/books/trudove_pravo/lectures/lecture_4.html

24. Державна служба зайнятості. Офіційний сайт державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua>

25. Державна служба статистики України. Соціальний захист населення України: стат. збірник. К.: 2018. 122 с. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

26. Децентралізація зайнятості. Яких фахівців потребують громади / Укрінформ. 26 вересня 2018 р. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2542639-decentralizacia-zajnatosti-akih-fahivciv-potrebuut-gromadi.html>

27. Деякі питання сприяння економічній самостійності малозабезпечених сімей: Постанова Кабінету Міністрів України № 397 від 21 квітня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/397-2021-%D0%-BF#Text>

28. Загурська-Антонюк В. Ф. Сучасні тенденції децентралізації державної влади та їх реалізація в Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/26.pdf

29. Зелінський С. Системи соціального рейтингування: новий феномен у публічному управлінні чи цифрова диктатура. Держслужбовець. 2021. № 4. С. 46–48. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bb/2021/september/issue-35/1/article-116925.html>

30. Косяченко Г.Л., Тюленєва С.А. Оцінка ефективності діяльності базових центрів зайнятості. Ринок праці та зайнятість населення. 2017. №2 (51). URL: https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/3_2021/30.pdf

31. Миколюк К.В. Актуальні проблеми ефективного соціально-економічного розвитку України: пошук молодих. м. Вінниця 20 квітня 2023 року. *Дослідження діяльності Вінницького обласного центру зайнятості*

32. Миколюк К.В. Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології» м. Вінниця, ВТЕІ КНТЕУ 10 жовтня 2023 року. *Концептуальна база публічної служби у сфері зайнятості населення*

33. Міщук Є. В., Голобородько Т. В., Мельник В. О. Прийняття рішень у сфері організації діяльності. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. № 32. С. 49–54. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/32-2022/9.pdf>

34. Навчально-методичні матеріали. Державна служба зайнятості: структура, обов'язки і повноваження § 2. 2022 р. URL: https://arm.naiau.kiev.ua/books/trudove_pravo/lectures/lecture_4.html

35. Ніколіна І.І. Державне управління системою пенсійного забезпечення в контексті сталого розвитку: закордонний досвід. Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: зб. наук. пр. IX Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 14-16 вересня 2021 р. Вінниця 2021, Ч. 1. С.199-213 URL: <https://ir.vtei.edu.ua/g.php?fname=27233.pdf>

36. Ніколіна І.І., Герасимюк К.Х. Дослідження кореляції між впровадженням принципів належного врядування та спроможністю громад Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. № 31. С. 49-54 (фахове видання). URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/31-2022/9.pdf>

37. Новикова І. В., Тур О. М. Е-демократія як форма політичної комунікації в інформаційному просторі України. Інфраструктура ринку. 2019. № Вип. 29. С. 386–390. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/29_2019_ukr/62.pdf

38. Новікова Н. Л., Науменко Р. А., Ільїна А. О. Маркери професійної компетентності державних службовців. Економіка України. 2018. № 9. С. 85–98. URL: file:///C:/Users/Katya/Downloads/EkUk_2018_9_9.pdf

39. Павлюк Т. І. Стан та проблеми працевлаштування молоді в Україні. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/99.pdf
40. Патики Н. І., Нартюк О. В. Стан і шляхи забезпечення зайнятості сільського населення в Україні. Економіка АПК. 2020. № 9. С. 42–52. URL: https://web.archive.org/web/20220321211512id_/http://eapk.org.ua/sites/default/files/eapk/2020/09/ekonomikaapk_2020_9_p_42_52.pdf
41. Положення про Державну службу зайнятості, затверджене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року № 2663. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>
42. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції: Закон України від 05 грудня 2019 р. № 341-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#Text>
43. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо передачі окремих повноважень від Міністерства соціальної політики до Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства у сфері зайнятості населення.: Постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 р. № 206 .URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/206-2020-%D0%BF#Text>
44. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування Відомості Верховної Ради України: Закон України: 2021 р. № 1962-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T991105?an=903278>
45. Про зайнятість населення Відомості Верховної Ради України: Закон України 2013 р. № 24, ст. 243. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T125067?an=1>
46. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р.В. Войтович та К.В.

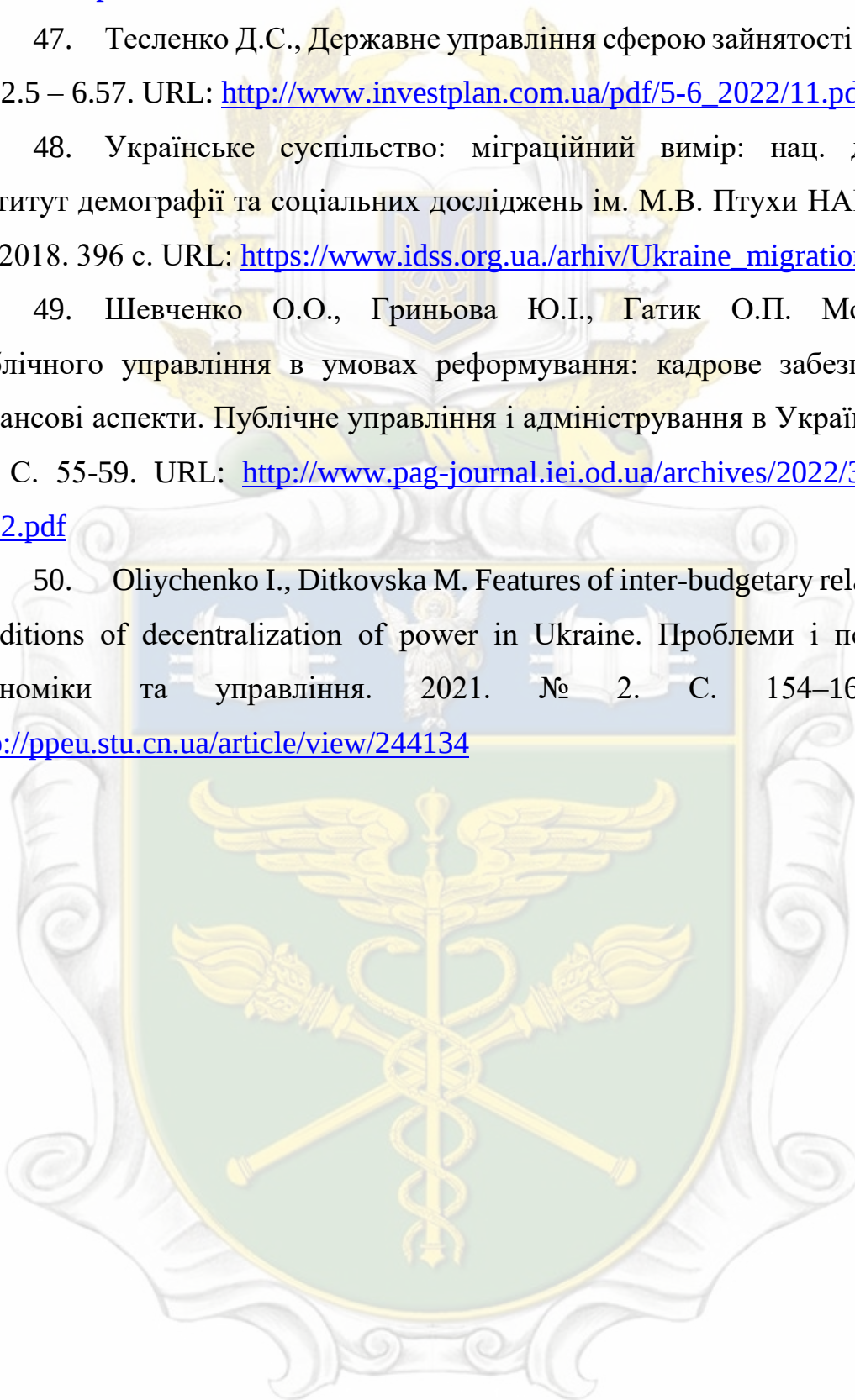
Дубич. Київ, 2020. 480 с. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5-6_2022/11.pdf

47. Тесленко Д.С., Державне управління сферою зайнятості населення. 2022.5 – 6.57. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5-6_2022/11.pdf

48. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с. URL: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf

49. Шевченко О.О., Гриньова Ю.І., Гатик О.П. Модернізація публічного управління в умовах реформування: кадрове забезпечення та фінансові аспекти. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. № 31. С. 55-59. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/31-2022/31-2022.pdf>

50. Oliychenko I., Ditkovska M. Features of inter-budgetary relations in the conditions of decentralization of power in Ukraine. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2021. № 2. С. 154–163. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/244134>



Додаток В



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

П О С Т А Н О В А

від 17 вересня 2008 р. N 842

Київ

Про затвердження Концепції державної системи
професійної орієнтації населення

(Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ

N 1290 ([1290-2009-п](#)) від 02.12.2009

N 1109 ([1109-2011-п](#)) від 20.10.2011

N 35 ([35-2012-п](#)) від 25.01.2012

N 1069 ([1069-2012-п](#)) від 14.11.2012

