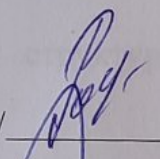


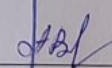
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

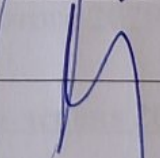
Кафедра маркетингу, обліку, оподаткування та публічного управління

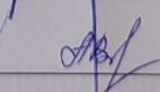
ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної (випускної) роботи бакалавра
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
На тему: «Формування організаційних структур та функцій
служби зайнятості»

Виконав: студент групи ПУА-21 Романова А.М. /  /

Керівник роботи: к.е.н., доцент Адамовська В.С. /  /

Нормоконтролер д.е.н., професор Іщенко М.І. /  /

Завідувача кафедри, к.е.н, доцент Адамовська В.С. /  /

Кривий Ріг
2025 р.

Криворізький національний університет
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра маркетингу, обліку, оподаткування та публічного управління
Ступінь вищої освіти: бакалавр
Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри МООРУ
к.е.н, доцент Адамовська В.С.

« 20 » 02 2025 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну (бакалаврську) роботу здобувача вищої освіти

Романової Анни Максимівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Формування організаційних структур та функцій служби зайнятості».

керівник роботи Адамовська В.С., к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджена наказом по університету від «20» лютого 2025 р. № 134 с

2. Термін здачі студентом закінченої роботи: «20» червня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: чинні законодавчі акти України, монографії, матеріали з періодичних видань з питань державної політики щодо формування та впровадження інноваційних методів.

4. Зміст кваліфікаційної (випускної) роботи (назви розділів):

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР ТА ФУНКЦІЙ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

2 УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЧИННИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.

5. Перелік графічного матеріалу: 3 таблиці, 3 рисунків, 54 джерела.

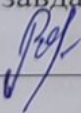
6. Консультанти з роботи із зазначенням розділів, що їх стосуються:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	Адамовська В.С.	 15.04	 21.05
Розділ 2	Адамовська В.С.	 22.05	 04.06

7. Календарний план виконання роботи:

№	Назва етапів випускної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітки
1	Співбесіда зі студентом по тематиці роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури	22.02.2025	виконано
2	Збір матеріалів до кваліфікаційної (випускної) роботи	23.02.2025-10.03.2025	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань кваліфікаційної (випускної) роботи	11.03.2025-14.04.2025	виконано
4	Підготовка I розділу кваліфікаційної (випускної) роботи та подання його керівнику	15.04.2025-21.05.2025	виконано
5	Підготовка II розділу кваліфікаційної (випускної) роботи та подання його керівнику	22.05.2025-04.06.2025	виконано
6	Підготовка вступу, висновків, реферату, ілюстративного матеріалу, тощо	08.06.2025	виконано
7	Перевірка роботи керівником та доопрацювання	03.06.2025	виконано
8	Отримання відгуку керівника	04.06.2025	виконано
9	Попередній захист роботи	05.06.2025	виконано
10	Захист роботи в ЕК	25.06.2025	

Дата видачі завдання «22» лютого 2025 р.

Студент  Романова А. М.Керівник  к.е.н., доцент Адамовська В.С.

Міністерство освіти і науки України
Криворізький національний університет
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра маркетингу, обліку, оподаткування та публічного управління

РЕФЕРАТ

на кваліфікаційну (бакалаврську) роботу на тему:
«Формування організаційних структур та функцій служби зайнятості»

69 сторінок, 3 таблиці, 3 рисунків, 54 джерел, 7 додатків.

Мета дослідження: дослідити та проаналізувати процес формування організаційних структур та функцій служби зайнятості, визначення ключових проблем її діяльності та розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості.

Завдання дослідження: дослідити теоретичні основи організаційної структури та функцій служби зайнятості; розглянути міжнародний досвід управління системою зайнятості; проаналізувати сучасний стан ринку праці, основні показники діяльності та проблеми функціонування служби зайнятості на прикладі Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості України; запропонувати шляхи вдосконалення структури та підвищення ефективності роботи служби зайнятості.

Об'єктом дослідження: процес організації та функціонування служби зайнятості, як державного інституту регулювання ринку праці.

Предметом дослідження є організаційні структури, функціонування та розвиток діяльності служби зайнятості на прикладі Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості України.

Результати дослідження: досліджено теоретичні основи організаційної структури та функцій служби зайнятості; розглянуто міжнародний досвід управління системою зайнятості; проаналізовано сучасний стан ринку праці, основні показники діяльності та проблеми функціонування служби зайнятості на прикладі Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості України; запропоновано шляхи вдосконалення структури та підвищення ефективності роботи служби зайнятості.

Ключові слова: ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ, ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ (ВПО), БЕЗРОБІТТЯ.

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА РОБОТУ.....	2
РЕФЕРАТ.....	4
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ.....	6
ВСТУП	7
1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР ТА ФУНКЦІЙ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	
1.1. Сутність, функції та завдання Державної служби зайнятості України	10
1.2. Аналіз нормативно - правового забезпечення у сфері зайнятості.....	19
1.3. Зарубіжний досвід організації служб зайнятості та можливості його використання в Україні.....	23
Висновок до розділу 1.....	29
2 УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЧИННИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.	
2.1. Загальна характеристика та організаційна структура Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості	30
2.2. Аналіз основних показників діяльності та ефективності роботи Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості.....	41
2.3. Шляхи вдосконалення та перспективи розвитку системи зайнятості в регіоні	52
Висновок до розділу 2 та аналіз	55
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	

Перелік умовних позначень, символів одиниць, скорочень і термінів

1. ВПО - Внутрішньо переміщені особи.
2. ДСЗ - Державна служба зайнятості.
3. ДЦЗ - Державний центр зайнятості.
4. ЗПТО - Заклади професійно-технічної освіти.
5. МЦЗ - Міський центр зайнятості.
6. ОТГ - Об'єднана територіальна громада.
7. ОЦЗ - Обласний центр зайнятості.
8. СЗ - Служба зайнятості.
9. ЦЗ - Центр зайнятості.
10. ЦПТО - Центр професійно-технічної освіти.

ВСТУП

Зайнятість населення – це той ключовий показник від якого залежить соціальний та економічний розкиток кожної країни. Відповідальність за ефективність функціонування та розвитку даної сфери покладається на органи та установи, одним з яких є Служба зайнятості (далі СЗ).

СЗ відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування ринку праці, сприяючи балансуванню попиту та пропозиції робочої сили. Вона виконує низку соціально-економічних функцій, спрямованих на підвищення рівня зайнятості населення, зниження безробіття та сприяння професійній адаптації громадян. Формування організаційних структур служби зайнятості є ключовим аспектом її діяльності, оскільки саме від правильної побудови та функціонального розподілу завдань залежить ефективність реалізації державної політики зайнятості.

СЗ в умовах воєнного стану відіграє важливу роль у забезпеченні економічної стабільності та соціального захисту населення. Вона займається регулюванням ринку праці, забезпеченням роботи для тих, хто втратив роботу через воєнні дії, а також підтримкою та перепідготовкою працівників.

Сьогодні нехватка робітничих кадрів в Україні є серйозною проблемою, яка впливає на багато галузей економіки. Основними причинами нестачі кадрів є: мобілізація; еміграція; переселення; відсутність кваліфікації. Тому на службу зайнятості покладається відповідальність за виконання системи заходів завдяки яким ефективно функціонує ринок праці, забезпечується соціальні гарантії та захист населення, а особливо в умовах воєнного стану.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення організаційних механізмів функціонування служби зайнятості, адаптації її структури до сучасних викликів ринку праці, воєнного стану, значної еміграції населення, цифровізації процесів та посилення співпраці з роботодавцями. В умовах глобалізації та технологічних змін система зайнятості повинна швидко реагувати на тенденції економічного розвитку та забезпечувати ефективне працевлаштування громадян.

Метою роботи є аналіз процесу формування організаційних структур та функцій служби зайнятості, визначення ключових проблем її діяльності та розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- дослідити теоретичні основи організаційної структури та функцій служби зайнятості;
- розглянути міжнародний досвід управління системою зайнятості;
- проаналізувати сучасний стан ринку праці, основні показники діяльності та проблеми функціонування служби зайнятості на прикладі Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості України;
- запропонувати шляхи вдосконалення структури та підвищення ефективності роботи служби зайнятості.

Об'єктом дослідження є процес організації та функціонування служби зайнятості, як державного інституту регулювання ринку праці.

Предметом дослідження є організаційні структури, функціонування та розвиток діяльності служби зайнятості на прикладі Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості України.

Інформаційною базою проведеного дослідження виступили дані офіційних сайтів ДСЗ, електронні ресурси, інформаційна база та методичні дані Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості України та результати спостережень про стан зайнятості та безробіття в Україні.

Методи дослідження включають методичні підходи та методи: аналізу й узагальнення науково-методичної літератури і нормативно-правових актів; метод порівняння та зіставлення; метод аналізу та синтезу, а також методи соціологічного дослідження, що дозволяють оцінити ефективність функціонування СЗ.

Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування отриманих результатів для вдосконалення організаційної структури СЗ, що сприятиме підвищенню її ефективності та покращенню ситуації на сучасному

ринку праці. Розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості України.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР ТА ФУНКЦІЙ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Сутність, функції та завдання Державної служби зайнятості України

В сучасному світі безліч факторів, які формують економіку країни та мають на неї вплив. Зміни та розвиток будь-якого з цих факторів, відображаються на економічному стані країни в цілому. Ринок праці – це система відносин між працівниками та роботодавцями, яка гостро реагує на зміни, що відбуваються в країні, а особливо це стосується соціально – економічного напрямку.

Сьогодні рівень безробіття стрімко збільшується, спричинено це наслідками воєнного стану, закриттям великої кількості підприємств та ін. Тому, з метою забезпечення економічної стабільності, соціального добробуту, завданням ДСЗ є поліпшення надання соціальної підтримки громадян та забезпечення зайнятості населення.

Пропонуємо детально ознайомитись з поняттям зайнятості населення.

Зайнятість населення — це форма участі громадян у суспільно корисній діяльності, що забезпечує задоволення особистих та загальних потреб і супроводжується отриманням доходу в грошовій або іншій матеріальній формі.

Згідно з українським законодавством, зайнятість населення охоплює будь-яку діяльність, не заборонену законом, що спрямована на задоволення особистих потреб і передбачає отримання доходу. До зайнятості також належить трудова участь членів сім'ї у веденні господарської діяльності або в роботі на підприємствах, заснованих на сімейній власності, навіть у разі, якщо така праця є безоплатною [17].

Зайнятість населення реалізується з метою встановлення трудових відносин між роботодавцем (підприємством) та особою (робітником).

До зайнятого населення варто відносити осіб, що працюють за трудовим договором, або за наймом, особи що самостійно забезпечують себе роботою, проходять військову чи альтернативну службу, працюють офіційно за кордоном,

а також, ті хто поєднують роботу з навчання на денній формі навчання в закладах освіти [15].

Варто підкреслити, що зайнятість населення виступає одним із ключових індикаторів ефективності національної економіки. Вона відображає рівень економічного зростання та роль людської праці у створенні матеріальних благ. Зайнятість пов'язує процеси виробництва та споживання, а її структура визначає особливості їх взаємодії [15].

Сутність зайнятості населення демонструє потребу особистості в реалізації, задоволенні свої людських, побутових та матеріальних потреб через дохід, який вона отримує в результаті своєї роботи [16].

Варто зазначити, що функція забезпечення та координації занятості населення в країні покладена на Державний орган, а саме - Державну службу зайнятості.

Державна служба зайнятості — це установа, яка допомагає людям знайти роботу, отримати нову професію або підтримку у випадку безробіття. Її було створено ще в 1990 році на основі старої системи працевлаштування. Сьогодні служба працює під наглядом Міністерства економіки і виконує важливу роль у вирішенні проблем ринку праці [14].

Служба виконує посередництво між підприємствами, які потребують робітників, та особами, що знаходяться в пошуку роботи. Служба безкоштовно надає пошуки з підбору підходящого працівника для роботодавця, й відповідного робочого місця для робітника. Я, а також здійснює контроль та супровід виплати матеріального забезпечення у зв'язку з втратою роботи чи працездатності.

Основними завданнями ДСЗ України є:

1. впровадження державної стратегії у сфері працевлаштування населення та регулювання трудової міграції;
2. моніторинг і аналіз ситуації на ринку праці з метою прогнозування його розвитку;

3. сприяння громадянам у пошуку роботи та допомога роботодавцям у підборі кваліфікованих кадрів;
4. організація тимчасових та громадських робіт задля підтримки зайнятості на місцевому рівні;
5. підтримка осіб, які бажають започаткувати власну справу або займатися підприємницькою діяльністю;
6. запобігання масовим звільненням працівників та забезпечення умов для підвищення трудової мобільності;
7. організація професійного навчання та перекваліфікації для безробітних осіб;
8. проведення заходів з професійної орієнтації для різних категорій населення;
9. надання підтримки особам без досвіду роботи або належної професійної підготовки у процесі пошуку роботи.

ДСЗ надає послуги за уніфікованою системою обслуговування. Кожна людина, яка шукає роботу, може звернутися до будь-якого ЦЗ в Україні та отримати необхідну допомогу, консультації та інформаційну підтримку. У межах служби функціонують бази даних із відкритими вакансіями, резюме претендентів, а також переліки навчальних установ, де можна пройти професійну підготовку або підвищити кваліфікацію. Завдяки цьому пошук роботи значно полегшується і не обмежується лише певним регіоном, а охоплює всю територію країни [53].

Дослідженням функцій ДСЗ та вивчення проблематики сучасного ринку праці займались багато вітчизняних вчених, а саме: В. Антонюк, О.Гришнова, А. Колот [21], Е. Лібанова, Л. Лісогор, Т. Панюк [33], В. Петюх, Л. Семів, М. Семикіна, С. Тютюнникова, Л. Шевченко Н. Якімова та ін.

Питання, щодо впливу воєнного стану на ринок праці та шляхи щодо вирішення проблеми кадрового забезпечення в країні, в своїх працях розглядали: В. Близнюк [5], М. Гуць [9], Л. Ваганової, К. Маркевич, О. Пищуліної, Н.

Серьогіної, О. Томчук, І. Штундер, Л. Яценко [46] та інші. Пропонуємо більш детально розглянути погляди деяких вчених.

М. Гуць основними чинниками забезпечення ефективної та результативної зайнятості населення визначає: територіальне місцезнаходження особи, рух населення та міграція, та гендерних показник; виробничі чинники та технології, вплив новітнього обладнання, еобхідність володіння інноваційними технологіями; психологічні чинники – відношення особистості до праці, її емоційний та психологічний стан, готовність дотримуватись дисципліни; організаційні чинники – розвиток та організація виробництва, управління виробництвом; соціально-економічні чинники, до яких варто віднести мотивацію праці та продуктивність, відповідність займаність посаді, професійно-кваліфікаційний рівень, освіту, трудовий досвід; до нормативно-правових чинники варто віднести вік, мінімальна заробітна плата, особливості роботи, вихід на пенсію (пільговий стаж) [9].

В. Близнюк та Л. Яценко аналізують виклики, що виникають на ринку праці через введення воєнного стану в країні. До основних загроз вони відносять:

1. загострення ситуації на ринку праці у зв'язку з бойовими діями;
2. скорочення кількості ефективних робочих місць та погіршення умов праці;
3. зростання тривалого безробіття серед населення;
4. відсутність достатньої мотивації та стимулів для працевлаштування;
5. низький рівень трудової мобільності та її недостатня ефективність;
6. обмежена здатність учасників ринку праці адаптуватися до нових вимог;
7. зміни у віковій структурі працездатного населення;
8. недостатній контроль та застосування трудового законодавства [5].

В свою чергу О.Томчук запропонувала набір критеріїв, що допоможуть в майбутньому для модернізації та оновлення ринку праці [40, с.113]:

1. Інвестування ресурсів в людський капітал, відповідно до якого держава забезпечить компенсацію навчання та перенавчання для людей молодого віку задля пошуку нових роботи;

2. Ефективніше використання людського капіталу, підвищення кваліфікації для працівників, зниження гендерного бар'єру та підбір персоналу серед ВПО молодого віку;

3. Забезпечення допомоги та захисту вразливого населення (літніх людей, осіб з інвалідністю, ветеранів);

4. Розробка та реалізація програм для забезпечення повернення емігрантів, що виїхали за кордон [40].

Відповідно до статті 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» видами забезпечення та видами соціальних послуг за цим Законом та Законом України «Про зайнятість населення» є:

Види забезпечення від безробіття в Україні:

- надання фінансової підтримки для зареєстрованих безробітних;
- одноразова виплата для започаткування підприємницької діяльності;
- у разі смерті надання компенсації на поховання безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні;
- професійна підготовка та перепідготовка – навчання для підвищення кваліфікації;
- профорієнтація – консультації щодо вибору професії;
- сприяння у працевлаштуванні – допомога у пошуку роботи, включаючи організацію громадських робіт;
- компенсації роботодавцям, які працевлаштовують безробітних;
- ваучери для підтримки конкурентоспроможності громадян через перепідготовку [53].

В умовах воєнного стану країна в цілому, й СЗ зокрема зіткнулись з проблемою нестачею кадрів. Нестача робітничих кадрів в Україні є серйозною проблемою, яка впливає на багато галузей економіки. Нами запропоновано кілька ключових причин та наслідків цього явища:

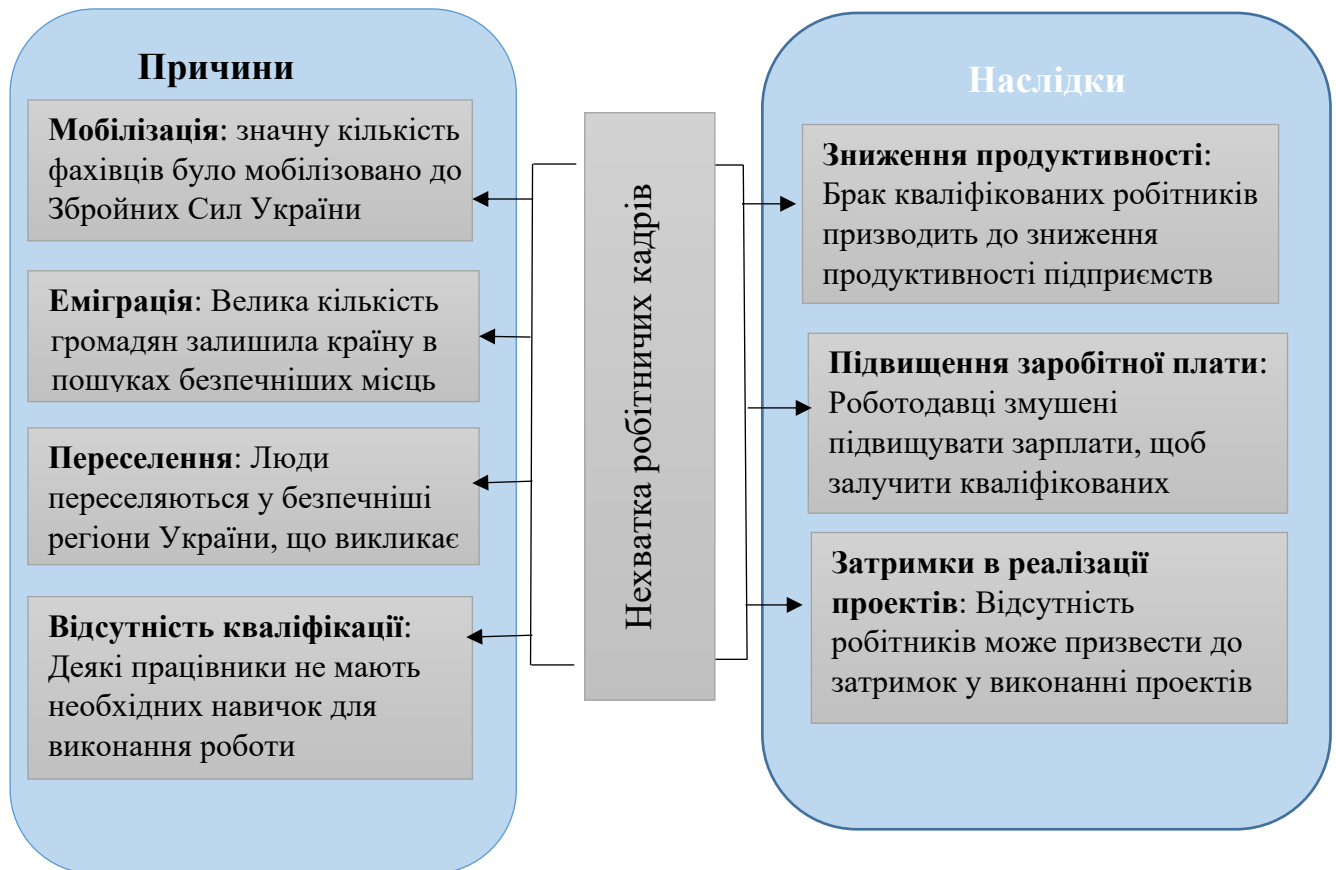


Рис. 1.1 Нестача робітничих кадрів в Україні. Причини та наслідки.

Джерело: складено автором самостійно

Варто зазначити, що в зв'язку з російською агресією, ринок праці змушений терміново адаптуватись під суворі реалії, модернізуватись, змінювати формат роботи. Тому важливим завданням СЗ в цих умовах, є мінімізувати нехватку робітничих кадрів, шляхом розроблення нових пропозицій та можливосте, як для роботодавців, так і для громадян.

Варто зазначити той аспект, що основна діяльність ДСЗ поділяється на дві категорії: діяльність ДСЗ для громадян та діяльність ДСЗ для роботодавців. Пропонуємо більш детально розглянути можливості для кожної з категорій.

Діяльність ДСЗ для громадян включає в себе:

1. Електронний кабінет пошукача роботи — це онлайн-платформа, яка дозволяє людині дистанційно отримати консультації, доступ до необхідної інформації та послуг СЗ. За допомогою цього ресурсу можна зареєструватися, створити особисте резюме, отримати дані щодо можливостей для професійного навчання або перенавчання, дізнатися про чинне законодавство у сфері праці, а також розрахувати обсяг допомоги по безробіттю.

2. Реєстрація у СЗ — це процедура, що передбачає самостійне набуття статусу безробітного через застосунок «Дія» або безпосередньо через службу. Ідентифікація відбувається за допомогою електронного підпису чи BankID, що також дає змогу створити персональний онлайн-кабінет шукача роботи.

3. Єдиний портал вакансій — це найбільша державна онлайн-база вакансій в Україні, яка налічує близько 200 тисяч активних пропозицій. Дані на порталі постійно оновлюються. Після публікації вакансії вона майже миттєво стає доступною для перегляду. Кожен користувач має змогу ознайомитися з умовами пропозиції та подати відгук, що значно пришвидшує процес підбору кадрів.

4. Ваучер на навчання — це документ, що дозволяє окремим категоріям громадян (зокрема людям віком 45+, учасникам бойових дій, ВПО, людям з інвалідністю тощо) пройти навчання, підвищити кваліфікацію або змінити професію. Освіта проводиться на базі ліцензованих центрів професійної підготовки, закладів освіти або підприємств, які мають право надавати освітні послуги.

5. Грант на відкриття бізнесу — це державна фінансова допомога, яка не потребує повернення чи сплати відсотків. Вона надається як фізичним особам, так і підприємцям для створення або розвитку власної справи. Виплати здійснюються за підтримки Мінекономіки, ДСЗ, банківських установ та порталу «Дія». Розмір гранту може сягати від 50 до 250 тис. грн, залежно від кількості створених робочих місць. Молодь віком 18–25 років може отримати до 150 тис. грн.

6. Грант для учасників бойових дій та осіб з інвалідністю — це цільова фінансова допомога, призначена для створення або розвитку власного бізнесу людьми з вищезазначених соціальних груп, включаючи членів їхніх сімей. Допомога є безповоротною і безвідсотковою.

7. Профорієнтація — спеціалізований сервіс, який допомагає людям (особливо молоді) визначитися з майбутнім фахом, оцінити власні здібності та інтереси, вивчити вимоги до певної професії і перспективи кар'єрного зростання.

8. Професійне навчання — це можливість пройти підготовку або перепідготовку за новою спеціальністю за кошти ФЗДС на випадок безробіття. Людина, що навчається, може також отримати фінансову підтримку на проживання протягом цього періоду.

9. «Рука допомоги» — державна програма, яка передбачає надання одноразової грошової допомоги в безготівковій формі працездатним членам малозабезпечених сімей. Ця допомога спрямована на започаткування власної справи та досягнення фінансової самостійності.

10. Громадські та тимчасові роботи — форма залучення безробітних до суспільно корисної діяльності в межах громади з метою їх матеріальної підтримки, стимулювання до праці та надання тимчасової зайнятості.

11. Суспільно корисні роботи — залучення громадян до виконання завдань у разі надзвичайних ситуацій природного, техногенного чи військового характеру, а також до ліквідації їхніх наслідків.

12. Отримання довідок — за допомогою онлайн-сервісу користувачі можуть оформити довідки про реєстрацію в статусі безробітного, про розмір нарахованої допомоги або про відсутність відповідного статусу в СЗ.

13. Безоплатне вивчення англійської мови — у межах мовної ініціативи Future Perfect, започаткованої за підтримки Президента України, громадяни мають змогу безкоштовно вивчати англійську на платформі Promova, з метою підвищення мовної грамотності та покращення комунікації на міжнародному рівні [13].

Діяльність ДСЗ для роботодавців:

1. Особистий кабінет роботодавця — це онлайн-інструмент, створений для зручного користування роботодавцями. Він дозволяє швидше організовувати підбір персоналу, отримувати консультаційну підтримку та публікувати відкриті вакансії в кілька кліків.
2. Відшкодування витрат при працевлаштуванні — це державна ініціатива, що передбачає компенсацію роботодавцям за витрати, пов'язані з оплатою праці внутрішньо переміщених осіб, а також за облаштування робочих місць для працівників з інвалідністю. Детальна інформація наведена в додатку Б.
3. Інформування про ринок праці — надання даних про тенденції, професійно-кваліфікаційний склад зареєстрованих безробітних.
4. Підбір персоналу — допомога у пошуку працівників, використання психодіагностичні методики для оцінки кандидатів.
5. Організація ярмарків вакансій — представлення вакансій потенційним працівникам.
6. Підготовка та перепідготовка кадрів — навчання безробітних відповідно до потреб роботодавців.
7. Компенсації роботодавцям — фінансова підтримка за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та безробітних.
8. Консультації з трудового законодавства — роз'яснення норм працевлаштування, соціального страхування та використання праці іноземців.
9. Сприяння у проведенні співбесід — організація зустрічей роботодавців із кандидатами.
10. Допомога у створенні нових робочих місць — компенсація єдиного внеску на соціальне страхування [14].

Тож, можемо зробити висновок, що головною метою роботи ДСЗ України є забезпечення зайнятості громадян, реалізація права кожного на отримання достойного робочого місця, зменшення безробіття, сприяння реалізації

підприємницької діяльності шляхом надання послуг та консультативної та інформаційної підтримки.

1.2 Аналіз нормативно - правового забезпечення у сфері зайнятості

ДСЗ спирається на велику кількість нормативно-правових документів, які регламентують питання праці, працевлаштування та соціального забезпечення громадян. Основу правового регулювання складають Конституція України, чинні закони, постанови Верховної Ради, а також укази Президента, рішення Кабінету Міністрів, нормативні акти Міністерства економіки та постанови правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Пропонуємо детально розглянути основні нормативно-правові документи, якими керується ДСЗ.

Конституція України гарантує, що кожен громадянин має право на достойну працю, соціальний захист та рівні можливості для всіх осіб. Зокрема:

Відповідно до статті 43 Конституції України, громадянин може заробляти собі на життя працею, яку він обирає самостійно. Держава гарантує створення умов для реалізації права на працю та вільного обрання, професії та трудової діяльності.

Відповідно до статті 46 про соціальний захист, кожен громадянин має право на гідний рівень життя навіть у випадку втрати працездатності, втрати годувальника чи безробіття. Соціальний захист гарантує забезпечення не нижче за прожитковий мінімум.

Рівні можливості гарантуються через низку положень Конституції, які забезпечують недискримінацію та рівність прав для всіх громадян, незалежно від їхніх соціальних, економічних чи інших характеристики [22]

Відповідно до Положення «Про Державну службу зайнятості» Служба забезпечує організацію та координацію роботи щодо:

- ведення обліку громадян що потребують допомоги в працевлаштуванні. Ведення їх реєстрації та надання послуг;
- надання консультаційних та інформаційних послуг задля допомоги в працевлаштуванні;
- забезпечення професійного навчання безробітним за робітничими професіями з урахуванням потреб ринку праці. Профорієнтаційна робота;
- допомога та супровід в працевлаштуванні безробітних на підприємства які мають потребу в кадрах;
- введення в дію електронних сервісів та додатків для пошуку робітників та робочого місця;
- організація розслідування та забезпечення виплати компенсацій і матеріальної допомоги.
- відповідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування надання послуг щодо виплати матеріального забезпечення;
- взаємодія з територіальними громадами щодо сприяння самозайнятості населення шляхом відкриття власного бізнесу [34].

Законодавчий акт, що контролює та регламентує діяльність Служби - Закон України «Про зайнятість населення» (№ 803-XII від 01.03.1991). Відповідно до данного закону визначено та обумовлено гарантії з боку держави для населення в питанні реалізації права особистості на працю. А також регулює питання працевлаштування, перепідготовки кадрів, а також підтримки підприємництва серед громадян [17].

В даному Законі сформовано організаційні, економічні та правові аспекти дієвості сфери зайнятості населення, гарантії та обов'язки держави щодо захисту прав особистості на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Стаття 5 Закону України «Про зайнятість населення» у сфері зайнятості населення кожному громадянину гарантує:

- вільне обрання професії для навчання та вільне обрання місця роботи;
- отримання гідної заробітної плати;

- соціальне забезпечення у разі безробіття;
- безкоштовне отримання допомоги у працевлаштуванні чи то отримання консультації щодо потреб ринку праці;
- гарантії від порушень прав людини у сфері зайнятості, незаконне звільнення з роботи;
- допомога в працевлаштуванні вразливих груп населення.

В розділі сприяння зайнятості населення цього закону визначенні соціальні дії щодо забезпечення зайнятості населення.

Послуги задля зменшення випадків безробіття в Україні включають широкий спектр підтримки для громадян, які шукають роботу або потребують допомоги у працевлаштуванні. Ось деякі ключові аспекти:

Соціальні послуги: інформаційні та консультаційні послуги, професійна орієнтація, навчання та перепідготовка, індивідуальне планування працевлаштування, послуги для роботодавців та сприяння у працевлаштуванні.

Заходи сприяння зайнятості: забезпечення збільшення робочих місць, підтримка самозайнятості та підприємницької діяльності, допомога молоді у пошуку першого робочого місця, стажування, залучення осіб, що тимчасово не мають роботи до виконання громадських робіт [34].

Із 1 січня 2001 року, після того як набув чинності закон України про обов'язкове державне страхування на випадок безробіття, було створено спеціальний Фонд для надання допомоги безробітним. Всі основні функції цього Фонду були передані ДСЗ Управління Фондом здійснюється спільно — представниками держави, працівників і роботодавців, щоб враховувались інтереси всіх сторін [17].

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття — це комплекс заходів і механізмів, які забезпечують матеріальну підтримку громадянам у разі втрати роботи. Фінансування таких послуг здійснюється за рахунок коштів Фонду державного соціального страхування на випадок безробіття.

Відповідно до статті 2 Закону основні принципи страхування на випадок безробіття в Україні включають:

- обов'язковість – всі працюючі на умовах трудового договору підлягають страхуванню, а також можливість добровільного страхування;
- цільове використання коштів – фінансування здійснюється виключно для підтримки безробітних та надання соціальних послуг;
- солідарність та субсидування – система передбачає підтримку всіх застрахованих осіб незалежно від їхнього внеску;
- паритетність управління – страхування регулюється державою, представниками застрахованих осіб та роботодавцями;
- диференціація виплат – розмір допомоги залежить від стажу особи та терміну його безробіття [18].

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» розроблено профілактику настання страхових випадків.

При виникненні страхового ризику ФЗДСС України на випадок безробіття може здійснювати комплекс дій, які націлені на недопущення виникнення страхового випадку, відповідно до розміру суми, передбачених бюджетом Фонду на такі цілі.

Заходи що спрямовані на профілактику запобігання страхових випадків включають комплекс дій, що допомагають зменшити ризики та забезпечити безпеку працівників. Ось основні напрями:

- навчання та інструктаж, яке передбачає регулярне проведення тренінгів з охорони праці та безпеки на робочому місці;
- контроль умов праці, шляхом здійснення моніторингу стану безпеки на підприємствах та усунення небезпечних факторів;
- роз'яснювальна робота, шляхом поширення інформації про безпечні умови праці та профілактику нещасних випадків;
- розробка нормативних актів, створення та вдосконалення законодавчих норм у сфері охорони праці [18]

Крім того, існують ще велика кількість нормативно-правових документів, постанови Кабінету Міністрів України, які регламентують роботу ДСЗ, а також соціально-партнерські угоди, які деталізують механізми реалізації цих законів. Наприклад, постанови регулюють порядок реєстрації безробітних, надання допомоги по безробіттю та організацію громадських робіт.

1.3 Зарубіжний досвід організації СЗ та можливості його використання в Україні

Невід’ємна частина економіки будь-якої країни – це ринок праці. Завдяки ньому відбувається формування не лише робочої сили, а й розвиток та зростання економіки.

Організація ефективного функціонування ринку праці відіграє велике значення в країнах всього світу. Пропонуємо розглянути зарубіжний досвід роботи СЗ та організацій, які займаються працевлаштуванням громадян.

Європейська СЗ (EURES) EURES допомагає громадянам і компаніям країн ЄС, Норвегії, Ісландії, Ліхтенштейну та Швейцарії скористатися перевагами одного з чотирьох основоположних принципів ЄС, вільного пересування працівників.

EURES – це європейська мережа співпраці між Європейською Комісією, Європейським управлінням праці (ELA), національною громадськістю та іншими визнаними СЗ в усіх країнах ЄС, Ісландії, Ліхтенштейні, Норвегії та Швейцарії. EURES сприяє вільному пересуванню працівників, надаючи працівникам і роботодавцям інформаційні послуги та послуги з підтримки зайнятості, а також посилюючи співпрацю та обмін інформацією між організаціями-членами [31].

Мережа Eures складається з координаційних офісів (як європейських, так і національних) і призначених ДСЗ в кожній країні ЄС, кожна зі своїми особливими обов’язками. Інші учасники, такі як соціальні партнери або приватні компанії, також можуть приєднатися до мережі як Члени або Партнери.

З 2021 року координаційним офісом EURES керує Європейське управління праці.

Основними цілями EURES є:

- покращити прозорість та інформацію про можливості працевлаштування, а також умови життя та роботи за кордоном;
- надавання допомоги в працевлаштуванні та працевлаштуванні за кордоном;
- сприяння співпраці між організаціями-членами та зацікавленими сторонами.

Мережа з близько 1000 консультантів EURES, які діють у 31 країні, надають онлайніві та особисті послуги з трудової мобільності в ЄС, а також допомагають у працевлаштуванні та працевлаштуванні. Співробітники EURES також присутні в транскордонних регіонах, надаючи інформацію транскордонним працівникам і роботодавцям з таких питань, як соціальне забезпечення, страхування чи оподаткування.

Портал робочої мобільності EURES пропонує вакансії, доступні через членів і партнерів EURES, надаючи ресурси для працевлаштування для шукачів роботи та роботодавців. А також схеми цільової мобільності, що сприяють працевлаштуванню в певних секторах чи країнах або підтримують певні групи працівників European Job Days, онлайн-заходи з працевлаштування, які об'єднують шукачів роботи та роботодавців [50].

Пропонуємо розглянути досвід роботи СЗ на прикладі Європейських країн. Ці приклади показують, як різні країни підходять до вирішення проблеми безробіття та підтримки зайнятості. Вивчення їхнього досвіду може допомогти вдосконалити національні системи та підвищити ефективність роботи СЗ.

У Швеції СЗ надає послуги онлайн та за допомогою телефонної служби та бюро з пошуку роботи. За своєю діяльністю має багато схожостей з організацією роботи СЗ України. Основною метою роботи Служби є забезпечення зайнятості населення та недопущення безробіття. Крім пошуку роботи, та пошуку працівників Служба проводить ряд адаптивних заходів [12].

У Японії діє система «довічного найму» працівники працює на одному ж і тому підприємстві здійснюючи лише кар'єрне зростання. Якщо працівник вирішив звільнитись з підприємства, його очікує суворе покарання, працевлаштовуватись на інше підприємство може тільки на посаду декілька рангів нижче без права просування по кар'єрній сходинці [31].

Традиційну систему довічного працевлаштування поступово намагаються замінити новими підходами до формування трудових відносин. Серед сучасних альтернатив можна виділити такі:

- стандартний найм працівників, який зазвичай застосовується при розширенні виробництва. Проте він не гарантує працівнику тривалої зайнятості;
- гнучкий підхід до працевлаштування — це повернення на роботу фахівців, які раніше вже працювали на цьому підприємстві;
- обов'язковий набір — форма, за якої працівників приймає не керівництво конкретного підприємства, а центральна адміністрація компанії, яка розподіляє кадри між усіма підрозділами;
- груповий довічний найм — коли роботодавець приймає відразу певну кількість працівників як колектив, не беручи окрему відповідальність за кожного з них особисто [51].

У Великобританії функціонує найбільш розвинута система попиту на трудові ресурси, займається нею Інститут досліджень зайнятості (ІДЗ), яка передбачає прогнозування попиту на фахівців понад 20 років. Прогнозування проводиться від 5 до 10 років, та щорічно відбувається оновлення даних. Паралельно проводиться робота щодо прогнозування зміни економіки та діяльності виробництв, модернізації виробничих процесів, відповідно до яких постійно оновлюється попит на фахівців. У Великобританії діє система "Jobcentre Plus", яка надає послуги з пошуку роботи, професійної підготовки та підтримки для безробітних. Вони також пропонують фінансову допомогу та консультації [52].

В Італії ЦЗ (Centro per l'Impiego) є державною установою, яка пропонує безкоштовні послуги з працевлаштування та професійного навчання як для італійських громадян, так і для іноземних громадян, які постійно проживають в Італії. Щоб скористатися послугами ЦЗ, необхідно попередньо зареєструватися [12].

СЗ в США пропонують широкий спектр послуг для підтримки працевлаштування. Основними організаціями є:

1. CareerOneStop: Це національна платформа, яка надає ресурси для пошуку роботи, професійного навчання та консультацій. Вона співпрацює з роботодавцями для створення нових робочих місць.

2. USAHello: Некомерційна організація, яка допомагає іммігрантам адаптуватися в США, включаючи пошук роботи, навчання та консультації.

3. Upwardly Global: Спеціалізується на допомозі іммігрантам у професійному ліцензуванні та працевлаштуванні. Вона пропонує індивідуальні програми, які включають складання резюме, підготовку до співбесід та адаптацію на новому робочому місці.

4. Job Corps: Програма для молоді, яка пропонує безкоштовне навчання та допомогу у працевлаштуванні.

Ці служби активно співпрацюють з місцевими органами влади та роботодавцями, щоб забезпечити ефективну підтримку для різних категорій населення [51].

У Німеччині система зайнятості функціонує через Федеральне агентство з питань праці (Bundesagentur für Arbeit) та місцеві ЦЗ (Jobcenter). Федеральне агентство відповідає за сприяння у працевлаштуванні, надання консультацій, організацію програм професійної перепідготовки та виплату допомоги тим, хто втратив роботу. Jobcenter, у свою чергу, забезпечує фінансову підтримку громадянам (у вигляді допомоги Bürgergeld), а також може покривати

витрати на курси німецької мови чи професійного навчання для покращення шансів на працевлаштування.

У Канаді розвитком кадрового потенціалу та професійних навичок займається спеціалізована установа — Служба з розвитку людських ресурсів і навичок (HRSDC). Вона формує прогнози щодо потреб у спеціалістах для ключових галузей економіки, а також визначає перелік необхідних умінь та компетенцій, якими має володіти працівник. Для підтримки освітнього та професійного зростання створено онлайн-платформу CanLearn, яка містить інформацію про програми середньої спеціальної освіти, різні варіанти навчання, а також інструменти для оцінки відповідності цих програм індивідуальним потребам. Крім того, платформа надає дані про доступні форми фінансової допомоги тим, хто прагне навчатись або підвищувати свою кваліфікацію.

Запропонована стратегія спрямована на те, щоб допомогти молоді, зокрема випускникам, зробити усвідомлений вибір професії, яка забезпечить їм можливість працевлаштування в майбутньому. Канадський підхід у цьому напрямі міг би стати корисним прикладом для впровадження в Україні, адже питання працевлаштування молодих спеціалістів, особливо на перше робоче місце, є надзвичайно важливим у сучасних умовах економічної нестабільності та воєнного стану [31].

Враховуючи світовий досвід, можемо зробити висновок що формуючи стратегію функціонування ДСЗ України необхідно дотримуватись багатьох аспектів, основними з яких є: підвищення рівня інформаційної обізнаності та підвищення рівнів кваліфікації робітників, що спричинено швидким розвитком інноваційних технологій та їх впровадженні у виробництво; постійний взаємозв'язок з виробництвом, з метою вивчення попиту на ринку праці; участь підприємств в процесі навчання, задля підготовки конкурентоспроможного фахівця [12].

Практика країн з розвиненою економікою свідчить про те, що ефективне формування ринку праці можливе лише за умови тісної взаємодії всіх

зацікавлених учасників — органів влади, закладів професійної освіти, роботодавців та працівників.

Ключовим елементом системи професійної підготовки має бути міцний зв'язок між освітньою сферою та реальними потребами ринку праці. Це передбачає наявність актуальної інформації щодо змін у запитах на професійні навички та здатність системи освіти швидко адаптуватись до економічних і соціальних трансформацій. Ефективність впроваджених стратегій напрямку залежить від того, наскільки вони узгоджуються із загальними цілями соціально-економічного розвитку [54].

Холодницька А. та Боярчук Л. зазначають, щоб випускники професійних, професійно-технічних та вищих закладів освіти були затребувані на ринку праці, необхідно вирішувати такі проблеми:

- функціонування структур на які покладено зв'язок підприємства з закладами освіти, задля прогнозування потреби на ринку праці;
- ефективний та системний аналіз попиту на ринку праці в регіоні та в країні в цілому;
- залучення роботодавців в освітній процес;
- функціонування інформаційних та консультативних центрів надання кваліфікованої підтримки, щодо попиту на сучасному ринку праці;
- взаємозв'язок з підприємствами з метою визначення тенденцій змін, модернізації у всіх галузях економіки, задля прогнозування потреби в фахівцях [43].

Висновок до розділу 1

В першому розділі нами розглянуто сутність, функції та завдання ДСЗ України. Ознайомились з поняттями зайнятості та безробіття.

Досліджено функції ДСЗ та вивчено проблематику сучасного ринку праці.

Проаналізовано основні завдання ДСЗ. А також охарактеризовано діяльність ДСЗ для громадян та діяльність ДСЗ для роботодавців.

Проаналізовано нормативно - правове забезпечення у сфері зайнятості, основними з яких визначено: Конституція України, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Положення «Про Державну службу зайнятості».

Розглянуто зарубіжний досвід організації СЗ в таких країнах як: Швеція, Японія, Великобританія, Данія, Італія, США, Німеччина та Канада. Запропоновано можливості використання представленого досвіду в Україні.

2 УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЧИННИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1 Загальна характеристика та організаційна структура Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості.

На сьогодні СЗ виконує надзвичайно важливу роль у стабілізації та розвитку ринку праці - це сервісна установа, яка пропонує низку безкоштовних сервісів та послуг та спрямована на бізнес та працездатне населення.

Першочерговими завданнями Криворізької філії Дніпропетровського ОЦЗ сьогодні є побудова ефективної співпраці СЗ з роботодавцями з метою регулювання ринку праці, створення нових та збереження існуючих робочих місць, підтримки бізнесу під час війни.

Законом України «Про зайнятість населення» впроваджені активні компенсаційні програми для роботодавців за працевлаштування певних категорій безробітних, зокрема це:

- компенсація роботодавцям єдиного соціального внеску за працевлаштування безробітних з числа соціально незахищених категорій населення;
- компенсація роботодавцям 50% витрат на оплату праці роботодавцям за працевлаштованих безробітних, яким до настанні права на пенсію залишилось не більше 5 років, учасників бойових дій та осіб з інвалідністю.

Постановою КМУ від 21 червня 2022 року № 738 Уряд запровадив ряд програм, спрямованих на стимулювання підприємницької діяльності та нового робочого місця в рамках економіки воєнного часу. Власна справа - це один із найпопулярніших проектів щодо урядової програми «єРобота». З початку року 198 підприємців Криворіжжя отримали мікрогранти на розвиток (на суму понад 47 млн.грн.), створили робочі місця та працевлаштували 384 найманих працівників.

Зокрема створена грантова програма для УБД, осіб з інвалідністю внаслідок війни, їхніх дружин та чоловіків, а також чоловіків та дружин загиблих воїнів. Особи, що несуть службу та мають бажання відкрити підприємництво, або ж розвивати власний бізнес після повернення до цивільного життя, мають можливість отримати грант від 250 тис. грн. до 1 млн. грн, крім того другий з подружжя захисника може отримати на розвиток 500 тис грн. В цьому році грант на розвиток отримали 18 учасників бойових дій та їх подружжя.

Нещодавно стартував ще один компонент грантової програми «Власна справа» для молоді у віці від 18 до 25 років, які планують відкрити власну справу можуть отримати до 150 тис.грн. Головна умова отримання коштів – сплата податків без зобов'язань створення робочих місць. Якщо всі податки та збори сплачені вчасно протягом 3-х років, є можливість подати заявку на мікрогрант розміром 250 тис.грн.

Постановою КМУ від 20 березня 2022 року №331 запроваджена програма надання підприємствам компенсації на оплату праці за працевлаштування ВПО. Компенсація виплачується у розмірі мінімальної заробітної плати щомісяця за кожен працевлаштовану особу, протягом трьох місяців з дня працевлаштування. У поточному році програмою скористалися 190 роботодавців за працевлаштування 288 ВПО.

Постановою КМУ від 22 серпня 2023 року № 893 запроваджено програму, відповідно до якої, якщо підприємством створено та облаштовано робоче місце для людини з інвалідністю, то державою компенсується вартість облаштування такого місця. Розмір компенсації за цією програмою залежить від групи інвалідності особи, для якої облаштовано робоче місце та може складати до 120 тис. грн.

Головним пріоритетом в роботі Служби є підтримка та розвиток працюючого бізнесу, в тому числі щодо розвитку трудового потенціалу, який включає: підбір кадрів, навчання претендентів на вакансії, навчання та підтримка персоналу (за рахунок ваучеру, тренінги з ментального здоров'я).

Криворізька філія Дніпропетровського ОЦЗ працює за такими напрямками:

- підтримка роботодавців - СЗ активно працює з роботодавцями, передбачено заходи стимулювання працевлаштування окремих категорій громадян, таких як молодь, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи та громадяни передпенсійного віку. Це включає часткове фінансування заробітної плати, компенсацію витрат на перепідготовку та інші види підтримки;
- підтримка збереження кадрів - для запобігання втраті кваліфікованих працівників і збереження трудового потенціалу країни СЗ впроваджує програми часткового безробіття. Це дозволяє підприємствам у складних економічних умовах утримувати своїх працівників, зменшуючи фінансове навантаження;
- підтримка економіки - крім того, СЗ сприяє підтримці економіки через впровадження проекту "Зроблено в Україні". Цей проект спрямований на розвиток вітчизняного виробництва, створення нових робочих місць і стимулювання споживання українських товарів і послуг. Підтримка місцевих виробників є важливим кроком для зміцнення економіки країни та розвитку підприємництва.

Наступний пріоритет роботи Служби – повернення населення до продуктивної зайнятості, в тому числі шляхом:

Сприяння зайнятості населення - одним із основних завдань СЗ є допомога громадянам у працевлаштуванні. Це передбачає ефективну взаємодію з роботодавцями для формування бази вакансій, організацію ярмарків вакансій та надання консультацій з питань складання резюме, підготовки до співбесід і самопрезентації. Завдяки цьому безробітні мають можливість знайти підходящу роботу відповідно до своїх кваліфікацій і потреб ринку праці.

Навчання та зміна професії - сучасний ринок праці вимагає від працівників гнучкості та готовності до опанування нових навичок. У цьому контексті СЗ організовує професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку. Особлива увага приділяється професіям, які користуються попитом, а також адаптації молоді та людей старшого віку до нових викликів.

Підбір роботи та залучення до самозайнятості - поряд із допомогою у працевлаштуванні, СЗ сприяє розвитку самозайнятості. Для цього держава надає мікрогранти, які дозволяють громадянам започаткувати власну справу. Особливо актуальними такі програми є для молоді, яка прагне реалізувати свої ідеї та започаткувати бізнес. Ці мікрогранти сприяють не лише створенню нових робочих місць, а й розвитку місцевої економіки.

Розширення онлайн - можливостей – СЗ активно впроваджує сучасні технології для покращення доступу до своїх послуг, розширює онлайн-можливості для населення та роботодавців. Особливо актуальною є платформа для молоді, яка надає доступ до освітніх курсів і програм розвитку.

Також впроваджується діджиталізація процесу підбору роботи, що включає створення зручних онлайн-сервісів для громадян, у тому числі тих, хто перебуває за кордоном. Це сприяє їхньому поверненню на Батьківщину, полегшуючи інтеграцію на ринок праці та пошук відповідних вакансій.

Щоденно в базі даних Криворізької філії Дніпропетровського ОЦЗ налічується понад 400 вільних робочих місць та вакантних посад. Наразі у місті переважно потрібні працівники за робітничими професіями (водії, слюсарі, токарі, фрезерувальники та представники сфери обслуговування і харчування (кухар, перукар, швачка), також є потреба в фахівцях: медичні працівники (лікар, медсестра), фахівці (інженер, бухгалтер, спеціаліст).

Процедура взаємодії з безробітними є максимально спрощеною та адаптованою. Можливі способи подачі заяви для набуття статусу безробітного та призначення допомоги по безробіттю визначено Постановою КМУ від 19 березня 2022 року №334 «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану».

Першочергово громадяни можуть звернутися до ЦЗ особисто (з оригіналами документів: паспорт, ідентифікаційний номер, документ про освіту та трудова книжка або інший документ, який засвідчує трудову діяльність), військовий обліковий документ, або подати заяву про набуття статусу

безробітньої особи, призначення допомоги по безробіттю чи припинення реєстрації в ЦЗ за допомогою Порталу Дія.

Одночасно десятки тисяч робочих місць на відстані одного кліку. Такі можливості відкриває Єдиний портал вакансій (<https://jobportal.dcz.gov.ua>), який розпочав роботу завдяки спільним зусиллям Міністерства економіки України та ДСЗ та провідних українських сайтів з пошуку роботи (Work.ua, novarobota.ua, grc.ua - сайт з пошуку роботи, robota.ua, Jooble, PidBir та інші). Функціонал сайту дозволяє знайти інформацію про ваканції за визначеним регіоном, галузі та рівня зарплатньої плати. Єдина база даних оновлюється у режимі реального часу.

Організаційна структура Криворізької філії Дніпропетровського ОЦЗ

Керівництво - 3 (директор -1; заступники – 2)

Відділ працевлаштування – 23 (начальник відділу -1; заступники начальника відділу – 2; кар’єрний радник – 17; завідувач сектору профорієнтації та психологічної підтримки -1; провідний фахівець з профорієнтації – 2)

Відділ рекрутингу – 6 (начальник відділу -1; заступник начальника відділу – 1; консультант роботодавця -4)

Відділ надання послуг роботодавцям – 26 (начальник відділу - 1; заступники начальника відділу – 2; консультант роботодавця – 21; провідний інспектор з розслідування страхових випадків - 2)

Відділ профнавчання - 5 (начальник відділу -1; заступник начальника відділу – 1; провідний фахівець з питань зайнятості - 3)

Відділ ІТ – 4 (начальник відділу -1; заступник начальника відділу – 1; провідний інженер з комп’ютерних систем - 2)

Вдій автотранспортних засобів – 1

Апостолівське управління

Керівництво – 1 начальник управління

Відділ працевлаштування – 4 (заступник начальника управління- начальник відділу - 1; заступник начальника відділу – 1; кар’єрний радник – 1; провідний фахівець з профорієнтації – 1)

Відділ надання послуг роботодавцям – 3 (начальник відділу -1; консультант роботодавця - 2)

Широківське управління

Керівництво – 1 начальник управління

Відділ працевлаштування – 4 (заступник начальника управління-начальник відділу - 1; заступник начальника відділу – 1; кар’єрний радник – 1; провідний фахівець з профорієнтації – 1)

Відділ надання послуг роботодавцям – 3 (начальник відділу -1; консультант роботодавця - 2)

Софіївський відділ – 4 (начальник відділу – 1; заступник начальника відділу -1; кар’єрний радник – 1; консультант роботодавця – 1)

Пропонуємо розглянути завдання та функції основних відділів Криворізької філії Дніпропетровського ОЦЗ. (структура надана керівництвом Криворізької філії Дніпропетровського ОЦЗ).

Відділ рекрутингу

Основними завданнями відділу є:

Добір працівників для укомплектування вакансій підприємств, установ та організацій міста без обмежень джерел пошуку кандидатів використовуючи різні підходи та засоби залучення.

Налагодження співпраці з роботодавцями, які зареєстровані чи впроваджують свою діяльність на території міста.

Розробка та використання нових підходів щодо добору працівників для укомплектування вакансій роботодавців, у т.ч. на засадах рекрутингу, з використанням сучасних інформаційних технологій (інтернет-ресурсів, електронних засобів комунікацій тощо).

Сприяння укомплектуванню кадрами роботодавців, шляхом надання допомоги шукачам роботи в підготовці до співбесіди, допомоги в працевлаштуванні; створенні резерву кваліфікованої робочої сили.

Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо створення позитивного іміджу ДСЗ, як сервісної установи щодо задоволення потреб роботодавців у кваліфікованих працівниках.

Формування банків інформаційних та інших матеріалів щодо стратегій та розвитку ринкоутворюючих підприємств, формування кадрового потенціалу та проведення ефективної кадрової політики, підбору персоналу та працевлаштування громадян.

Взаємодія з органами влади, об'єднаннями роботодавців, об'єднаними територіальними громадами, громадськими організаціями, соціальними партнерами в сфері надання послуг роботодавцям.

Функціями відділу є:

Відстежує інформацію про рух вільних робочих місць та вакантних посад у засобах масової інформації; вивчає динаміку ринку праці, тенденції його розвитку.

Здійснює активний пошук замовлень на підбір персоналу. Надає роботодавцям консультації з питань складання інформації про вакансії: щодо формування вимог до кандидатів, складання опису вакантної позиції та характеристики необхідних працівників, щоб зазначена інформація дозволила професійно і в стислі терміни підібрати кандидатів.

Забезпечує організацію роботи по збору, систематизації та сприянню укомплектування вакансій роботодавців.

Здійснює пошук (використовуючи різні джерела), відбір претендентів, згідно з особливостями поданої вакансії та вимог роботодавця, та з урахуванням професійних та особистих знань, вмінь та навичок кандидатів.

Інформує кандидатів про характер, режим, умови праці на підприємстві, кваліфікаційні та психологічні вимоги, пред'явлені роботодавцем; програми матеріального і морального заохочення.

Формує банк резюме кандидатів, зокрема за рахунок пошуку претендентів з вільного ринку.

2. Відділ надання послуг роботодавцям

Основними завданнями Відділу є:

Надання послуг роботодавцям з добору працівників, у тому числі на тимчасові робочі місця; вжиття заходів щодо забезпечення поточної та перспективної потреби роботодавців у робочій силі.

Стимулювання суб'єктів господарювання до працевлаштування громадян, у тому числі зареєстрованих безробітних, шляхом застосування компенсаційних програм.

Організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. Організація суспільно корисних робіт.

Забезпечення нагляду за тим, як роботодавці використовують кошти, що надаються з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Функції Відділу:

- забезпечує організацію, координацію та контроль в частині надання послуг роботодавцям з реалізації програм сприяння зайнятості населення щодо:

- стимулювання суб'єктів господарювання до працевлаштування громадян, у тому числі зареєстрованих безробітних, шляхом застосування компенсаційних програм:

- компенсація витрат роботодавцю на оплату праці;

- відшкодування роботодавцю витрат, пов'язаних зі сплатою єдиного соціального внеску;

- надання компенсації витрат на заробітну плату у випадку працевлаштування ВПОЛ.

- компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю;

- стимулювання клієнтів СЗ до реалізації підприємницьких ініціатив шляхом надання мікрогрантів та грантів;

- співпраця з роботодавцями щодо сприяння зайнятості громадянам, які мають пільги відповідно до чинного законодавства, зокрема особам з інвалідністю. Більш детально можна ознайомитись з положенням в додатку В.

3. Відділ працевлаштування

Основними завданнями Відділу є:

- Організація реєстрації незайнятого населення, ведення обліку шукачів роботи, надання послуг з професійного інформування, професійного консультування, надання статусу безробітного, призначення матеріального забезпечення по безробіттю, контроль правомірності і обґрунтованості прийнятих рішень по особах, сприяння працевлаштуванню громадян, у т.ч. тимчасового працевлаштування.

- Проведення навчання та надання працівникам відділу методичної і практичної допомоги за цими напрямками роботи. Забезпечення у Відділі функціонування наставництва.

- Здійснення аналізу результативності і забезпечення контролю якості та ефективності наданих послуг зі сприяння у працевлаштуванні населення, здійснення технологічного контролю роботи спеціалістів.

- Інформування клієнтів про активні програми зайнятості, в тому числі реалізацію заходів щодо надання мікрогрантів на створення або розвиток власного бізнесу.

Відділ, відповідно до покладених на нього завдань:

- Проводить самоперевірки з питань організації роботи щодо сприяння працевлаштуванню населення.

- Організовує проведення інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних заходів з питань легального працевлаштування, гендерної рівності, запобігання нелегальній трудовій міграції для різних категорій населення.

- Забезпечує проведення професійного відбору на замовлення роботодавців в частині психодіагностичного тестування та підготовки відповідних рекомендацій.

- Забезпечує надання профорієнтаційних послуг населенню, щодо опанування навичками техніки пошуку роботи, професійне навчання, розвиток навичок, тощо.

- Організує проведення виїзних інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних заходів поза межами ЦЗ.

Здійснює взаємодію з соціальними партнерами, громадськими та волонтерськими організаціями, благодійними фондами, державними установами щодо профорієнтації окремих категорій громадян. В рамках взаємодії організує проведення різноманітних заходів, готує пропозиції до планів спільних дій, угод, меморандумів тощо в межах компетенції Відділу.

4. Відділ профнавчання

Основним завданням Відділу є:

Інформування населення про можливості проходження професійного навчання, в тому числі в центрах професійної освіти ДСЗ, підвищення конкурентоспроможності осіб шляхом видачі ваучера, присвоєння/підтвердження професійних та часткових професійних кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання.

Організація навчання в закладах професійної освіти, підготовка, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, які перебувають на обліку в ЦЗ.

Організація роботи з присвоєння/підтвердження професійних та часткових професійних кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання для зареєстрованих безробітних.

Проведення професійної підготовки для учасників бойових дій та осіб, які отримали інвалідність внаслідок воєнних дій, у навчальних закладах професійної чи професійно-технічної освіти, підпорядкованих ДСЗ.

Організація видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян, видача ваучерів для такого навчання.

Відділ згідно з покладеними на нього завданнями:

Надає соціальні послуги клієнтам СЗ відповідно діючих технологічних процедур та операцій засобами Єдиної інформаційно-аналітичної системи (далі – ЄІАС), щодо:

- отримання додаткової перепідготовки та підвищення кваліфікації (далі – професійне навчання) зареєстрованих безробітних (далі – безробітні);
- ваучери на навчання надаються окремим категоріям людей, щоб допомогти їм стати більш конкурентними на ринку праці. Це може бути перепідготовка, нова спеціальність або підвищення кваліфікації за затребуваними професіями. Все це передбачено статтею 30 Закону України «Про зайнятість населення».
- професійне навчання учасників бойових дій (далі – УБД);
- професійне навчання жінок.

Проводить підготовчу роботу з питань організації профнавчання із закладами освіти, підприємствами, установами, організаціями.

Відвідує заклади освіти з метою контролю за ходом навчального процесу, додержанням строків та умов навчання безробітних громадян, проведення їх анкетувань щодо якості та інших питань, пов'язаних з організацією навчального процесу.

Більш детальна та розширена інформація щодо відділів, їх діяльність, функції та завдання представлені в Додатках В, Д, Е «Положення про роботу відділів».

2.2. Аналіз основних показників діяльності та ефективності роботи Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості

Міська СЗ використовує всі можливості для стабілізації ситуації на ринку праці та запобігання соціальній напрузі в суспільстві та надає спектр послуг зі сприяння зайнятості населення та професійної адаптації в сучасних умовах.

Пріоритетом СЗ є сприяння у працевлаштуванні безробітних, співпраця з роботодавцями, щодо укомплектування кадрів та збереження існуючих і

створення нових робочих місць, забезпечення соціальної стабільності громади міста і регіону.

Криворізька філія Дніпропетровського ОЦЗ працює над спектром важливих питань та завдань виконання яких вимагає здійснення ряду заходів, а саме:

1. Пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні.

Щоденно в базі даних Криворізької філії Дніпропетровського ОЦЗ налічується більше 1000 вільних робочих місць та вакантних посад.

Переважно – це вакансії за робітничими професіями: водії, машиністи, електрогазозварники, електромонтери, слюсарі, продавці, кухарі, швачки. Є потреба в фахівцях: медичних працівниках – лікарях та медсестрах, вихователях, вчителів, викладачах, бухгалтерів, економістів, інженерів.

Найбільша кількість вакансій заявляється підприємствами переробної і добувної промисловості, та торгівлі.

За розміром заробітної плати вакансії розподіляються наступним чином: 32% з мінімальною заробітною платою і лише 26% з заробітною платою більше 15791 грн. (середня з/пл. по області до початку війни). Середній розмір заробітної плати за заявленими вакансіями становить 13482 грн.

Одночасно десятки тисяч робочих місць по Україні на відстані одного кліку. Завдяки спільним зусиллям Мінекономіки України ДСЗ та провідних українських сайтів з пошуку роботи (Work.ua, robota.ua, novarobota.ua, PidBir, grc.ua - сайт з пошуку роботи , Jooble) розпочав роботу Єдиний портал вакансій (<https://jobportal.dcz.gov.ua>). Функціонал сайту дозволяє знайти інформацію щодо вакансій відповідно до територіальних уподобань, бажаної заробітної плати та галузі економіки. Єдина база даних оновлюється у режимі реального часу.

2. Реєстрація в центрі зайнятості безробітного.

Безробітним вважається громадянин, який не має оплачуваної роботи або законних джерел доходу для забезпечення власного існування, але при цьому

має бажання і можливість розпочати трудову діяльність у разі надання відповідної роботи.

Для отримання статусу необхідно зареєструватися та надати такі документи:

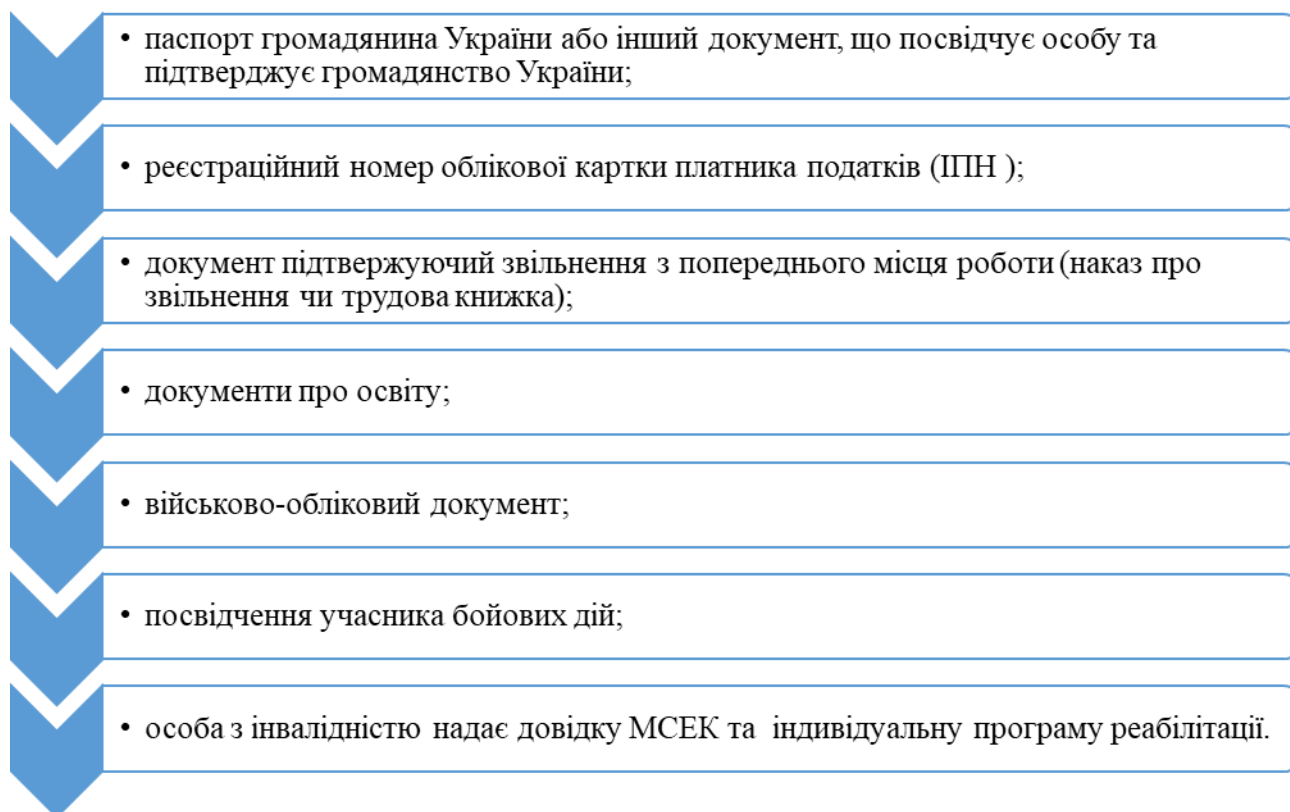
- 
- паспорт громадянина України або інший документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України;
 - реєстраційний номер облікової картки платника податків (ПНН);
 - документ підтвержуючий звільнення з попереднього місця роботи (наказ про звільнення чи трудова книжка);
 - документи про освіту;
 - військово-обліковий документ;
 - посвідчення учасника бойових дій;
 - особа з інвалідністю надає довідку МСЕК та індивідуальну програму реабілітації.

Рис. 2.1 Реєстрація безробітного

Під час дії воєнного стану, допомога по безробіттю призначається з першого дня після дня надання статусу безробітного. Термін виплати компенсації по безробіттю становить не більше чим 90 днів для осіб в кого не настав пенсійний вік. Максимальний розмір допомоги по безробіттю не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року.

Розмір допомоги по безробіттю визначається на підставі відомостей реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування залежно від страхового стажу, заробітної плати (доходу), але не менше ніж мінімальний розмір допомоги по безробіттю, встановлений правлінням Фонду (1500 грн.) та максимальний розмір допомоги

по безробіттю не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року (8000 грн.)

3. Професійне навчання за рахунок ваучеру.

Підтримання конкурентоспроможності 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 здійснюється за рахунок ваучеру.

Ваучер – це документ, який підтверджує право на отримання освіти чи кваліфікації за 95 професіями та 60 спеціальностями.

Сума ваучера встановлюється відповідно до вартості навчання і не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (30280). Оплата за навчання здійснюється навчальному закладу, з яким особа уклала договір на навчання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Право на одноразове отримання ваучера мають:

- 1) особи, які мають мінімум 15 років стажу та вік яких більше 45 років;
- 2) особи, демобілізовані або скорочені за станом здоров'я до досягнення пенсійного віку, за наявності вислуги не менше 10 років;
- 3) ВПО працездатного віку;
- 4) особи, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України;
- 5) особи, що мають статус інвалідності за відсутності підходящої роботи;
- 6) особи, які у період дії воєнного стану в Україні отримали поранення, контузію, каліцтво або захворювання внаслідок військової агресії.

Не мають права на отримання ваучера:

- особи, які не здобули освіти;
- особи, які проходили протягом останніх трьох років перепідготовку за рахунок коштів ФДСС на випадок безробіття;
- особи, які зареєстровані в ЦЗ як безробітні.

Для отримання ваучера необхідно звернутись до ЦЗ з відповідною заявою, та необхідним переліком особистих документів.

4. В межах експериментального проєкту впроваджується система професійного навчання для УБД та людей з інвалідністю, отриманою внаслідок війни. Освіта проводиться в навчальних закладах професійної ПТ освіти, що підпорядковуються ДСЗ.

КМУ 15 вересня 2023 року ухвалив постанову № 984, якою затверджено правила проведення експериментального проєкту. Цей проєкт спрямований на організацію професійного навчання для УБД та осіб, які отримали інвалідність внаслідок війни, у закладах професійної або професійно-технічної освіти ДСЗ.

Професійна підготовка для УБД і осіб з інвалідністю внаслідок війни, які мають статус застрахованих осіб, проводиться через різні форми навчання. Це може бути первинне здобуття професії, перекваліфікація, підвищення рівня навичок, а також проходження спеціалізованих курсів у професійно-технічних навчальних закладах ДСЗ.

Профнавчання проводиться за декількома формами, а саме: очна, денна, вечірня, дистанційна, дуальна формами. Строк навчання визначається робочими навчальними планами та освітніми програмами і не може перевищувати шість місяців.

Навчання проводиться за 95 професіями та 365 освітніми програмами в 8 центрах професійно-технічної освіти ДСЗ: Дніпропетровському, Львівському, Одеському, Полтавському, Рівненському, Сумському, Івано-Франківському, Харківському.

В Дніпропетровському ЦПТО ДСЗ навчання здійснюється за професіями: водій навантажувача, електрогазозварник, контролер-касир, манікюрник, молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, оператор котельні,

продавець непродовольчих товарів, продавець продовольчих товарів, стропальник.

5. Сприяння створенню або розвитку власного бізнесу.

СЗ сприяє організації підприємницької діяльності та розвитку бізнесу, в тому числі шляхом впровадження програми «єРобота» для заохочення громадян України щоб вони залишались та розвивались у рідній країні, надання грантів від для можливості створення власної справи, нової кар'єри та розширення малого та середнього бізнесу.

Грант надається на заснування та розвиток власної справи.

Мікрогранти можуть отримати громадяни України віком старше 18 років, але не більше 65 років:

- фізична особа, що має бажання сворити власну справу (зареєструватися ФОП або створити юридичну особу протягом 20 робочих днів з дня отримання позитивного рішення);
- фізичні особи - підприємці;
- юридичні особи (суб'єкт мікропідприємництва чи малого підприємництва);

Сумма Мікрогранту, становить не менше 50 тис. грн. та не перевищує:

75 тис. грн. у разі зобов'язання отримувача зареєструватися фізичною особою - підприємцем;

15 тис. грн. у разі зобов'язання отримувача створити 1 робоче місце;

250 тис. грн. у разі зобов'язання отримувача створити не менше 2 робочих місць.

Для молоді, віком від 18 до 25 років включно до 150 тис. грн. у разі зобов'язання отримувача зареєструватися як ФОП, Гранти надаються для покриття витрат на провадження господарської діяльності за напрямками наведеними в Таблиці 2.1:

Таблиця 2.1. Напрямки грантів на господарську діяльність

100%	придбання меблів, обладнання, транспортних засобів, які будуть використовуватися в комерційних та виробничих цілях
до 50%	закупівля ліцензійного програмного забезпечення, свійських тварин та птиці, багаторічних насаджень, саджанців, посівного матеріалу, сировини, матеріалів, товарів та послуг, пов'язаних з реалізацією бізнес-плану
до 10%	послуги маркетингу та реклами
до 25%	орендна плата за користування нежитловим приміщенням, земельною ділянкою, які будуть використовуватися в комерційних та виробничих цілях
до 10%	орендна плата за обладнання
до 50%	лізинг обладнання, крім автомобілів, мотоциклів та інших транспортних засобів особистого користування
100%	використання у підприємницькій діяльності прав інших суб'єктів господарювання (комерційна концесія)

Додаткова інформація в Додатку 1, пам'ятка «Як отримати грант?»

6. Стимулювання роботодавців до працевлаштування деяких категорій громадян.

Постановою КМУ від 22 серпня 2023 року № 893 було затверджено механізм компенсації витрат роботодавцям за створення робочих місць для працевлаштованих осіб з інвалідністю. Документом передбачено, що роботодавцям відшкодовуються витрати, понесені на облаштування робочого місця для осіб з інвалідністю I або II групи, за умови, що ці особи є застрахованими.

Розмір компенсації відповідає фактичним витратам, однак не перевищує:

- 15 мінімальних заробітних плат (до 120 тисяч грн) — для осіб з інвалідністю I групи;
- 10 мінімальних заробітних плат (до 80 тисяч грн) — для осіб з інвалідністю II групи.

Розрахунок суми здійснюється з урахуванням мінімальної зарплати, встановленої на 1 січня поточного року, в якому ухвалено рішення про компенсацію.

Також варто зазначити, що наразі діє програма надання роботодавцю компенсації за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Яка діє з березня 2022 року та передбачає компенсацію витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщеної особи (статус якої набуто після 24 лютого 2022 року) компенсується у розмірі мінімальної заробітної плати протягом 3-х місяців (24 тис.грн.), якщо внутрішньо переміщена особа має інвалідність, то протягом 6-ти місяців (48 тис.грн.)

В Додатку 2 представлені уточнення щодо надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних осіб.

З початку року в Криворізькій філії Дніпропетровського ОЦЗ послугами з сприяння працевлаштуванню скористалися 10,8 тис. незайнятих громадян, з них 7,5 тис. зареєстровані безробітні, рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних складає 46%.

Станом на 01.01.2025 року в Криворізькій філії Дніпропетровського ОЦЗ на обліку перебували 1,5 тис. безробітних, з них 81% з яких складають жінки, 23% - молодь до 35 років.

Організована робота по реєстрації внутрішньо переміщених осіб з районів ведення активних бойових дій - всього з початку року в ЦЗ послуги зі сприяння у працевлаштуванні отримали понад 2,2 тис. осіб, з них понад 1,7 тис. - мали статус безробітного з призначенням допомоги по безробіттю, 872 ВПО – працевлаштовані за сприянням ЦЗ.

Нижче представлена інформація про попит та пропозицію на ринку праці Криворізького регіону.

Станом на 01.01.2025 роботодавцями міста надана інформація про потребу в працівниках для заміщення 412 вільних робочих місць та вакантних посад.

З них:

для робітників	127	31%
для службовців	185	45%
на місця, які не потребують спеціальної підготовки	17	4%
вакансії для осіб з інвалідністю	83	20%

Пропонуємо ознайомитись з кількістю вакансій за різними видами та критеріями:

- за видами економічної діяльності:

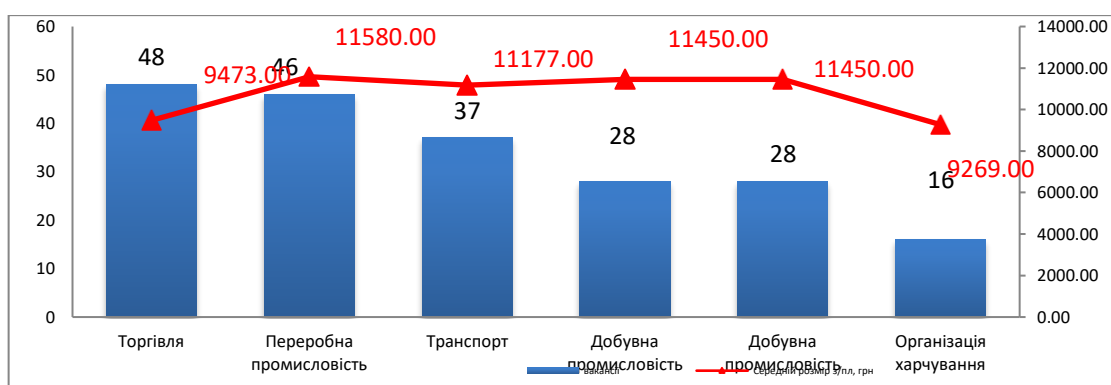


Рис. 2.1 Вакансії за видами діяльності

- кількість вакансій за професіями та спеціальностями:

Таблиця 2.1 Кількість вакансій за професіями та спеціальностями

водій	13	лікар	74
електрогазоварник	6	сестра медична	11
слюсар, електрослюсар	12	інженер	8
монтер, електромонтер	6	майстер	5
машиніст	9	бухгалтер, економіст	12
продавець	20	адміністратор	6
кухар, офіціант, бармен, бариста	15		

Таблиця 2.2 Розподіл вакансій за розмірами заробітної плати

32%	8000.00	грн. (мінімальний розмір)
20%	від 8000.00 до 10000	грн.
22%	від 10000.00 до 15 791	грн. (середня з/пл. по області)
26%	від 15 791	грн..

Варто зазначити, що середній розмір заробітної плати (розрахунково в регіоні) – 13 482 грн.

Баланс попиту та пропозиції на зареєстрованому ринку праці

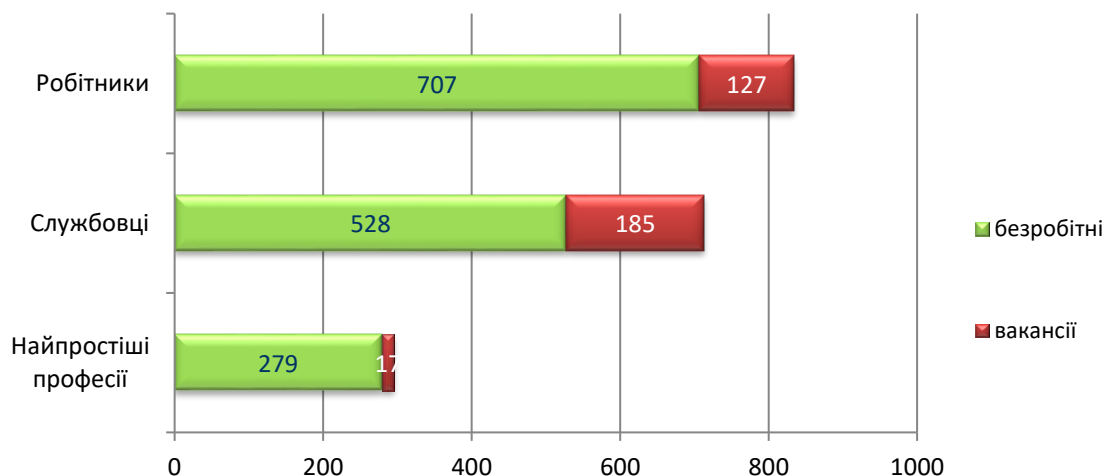


Рис. 2.2 Баланс попиту та пропозиції на ринку праці

Дані сформовано на основі звітів наданих ЦЗ. Додаток Е

Нижче представлена детальна інформація щодо зареєстрованого ринку праці Криворізького регіону в порівнянні з 2023 – 2024 рр.

Таблиця 2.3 Інформація, щодо зареєстрованого ринку праці у Криворізькому районі за період 2023-2024 роках

№	Показники	січень- грудень 2023	січень- грудень 2024	%	Січень-грудень 2024			
					470	управління, сектор		
						401	421	418
1	Послугами скористалися, всього	15051	10815	-28%	8357	917	992	549
	Зареєстровано безробітних з початку року	7360	5964	-19%	4587	490	616	271
2	Усього мали статус безробітного, у т.ч.	10602	7460	-30%	5542	716	789	413
	- жінки	7134	5819	78,0%				
	- молодь до 35 р.	2832	1963	26,3%				
	- інваліди	588	459	6,2%				
	- ВПО	1175	1719	23,0%				
	- УБД	46	140	1,9%				
3	Працевлаштовано усього	5448	5019	-8%	4004	418	393	204
	Працевлаштування облік	766	1124	47%				
	Працевлаштовано безробітних, в т.ч.	4682	3895	-17%	3183	290	283	139
	самостійне працевлаштування	1600	1402	-12%				
	за направленням ЦЗ, у т.ч.	3082	2493	-19%				
	- жінки	2038	1964	78,8%				
	- молодь до 35 р.	763	645	25,9%				
	- інваліди	183	120	4,8%				
	- ВПО	518	796	31,9%				
	- УБД	16	78	3,1%				
4	Рівень працевлаштування (на зареєстрованому ринку праці)	36%	46%	10%	48%	46%	40%	37%
	з них безробітних	44%	52%	8%	57%	41%	36%	34%
5	Безробітні на КЗП	1496	1514	1%	985	195	175	159
	- жінки	1133	1227	81,0%				
	- молодь до 35 р.	353	344	22,7%				
	- інваліди	98	120	7,9%				
	- ВПО	156	383	25,3%				
	- УБД	22	28	1,8%				
	б/р за професійною складовою: робітники	687	705	46,6%				
	службовці	504	527	34,8%				
	особи без професії	305	282	18,6%				
6	Отримують ДБ на КЗП, в т.ч.	734	817	11%	587	66	108	56

□	-в мінімальному розмірі□	342□	39□	5%□	□	□	□	□
□	-в максимальному розмірі□	86□	118□	14%□	□	□	□	□
7□	Тривалість отримання ДБ, □	57□	65□	14%□	□	□	□	□
8□	Тривалість зареєстрованого безробіття на КЗП□	142□	118□	-17%□	□	□	□	□
9□	Тривалість пошуку роботи без профнавчання□	69□	62□	-10%□	□	□	□	□
10□	Середній розмір ДБ, грн (станом на КЗП)□	3514□	4959□	41%□	□	□	□	□
11□	Середня заявка ДБ (тис. грн)□	674,9□	1299□	92%□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□	□
12□	ВАКАНСІЇ (на кінець звітного періоду)□	869□	412□	-53%□	□	□	□	□
□	за професійною складовою: робітники□	439□	171□	42%□	□	□	□	□
□	службовці□	326□	205□	50%□	□	□	□	□
□	місця, які не потребують спеціальної підготовки□	104□	36□	9%□	□	□	□	□
□	Середня тривалість укомплектування вакансій без урахування терміну проходження профнавчання (календарні дні)□	16□	16□	0%□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□	□
13□	Перенавчалися.....□	503□	859□	71%□	658□	94□	74□	33□
□	ІНВ□	9□	17□	2%□	□	□	□	□
□	ВПО□	90□	143□	17%□	□	□	□	□
□	УБД□	1□	4□	0%□	□	□	□	□
14□	Отримали ваучер для набуття другої професії□	228□	557□	□	464□	33□	34□	26□
□	ІНВ□	2□	9□	2%□	□	□	□	□
□	ВПО□	40□	39□	7%□	□	□	□	□
□	УБД□	2□	2□	0%□	□	□	□	□
15□	Брали участь в громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру□	153□	247□	61%□	169□	18□	32□	28□
□	ІНВ□	10□	0□	0%□	□	□	□	□
□	ВПО□	11□	18□	7%□	□	□	□	□
□	УБД□	0□	1□	0%□	□	□	□	□
16□	Суспільно корисні роботи□	685□	830□	□	50□	246□	175□	359□
□	ІНВ□	15□	40□	5%□	□	□	□	□
□	ВПО□	77□	169□	20%□	□	□	□	□
□	УБД□	3□	6□	1%□	□	□	□	□
17□	Кількість безробітних зареєстрували ФОП□	□	□	□	□	□	□	□

З таблиці можемо зробити висновки, що кількість осіб, що скористались послугами служби, значно зменшилась, але разом з тим, збільшилась кількість осіб що мають статус ВПО та УБД. Це свідчить про те, що служба зайнятості активно допомагає працевлаштувати ВПО, надаючи компенсації роботодавцям за їх працевлаштування. А учасники бойових дій та особи з інвалідністю мають можливість проходити навчання за експериментальними програмами, що сприяє їх інтеграції в ринок праці

2.3. Шляхи вдосконалення та перспективи розвитку системи зайнятості в регіоні

Майбутні стратегії розвитку направлені на формування ролі ДСЗ, як провайдера на ринку праці, який володіє всіма сучасними навичками та інструментарієм для якісного задоволення потреб клієнтів, та використовує найкращий сучасний досвід інших країн, а саме:

- виключно клієнтоцентрований та індивідуальний підхід в наданні послуг, з врахуванням особливостей обслуговування категорій клієнтів кейс-менеджерами, в тому числі (людей з інвалідністю, ветеранів, ВПО);
- перша та найбільша база актуальних вакансій роботодавців, з можливістю безпосереднього спілкування з роботодавцями через електронні сервіси ДСЗ;
- розвиток та надання електронних послуг через різноманітні інформаційні канали, використовуючи електронні сервіси та можливості інтернет - технологій. Коли клієнти можуть он-лайн реєструватися, навчатися, формувати разом з кар'єрним радниками траєкторії продуктивної зайнятості ДСЗ.

Служба зайнятості зараз переживає період значних трансформацій та змін. В умовах воєнного стану на Службу покладена важлива місія, максимально забезпечувати кадрами підприємства, та максимально забезпечувати робочими місцями безробітних. При цьому намагатись задовольнити кожну з сторін.

Перспективи розвитку системи зайнятості в Україні залежать від багатьох факторів, включаючи економічні, соціальні та технологічні зміни та воєнний стан в країні. Ось кілька ключових напрямків:



Рис. 2.4 Ключові напрямки перспектив розвитку системи зайнятості

Також СЗ розроблено програму «Майбутнє державної служби зайнятості: інновації в обслуговуванні» яка в себе включає:

Цифровізація послуг — один з основних напрямів розвитку ДСЗ. Ринок праці вимагає швидкої та зручної взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою. Запроваджуються електронні сервіси, що дають змогу реєструватися, переглядати вакансії та подавати резюме онлайн. Це спрощує доступ до послуг і підвищує їхню ефективність.

Уже сьогодні активно використовуються онлайн-платформи, що дають змогу людям самостійно ставати на облік як безробітні, шукати роботу та надсилати резюме в інтернеті. У перспективі ці сервіси стануть ще зручнішими, адже планується застосування штучного інтелекту для автоматичного підбору вакансій відповідно до запитів кожного користувача.

Штучний інтелект і аналітика — впровадження технологій аналізу даних дозволяє краще розуміти зміни на ринку праці. Це дає змогу прогнозувати

потреби в кадрах, виявляти дефіцит спеціалістів і формувати актуальні освітні програми.

Дистанційні послуги та мобільні додатки — активно розвиваються сервіси, які дозволяють отримувати послуги ДСЗ онлайн: шукати роботу, записуватись на консультації, проходити навчання. У майбутньому такі додатки зможуть пропонувати персоналізовані рекомендації щодо кар'єри та освіти.

СЗ тепер доступна в смартфоні — запущено новий мобільний застосунок. Це простий і зручний інструмент, який відкриває доступ до найбільшої бази вакансій. Через додаток можна записатися в електронну чергу, створити особистий кабінет, подати заявку на навчання за ваучером, домовитися про зустріч із роботодавцем або отримати потрібну довідку.

Інклюзивність і доступність

Сучасні цифрові рішення дозволяють забезпечити рівний доступ до послуг зайнятості для всіх громадян, зокрема для людей з інвалідністю. Наприклад, можуть використовуватись програми перекладу жестової мови або спеціально адаптовані інтерфейси для осіб із вадами зору чи слуху.

Навчання і перекваліфікація

З огляду на стрімкі зміни на ринку праці, важливим напрямом стає розвиток системи навчання. Онлайн-курси, партнерство з освітніми установами та програми перекваліфікації поступово перетворюються на невід'ємну частину діяльності служби зайнятості. Головна мета — дати людям не лише роботу, а й інструменти для професійного розвитку та кар'єрного зростання.

Партнерство з бізнесом

У майбутньому держава буде тісно співпрацювати з роботодавцями для розробки персоналізованих програм працевлаштування. Це допоможе оперативніше враховувати потреби бізнесу та сприятиме створенню додаткових робочих місць.

Висновок до розділу 2

У другому розділі подано загальний опис і структуру Криворізької філії ДООЗ. Визначено ключові напрямки роботи філії, серед яких – підтримка роботодавців, збереження трудових ресурсів та сприяння розвитку економіки. Окреслено головні пріоритети діяльності служби, що реалізуються через заходи з активізації зайнятості населення, професійного навчання і перекваліфікації, допомоги у пошуку роботи та підтримки самозайнятості, а також розвиток цифрових сервісів. Проведено аналіз основних результатів і ефективності роботи Криворізької філії. Також наведено дані про стан ринку праці в регіоні і запропоновано шляхи для покращення та подальшого розвитку системи зайнятості у Кривому Розі.

ВИСНОВКИ

У першому розділі дипломної роботи було проведено всебічне дослідження сутності, основних функцій та завдань ДСЗ України. Розглянуто ключові функції служби, а також проаналізовано актуальні проблеми, що характерні для сучасного ринку праці. Детально описано, як ДСЗ взаємодіє з громадянами, забезпечуючи їх підтримку у працевлаштуванні, а також співпрацює з роботодавцями для задоволення їх кадрових потреб.

Вивчено наукові праці як українських, так і зарубіжних дослідників, що присвячені діяльності служби зайнятості, її ролі та значенню у формуванні стабільної економіки держави. Було виділено ключові нормативно-правові документи, які регулюють сферу зайнятості, зокрема Конституцію України, Закон «Про зайнятість населення», Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та Положення «Про Державну службу зайнятості».

На прикладі Криворізької філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості визначено, що пріоритетними завданнями є налагодження ефективної взаємодії з підприємствами-роботодавцями, які формують кадровий попит, а також підтримка бізнесу в умовах війни через збереження робочих місць і створення нових. Ця філія демонструє постійне оновлення підходів і вдосконалення методів роботи, що позитивно впливає на рівень зайнятості населення регіону.

Загалом, можна констатувати, що служба зайнятості виконує комплексну роль, забезпечуючи підтримку як для працівників, так і для роботодавців. Завдяки її діяльності громадяни мають змогу швидко адаптуватися до змін на ринку праці, отримувати додаткову освіту, опановувати нові професії та навіть започатковувати власний бізнес. Роботодавці, у свою чергу, отримують можливість знаходити кваліфіковані кадри та утримувати їх у складних економічних умовах. Все це в сукупності сприяє економічному розвитку регіону та підвищенню соціальної стабільності.

У роботі також окреслено перспективні напрямки вдосконалення системи зайнятості у Криворізькому регіоні. Майбутнє ДСЗ пов'язане з активним впровадженням автоматизованих сервісів, використанням індивідуалізованих підходів до клієнтів та інтеграцією сучасних інформаційних технологій. Завдяки цьому послуги стануть більш доступними, прозорими та ефективними. Важливо, щоб ці зміни не залишалися лише на рівні декларацій, а реально впливали на якість життя кожної людини, що звертається за допомогою до служби зайнятості.

Таким чином, подальший розвиток ДСЗ потребує зосередження на інноваціях, підвищенні кваліфікації персоналу, а також тісній співпраці з усіма зацікавленими сторонами — від державних структур до бізнесу і громадськості. Це дозволить сформувати гнучку, адаптивну систему, здатну ефективно реагувати на виклики сучасного ринку праці та сприяти сталому соціально-економічному розвитку країни.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми безробіття в Україні в умовах фінансово економічної кризи [Електронний ресурс]/Режим доступу: http://www.portal/socgum/pib/2014_1/PB-1/PB-1_47.pdf.
2. Державна служба зайнятості: основні здобутки 2023 року. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/derzhavna-sluzhba-zainiatosti-osnovnizdobutky-2023-roku>.
3. Дніпропетровський обласний центр зайнятості <https://dnr.dcz.gov.ua>.
4. Аналітична записка МОП. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/202205/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf.
5. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/237/6356/13392-1>.
6. Борімчук, М.Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн. Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №2. – С. 51-54.
7. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>.
8. Гітіс Т. П., Чемерис Є. Т., Антонова В. І., Носаньова А. С. Дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні. Економічний вісник Донбасу. 2020. № 1 (59). С. 116– 122. doi: 10.12958/1817-3772-2020-1(59)-116-122.
9. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України. Україна: аспекти праці. 2005. № 2. С. 13–17.
10. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу України: чинник безробіття. Економіка і регіони. 2019. Вип. 2. С. 110–113.

11. Городецька Т. Б., Яновський Д. Л. Ринок праці в Україні: проблеми та можливості їх рішення. URL:<https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/58.pdf>.
12. Гургула О. М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 6. Ч. 4. С. 121–124.
13. Державна служба зайнятості <https://old.dcz.gov.ua/storinka/posluga-1>.
14. Державна служба зайнятості https://uk.wikipedia.org/Державна_служба_зайнятості.
15. Зайнятість населення [https://uk.wikipedia.org/wiki/Зайнятість населення](https://uk.wikipedia.org/wiki/Зайнятість_населення)
16. Зайнятість населення https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19415/
17. ЗАКОН УКРАЇНИ Про зайнятість населення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
18. ЗАКОН УКРАЇНИ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>.
19. Ільч Л.М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 2(43). С. 13–18.
20. Історія становлення та діяльність державної служби зайнятості. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art_id=9609.
21. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці. Економічний вісник університету: Збірник наукових праць учених та аспірантів. - Вип. 28/1. - 2016. - С. 107-114.
22. Конституція України <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>.

23. Коропецька А. Що відбувається з ринком праці під час війни: кого шукають роботодавці та скільки готові платити. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/business/fail/328215-work-during-wartime>.

24. Маршавін, Ю. Етапи становлення та шляхи розвитку державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article>.

25. Майсюра О. М. Безробіття та наслідки його впливу на економіку України - 2014. - № 8. - С. 60-62.

26. Маршавін Ю., Кицак Т., Кирилюк В. Посилення конкурентоспроможності ринку праці України в нових соціально-економічних реаліях. Економіка та суспільство. 2022. № 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-2>.

27. Мікрогранти для українців: чому рішення можуть прийматися довше? URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mikrohrantydliia-ukraintsiv-chomu-rishennia-mozhutprymatysia-dovshe>.

28. Мікрогрант від держави для створення власного бізнесу. URL: <https://wiki.legalaidd.gov.ua>.

29. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Проблеми соціальної та правової захищеності платформних зайнятих і пріоритети регуляторної політики України в умовах воєнного стану. Економіка промисловості. 2022. № 2 (98). С. 91–117.

30. Петренко, І. Функції Державної служби зайнятості України. Публічне право. – №4 (8). – 2012. – С.335-341.

31. Перепелюкова О. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ Електронний журнал «Ефективна економіка» Ефективна економіка № 8, 2017 <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6975>].

32. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. Вісник НАН України. 2019. С. 59–64.

33. Панюк Т. П. Характеристика ринку праці в сучасних умовах Т. П. Панюк//Актуальні проблеми економіки. -2014. -№ 6. - С.204-208.
34. ПОЛОЖЕННЯ про Державну службу зайнятості
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#n15>.
35. Про державну програму зайнятості населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.1993 No 172. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/172-93-%D0%BF#Text>.
36. Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР: Постанова Ради Міністрів Української РСР від 21.12.1990 No 381. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/381-90-%D0%BF#Text>.
37. Рівень безробіття в Україні. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy>.
38. Ринок праці в Україні: перспективи та виклики
https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf.
39. Стратегія державної служби зайнятості на 2021-2024 роки, URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/ozvucheno-klyuchovi-oriyentyry>.
40. Томчук О. Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу 3(2), 110-119.
<https://doi.org/10.31649/ins.2023.2.110.119>.
41. Теорія аналізу ринків в роботах П. Раймонда, Д. Мортенсена та К. Піссарідеса. [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-92949.html?page=5>.
42. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. Ринок праці та зайнятість населення.2016. № 2. С. 31.
43. Холодницька А, Боярчук Л. НАСЕЛЕННЯ ДО РЕАЛІЙ УКРАЇНИ INNOVATIVE SOLUTIONS IN MODERN SCIENCE № 1 (1), 2016
<file:///C:/Users/ASUS/Downloads/727-2995-1-PB.pdf>.
44. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки. Наукові доробки молоді – вирішенню проблем європ. інтеграції: зб. наук. статей у 2 т. 2018. № 12. С. 182–184.

45. Черьомухіна, О., & Чалюк, Ю. (2022). РИНОК ПРАЦІ ПІД ЧАС ВІЙНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ. *Економіка та суспільство*, (46). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>.

46. Ярова Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрями його подолання. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 4. С. 752–755.

47. Як проходить адаптація до роботи в умовах війни – досвід великих компаній. URL: <https://www.work.ua/articles/work-in-team/2870>.

48. Як війна впливає на ринок праці та що чекає шукачів роботи? URL: https://careerhub.in.ua/viyna_ta_rynok_praci.

49. Як змінився ринок праці за 100 днів війни? URL: <https://budni.rabota.ua/ua/news/yak-zminivsia-rinokpratsi-v-ukrayini-za-100-dniv-viyni>.

50. European Employment Services (EURES) https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-employment-services-eures_en.

51. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/02/the-world-of-public-employment-services_g1g64431/9789264251854-en.pdf.

52. Landmines Still Pose a Threat to Two Million Ukrainians, United Nations Ukraine. URL: <https://ukraine.un.org/en/123917-landmines-still-pose-threat-two-million-ukrainians>.

53. Державна служба зайнятості. Сайт <https://old.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu>

54. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6975>