

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ТРАНСПОРТУ, МЕНЕДЖМЕНТУ І ЛОГІСТИКИ
Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Кириленко О.М.

“ ____ ” _____ 2021

ДИПЛОМНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
“БАКАЛАВР”

Тема: Розвиток професійних кваліфікацій Державного центру зайнятості з
урахуванням світового досвіду

Виконав: Козаренко Ілля Юрійович

Керівник: Доктор наук з державного управління, професор Іванова Тамара
Вікторівна

Консультанти з розділів: Доктор наук з державного управління, професор
Іванова Тамара Вікторівна

Нормоконтролери з ЄСКД (ЄСПД): _____ (Доктор наук з державного
управління, професор Іванова Тамара Вікторівна)

_____ Серьогін С.С.

Київ-2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет транспорту, менеджменту і логістики

Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

Освітній ступень Бакалавр

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма: «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Кириленко О.М.

«__» _____ 2021

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломного проекту (роботи) студента

Козаренка Іллі Юрійовича

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи): **Розвиток професійних кваліфікацій Державного центру зайнятості з урахуванням світового досвіду**

затверджена наказом ректора від «19» 03. 2021, № 450 /ст

2. Термін виконання проекту (роботи): з «05» квітня 2021 по «06» червня 2021 р.

3. Вихідні данні до проекту (роботи): **Статистичні та аналітичні дані Державного центру зайнятості, інфографіка та публікації Державного центру зайнятості, літературні джерела**

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробці):

Необхідно: **дослідити та проаналізувати теоретичні засади розвитку професійних кваліфікацій в Україні та світі, основні напрями діяльності Державної служби зайнятості; здійснити аналіз та оцінку ринку праці, основних клієнтів, яким надаються послуги та фінансово-економічної діяльності Державної служби зайнятості; виконати прогноз потреб у професійних кваліфікаціях в Україні; запропонувати напрями удосконалення управління системою професійних кваліфікацій в Україні; розробити рекомендації удосконалення основних напрямів діяльності Державної служби зайнятості щодо розвитку професійних кваліфікацій в сучасних умовах.**

Перелік обов'язкового графічного матеріалу:

Теоретичний розділ: рис. – 1, табл. – 1

Аналітико-дослідницький розділ: табл. –5, рис –12; формули –

Проектно-рекомендаційний розділ: табл. –, рис. –, формули –

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Етапи виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів	Примітка
1.	Збір необхідної інформації за темою дипломної роботи	05.04.2021- 20.05.2021	виконано
2.	Проведення аналізу ринку праці та розвитку професійних кваліфікацій в Україні та світі	20.05.2021- 30.05.2021	виконано
3.	Підготовка та оформлення аналітичного розділу дипломної роботи	01.05.2021- 16.05.2021	виконано
4.	Підготовка та оформлення теоретичного розділу	16.05.2021- 20.05.2021	виконано
5.	Підготовка та оформлення рекомендаційного розділу дипломної роботи	20.05.2021- 28.05.2021	виконано
6.	Оформлення списку літературних джерел, використаних під час дослідження	28.05.2021- 29.05.2021	виконано
7.	Остаточне оформлення дипломної роботи (зміст, вступ, висновки, додатки тощо)	29.05.2021- 31.05.2021	виконано
8.	Підписання необхідних документів у встановленому порядку, підготовка до захисту дипломної роботи та попередній захист дипломної роботи на випусковій кафедрі	31.05.2021- 03.06.2021	виконано
9.	Підготовка доповіді та презентації ДР	03.06.2021- 05.06.2021	виконано

Студент _____ (Козаренко І.Ю.)

Керівник дипломної роботи _____ (Доктор наук з державного управління, професор Іванова Тамара Вікторівна)

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- АТО/ ОСС – Антитерористична операція/ Операція Об'єднаних сил;
- ВВП – внутрішній валовий продукт;
- ВПО – внутрішньо переміщені особи;
- ДП – державне підприємство;
- ДСЗ – Державна служба зайнятості;
- ДЦЗ – Державний центр зайнятості;
- ЄРК – Європейська рамка кваліфікацій;
- ЄС – Європейський Союз;
- ЄСФ – Європейський соціальний фонд;
- КВЕД – класифікатор видів економічної діяльності;
- МОП – Міжнародна організація праці;
- МСП – малі та середні підприємства;
- НАК – Національне агентство кваліфікацій;
- НРК – Національна рамка кваліфікацій;
- НУО – неурядова організація;
- ОЕСР - Організація економічної співпраці та розвитку;
- ООН – Організація Об'єднаних Націй;
- ОЦЗ – Обласний центр зайнятості;
- ПАТ – Публічне акціонерне товариство;
- РСР – Радянська соціалістична республіка;
- РЦЗ – Регіональні центри зайнятості;
- ЦПТО ДСЗ – Центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота присвячена дослідженню та аналізу системи професійних кваліфікацій в Україні, аналізу стану ринку праці в Україні, розробці пропозицій щодо удосконалення управління системою професійних кваліфікацій та основних напрямів діяльності Державної служби зайнятості, оцінці економічної діяльності Державної служби зайнятості.

У вступі визначено актуальність та практичну цінність обраної теми дослідження, основну мету та завдання дослідження, зазначено предмет та об'єкт дослідження, вказано наукові методи дослідження.

Перший розділ присвячено теоретичним засадам розвитку професійних кваліфікацій в Україні та світовому досвіду розвитку професійних кваліфікацій: визначено теоретичні засади системи кваліфікацій, проаналізовано законодавчу базу системи професійних кваліфікацій в Україні, порівняно українську систему професійних кваліфікацій із світовими.

У другому розділі наведена загальна характеристика досліджуваного підприємства, проведено оцінку та аналіз його фінансово-економічної діяльності, аналіз ринку праці та основних клієнтів, яким надаються послуги та виконано прогноз потреб у професійних кваліфікаціях в Україні.

У третьому розділі представлені основні шляхи удосконалення управління системою професійних кваліфікацій в Україні, спираючись на світовий досвід, розроблені рекомендації удосконалення основних напрямів діяльності Державної служби зайнятості щодо розвитку професійних кваліфікацій в сучасних умовах.

У висновках та пропозиціях узагальнено результати дослідження.

Ключові слова: професійні кваліфікації, служба зайнятості, компетенції, навички, послуги, шукачі роботи, безробіття, працевлаштування, зайнятість.

АННОТАЦИЯ

Дипломная работа посвящена исследованию и анализу системы профессиональных квалификаций в Украине, анализа состояния рынка труда в Украине, разработке предложений по совершенствованию управления системой профессиональных квалификаций и основных направлений деятельности Государственной службы занятости, оценке экономической деятельности Государственной службы занятости.

Во введении определена актуальность и практическая ценность темы исследования, основная цель и задачи исследования, отмечено предмет и объект исследования, указано научные методы исследования.

Первый раздел посвящен теоретическим основам развития профессиональных квалификаций в Украине и мировому опыту развития профессиональных квалификаций: определены теоретические основы системы квалификаций, проанализирована законодательная база системы профессиональных квалификаций в Украине, сравнено украинскую систему профессиональных квалификаций с мировыми.

Во втором разделе приведена общая характеристика исследуемого предприятия, проведена оценка и анализ его финансово-экономической деятельности, анализ рынка труда и основных клиентов, которым предоставляются услуги и выполнен прогноз потребностей в профессиональных квалификациях в Украине.

В третьем разделе указаны основные пути совершенствования управления системой профессиональных квалификаций в Украине, опираясь на международный опыт, разработаны рекомендации совершенствования основных направлений деятельности Государственной службы занятости по развитию профессиональных квалификаций в современных условиях.

В выводах и предложениях обобщены результаты исследования.

Ключевые слова: профессиональные квалификации, служба занятости, компетенции, навыки, услуги, соискатели работы, безработица, трудоустройство, занятость

ABSTRACT

Bachelor thesis is devoted to research and analysis of the system of professional qualifications in Ukraine, analysis of the state of the labor market in Ukraine, the development of proposals for improving the management of the system of professional qualifications and the main activities of the State Employment Service, assessment of the economic activity of the State Employment Service.

The introduction defines the relevance and practical value of the research topic, the main goal and objectives of the research, the subject and object of the research is noted, the scientific research methods are indicated.

The first section is devoted to the theoretical foundations of the development of professional qualifications in Ukraine and the world experience in the development of professional qualifications: the theoretical foundations of the qualifications system are determined, the legal framework of the system of professional qualifications in Ukraine is analyzed, the Ukrainian system of professional qualifications is compared with the world ones.

In the second section, a general description of the studied enterprise is given, an analysis of its financial and economic activities, an analysis of the labor market and the main clients to whom services are provided, and a forecast of the need for professional qualifications in Ukraine are made.

In the third section, the main ways of improving the management of the system of professional qualifications in Ukraine are indicated, recommendations for improving the main areas of activity of the State Employment Service for the development of professional qualifications in modern conditions are developed.

The findings and suggestions summarize the research results.

Key words: professional qualifications, employment service, competencies, skills, services, job seekers, unemployment, employment.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ З УРАХУВАННЯМ СВІТОВОГО ДОСВІДУ.....	12
1.1. Розвиток системи професійних кваліфікацій в Україні та методичні підходи до їх формування.....	12
1.2. Міжнародний досвід розвитку системи професійних кваліфікацій....	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ.....	31
2.1. Загальна характеристика профілю діяльності Державної служби та центру зайнятості.....	31
2.2. Аналіз ринку праці, основних клієнтів, яким надаються послуги та фінансової діяльності Державної служби зайнятості.....	43
2.3 Оцінка та прогноз потреб у професійних кваліфікаціях в Україні	63
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ.....	70
3.1. Обґрунтування напрямів удосконалення і розвитку системи професійних кваліфікацій в Україні.....	70
3.2 Удосконалення основних напрямів діяльності Державної служби зайнятості щодо розвитку професійних кваліфікацій з урахуванням міжнародного досвіду в сучасних умовах.....	84
ВИСНОВКИ.....	105
СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	108

ВСТУП

З розвитком сучасного світу, потреба у кваліфікованих працівниках стає дедалі вищою, адже більшість прогресуючих організацій крокують впевнено в ногу разом із розвитком сучасних технологій, нових напрямків управління та взагалі галузей праці, в яких, як правило, розуміються далеко не всі, а особливо коли питання стосується прибутку організації та виживання у конкурентній боротьбі, роль професійних кваліфікацій виходить на перший план.

Професійні кваліфікації покликані вирішувати питання найму неякісного персоналу, полегшення процедури відбору кадрів, завдяки розробленій системі стандартів професійних кваліфікацій та чітко визначати відповідність працівника тій чи іншій професії.

Окремо варто відзначити, що на момент написання даної роботи світова економіка знаходиться під деструктивним фактором впливу пандемії COVID-19, такий фактор повністю тимчасово змінив ринок праці та умови його функціонування, а нові економічні зміни потребують детальнішого вивчення, для пошуку оптимальних рішень співіснування з даним деструктивним фактором.

Дослідження будується на думці про те, що збитки від таких факторів спричинених пандемією (збільшення обсягів безробіття, масове звільнення, нестача кадрів тощо) можна покрити завдяки швидкому та активному реагуванню Державної служби зайнятості та інших зацікавлених сторін.

Базою дослідження є Державний центр зайнятості у структурі Державної служби зайнятості.

Державна служба зайнятості (ДСЗ) є одним із найважливіших інституцій як загалом у розробці політики зайнятості та регулювання ринку праці на національному рівні, так і, зокрема, у вирішенні питань зайнятості в регіонах.

Розбудова потенціалу Державної служби зайнятості на національному, обласному та місцевому рівнях є однією з основних передумов підвищення якості та ефективності надання послуг безробітним та роботодавцям, що, зокрема, покращить ситуацію із працевлаштуванням у регіонах України.

Об'єктом дослідження є система професійних кваліфікацій в Україні та світі.

В своїх працях дану проблематику дослідили вчені, як зарубіжні, так і вітчизняні: Антошкіна Л., Аржиріс С., Богиня Д., Бондар І., Брокбенк В., Васянович Г., Горбан Є., Грехем Дж., Дракер П., Дрижак В. В., Єльнікова Г. В., Заславська С. І., Зельман Л. Н., Катюк Я. Л., Коваль Л., Колот А., Купрієвич В., Ларіна Н. Б., Левченко О., Лепіхова Н. В., Луговий В., Мазурок М., Манцуров І., Машталер А. М., Мустафаєва Л. Ф., Оверко Н., Паржницький В. В., Парсон Д., Руснак Т., Савченко В.

Метою дипломної роботи є самостійний пошук, систематизація, аналіз та конкретизація фактичного матеріалу, вивчення та аналіз літературних джерел, обґрунтування теоретико-методичних положень і аналіз розвитку професійних кваліфікацій.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі основні завдання:

- дослідити теоретичні засади розвитку, законодавчу базу професійних кваліфікацій в Україні, з урахуванням світового досвіду;
- проаналізувати та оцінити основні напрями діяльності Державної служби зайнятості;
- оцінити прогноз потреб у професійних кваліфікаціях в Україні;
- запропонувати напрями удосконалення управління системою професійних кваліфікацій в Україні;
- розробити рекомендації удосконалення основних напрямів діяльності Державної служби зайнятості щодо розвитку професійних кваліфікацій в сучасних умовах.

Предметом дослідження є теоретико-методичні основи і практичні засади розвитку системи професійних кваліфікацій.

Дослідження базується на системному загальнотеоретичному осмисленні досягнень вітчизняних і зарубіжних учених з проблем формування та визнання професійних кваліфікацій.

Методи дослідження: методи індукції, дедукції і синтезу, системний метод та метод аналізу, поєднання кількісного та якісного аналізу, порівняння, методи графічного зображення даних та планування.

Для збору інформації було опрацьовано наступні джерела: Інтернет-ресурси, наукові праці вітчизняних та зарубіжних дослідників, звіти, аналітичні показники та інфографіку Державного центру зайнятості.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ З УРАХУВАННЯМ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

1.1. Розвиток системи професійних кваліфікацій в Україні та методичні підходи до їх формування

В Україні нормативні засади системи кваліфікації визначено Законом України «Про освіту». Відповідно до ст.1 Закону України «Про освіту» «кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання)» [1].

Дане визначення «кваліфікації» свідчить про те, як розуміється поняття у міжнародних документах Європейського Союзу, але суть та реальність цього поняття набагато глибша та змістовніша. З однієї сторони, кваліфікації повинні відповідати потребам економіки, оскільки без цього неможливе створення доданої вартості, адже процес її створення спочатку визначає її цінність (набуває кваліфікації), а лише після набуття цінності відбувається процес капіталізації цих цінностей: набуття ними ринкової вартості. З іншої сторони, наявність у людини відповідної кваліфікації робить її більш конкурентоспроможною на ринку праці і, відповідно, більш захищеною та створює для неї деякі переваги при виборі тієї чи іншої професії [11].

Кваліфікації поділяються на: освітні (академічні) та професійні. Статтею 34 Закону України «Про освіту» визначено сутність цих категорій. Так, «освітня кваліфікація – це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей)».

Освітні кваліфікації є базовими для розвитку економіки держави, вони формують прояви компетентності до тієї чи іншої справи майбутнього фахівця.

Останнім часом усе більш зростає інтерес до компетентнісно орієнтованого підходу в освіті. Компетентнісний підхід в освіті – це підхід у професійній освіті

й навчанні, за якого навчальна програма зорієнтована в основному на результатах навчання, а не на його цілях. Проблема компетентності отримала широке визнання у психолого-педагогічній літературі й висвітлена в наукових працях Н. Бібік, О. Біляковської, Є. Бондаревської, Б. Гершунського, А. Хуторського, А. Щекатунової, Н. Розова, Н. Запрудського та ін.

На думку дослідників С. Шишова та В. Кальней [4], «однією з ключових ідей модернізації освіти останніми роками є ідея розвитку компетенції, необхідність якої зумовлена історично у вигляді глибинних, «кореневих» змін світогляду, традицій, стилю мислення й мотивів поведінки людей, складових сучасного соціуму в Україні. Ця ідея виводить мету сучасної освіти за межі традиційних уявлень про неї як системи передачі суми знань й формування відповідних ним умінь і навичок»

На рис. 1.1 можна побачити структуру компетентності.



Рис. 1.1 Структура компетентності: Джерело складене автором

Прийняття компетенції як основи формування змісту освіти й в подальшому професійних кваліфікацій викликає, зауважують дослідники, глобальну проблему обґрунтування переліку об'єктивно необхідних компетенцій. На підставі цього автори підкреслюють, що існує реальна небезпека збільшення списку компетенцій, визнаних необхідними й бажаними до нескінченості. Тому під час пошуку основних або пріоритетних компетенцій увагу необхідно приділяти тому, що можна було би назвати компетенціями «широкого спектру», які мають певну універсальність, умови реалізації яких ані надто обмежені, ані надто спеціалізовані [3].

Професійна кваліфікація визначається як «визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність». Знання, уміння, навички для отримання кваліфікацій здобуваються у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти. Освітні кваліфікації присуджуються, визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб'єктами освітньої діяльності. Професійні кваліфікації присвоюються, визнаються і підтверджуються суб'єктами, уповноваженими на це законодавством, зокрема суб'єктами освітньої діяльності [1].

Задля виконання даного закону (Закону України «Про освіту»), створення ефективної національної системи кваліфікацій, підтримки та розробки професійних кваліфікацій, виникає необхідність у створенні відповідних інституцій, які б могли чітко регулювати дані питання. До таких інституцій належать: Національне агентство кваліфікацій (НАК), кваліфікаційні центри, галузеві або професійні ради з розвитку професійних кваліфікацій.

У листопаді 2019 року розпочало роботу Національне агентство кваліфікацій, яке уповноважено на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій. Це передбачає створення механізмів прозорого та ефективного присвоєння професійних кваліфікацій на основі сучасних професійних стандартів

та прогнозів потреб ринку праці, гармонізацію української системи кваліфікацій з європейською [10].

Ст.38 Закону України «Про освіту» визначає основні функції діяльності НАК, до яких, зокрема, входять:

- запровадження Національної рамки кваліфікацій;
- здійснення міжнародного співробітництва у сфері кваліфікацій, у тому числі з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з аналогічними міжнародними документами;
- забезпечення прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях;
- створення та ведення Реєстру кваліфікацій;
- реєстр професійних стандартів та забезпечення відкритого доступу до стандартів;
- координування розроблення професійних стандартів;
- здійснення акредитації кваліфікаційних центрів тощо [1].

Важливим етапом у формуванні національної системи кваліфікацій має стати створення кваліфікаційних центрів. Кваліфікаційні центри визначаються законом як «суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій» [1]. Створення цих центрів є необхідним та важливим завданням, адже вони мають стосуватись не тільки робітничих професій. Вони мають стати осередками напрацювання технологій, методик та інструментів оцінювання кваліфікацій у значно більшій кількості професій.

Для того, щоб дані центри стали ефективним сервісом у сфері оцінювання та підтвердження кваліфікацій, як для потенційних працівників, так і для роботодавців, – необхідно створити спеціальні регуляторні та економічні умови [11].

Відсутність співпраці органів влади, навчальних закладів, роботодавців, професійних спілок, фахових об'єднань з метою підготовки кадрів та професійного навчання значно зменшує можливості на працевлаштування

випускників навчальних закладів, обмежує ефективність витрат на підготовку фахівців, гальмує інноваційний розвиток економіки.

Одним із способів до встановлення такого партнерства є створення галузевих(професійних) рад для ведення діалогу між ринком праці та системою професійної освіти. Галузеві ради мають стати ґрунтом для співпраці роботодавців, професійних спілок, навчальних закладів, наукових установ, органів влади з метою розроблення професійних стандартів та кваліфікацій [9].

Такі ради створені при окремих галузевих об'єднаннях роботодавців. Потенційно функції таких рад можуть бути ширшими і охоплювати також розроблення галузевих рамок кваліфікацій, стандартів та інструментів оцінювання результатів навчання, прогнозування потреб ринку праці у фахівцях певної кваліфікації у межах галузі, здійснення різноманітних експертиз тощо [11].

Міжнародний досвід показує, що, крім розроблення професійних стандартів та кваліфікацій, галузеві ради зазвичай надають аналіз розвитку галузі економіки, у тому числі вимоги до компетентності працівників. Також, вони підтримують стратегію розвитку професійної освіти та підготовки шляхом надання інформації про потреби галузі зі сторони ринку праці.

Також важливу роль щодо функціонування системи кваліфікацій відіграють громадські професійні організації. Так, зокрема, Інститут професійних кваліфікацій, що ставить на меті впровадження системної роботи в напрямку формування системи професійних кваліфікацій в Україні.

Інститут за допомогою Конфедерації роботодавців України позиціонує бізнес-погляд на процеси у сфері реформування освіти, підвищення її якості та зближення результатів навчання із реальними вимогами ринку праці [9].

Отже, ринок праці потребує кваліфікованих фахівців з відповідним рівнем освіти і професійної підготовки. Особлива ланка яка пов'язує та об'єднує ринок праці та сферу професійного навчання є професійні кваліфікації. Саме кваліфікації є фундаментом для розроблення програм професійного навчання і через кваліфікації забезпечується відповідність професійної підготовки потребам ринку праці. Значенням цього є те, що роботодавці або деякі професійні

організації мають відігравати основну роль у процесі розроблення кваліфікацій, і чим активніша їх участь, тим більшу цінність має кваліфікація на ринку праці [5].

Однією з головних проблем, що стосуються кваліфікацій є їх належне та справедливе оцінювання. Проблеми відповідності оцінювання кваліфікацій найчастіше виникають у ринковому середовищі, в якому продуктивність кожної організації та економіки в повній мірі залежить від продуктивності безпосередньо працівника. Ефективне та продуктивне виконання роботи працівником, з повною відповідальністю за свої дії та співпрацю з іншими є ключем до успішного виконання своїх професійних завдань та обов'язків.

Для того, щоб працівник відповідав вимогам ринку праці, для тієї чи іншої професії, постає необхідність у розробці спеціальних професійних стандартів, які б описували вимоги до компетентностей (здатностей) працівника, необхідних для виконання певної роботи або професійної (трудової) діяльності певного виду.

В Україні, ідеї щодо створення єдиної системи професійних стандартів закрадалися вже понад 10 років тому, через критичний брак кадрів потрібної кваліфікації. Деякі організації роботодавців починали впроваджувати певні стандарти професійних кваліфікацій на своїх підприємствах задля відбору найбільш підходящих працівників, але ні на які нормативні документи, окрім посадових інструкцій, спиратися не могли.

На сьогоднішній час, існує два нормативних документи, які регулюють та визначають формування професійних стандартів – «Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 р. №373, та «Методика розроблення професійних стандартів», затверджена Наказом Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 №74. У Методиці, зокрема, вказується, що використання професійних стандартів у сфері освіти передбачене для «розроблення освітніх програм та стандартів освіти, навчально-методичних матеріалів для, підготовки педагогічних/науково-педагогічних працівників, розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння здобувачам професійних кваліфікацій, оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій

працівників, випускників закладів освіти; проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання; формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи інформальне (спонтанне) навчання) їх отримання; а також для професійної орієнтації населення, в тому числі учнів і студентів закладів освіти, працівників та безробітних» [2].

Професійний стандарт має бути своєрідним ідеалом для людини, яка прагне якомога краще відповідати нормам тієї професії, яку прагне опанувати, а для роботодавця професійний стандарт легко служитиме при оцінці результатів.

Відповідно до ст.39 Закону України «Про освіту» професійний стандарт це: «затвержені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами» [1].

Саме щодо визначення рамок певних компетентностей для виконання та оцінки певної роботи чи професійної діяльності, було ініційовано роботу з розроблення професійних стандартів.

Професійний стандарт розробляється з метою використання різними зацікавленими сторонами, у тому числі:

- роботодавцями, їх об'єднаннями, організаціями професійного самоврядування при розробленні кваліфікацій та з метою оцінювання професійної компетентності працівників;
- кадровими службами підприємств під час визначення профілів посад та планування професійного розвитку працівників;
- навчальними закладами під час розробки освітніх програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації;
- органами із забезпечення якості освіти як орієнтир для розроблення освітніх стандартів та формування вимог до забезпечення якості освітніх програм;

- школами під час професійної орієнтації учнів;
- учнями, їх батьками, студентами, працівниками під час визначення можливостей кар'єрного та професійного зростання [9].

На сьогодні, як показує практика, професійний стандарт не варто сприймати як самодостатню цінність чи «річ у собі», адже він є результатом розробок та експериментів різного роду діяльності, ефективність застосувань певних стандартів щодо підвищення продуктивності праці, перевіряється лише часом.

На думку деяких експертів, задля більшого успіху у застосуванні професійних стандартів, на сьогоднішній день, постає необхідність створення більше ніж одного стандарту в межах однієї професії, щоб існувала деяка їх варіативність, для полегшення вибору того чи іншого напряму праці, в іншому разі при дотриманні єдиного стандарту, професійні стандарти можуть перетворитись на інструмент зарегулювання ринку людських ресурсів та домінування окремих зацікавлених груп впливу.

Але не підлягає сумніву, що система кваліфікацій не зможе повною мірою виконувати свою діяльність без функціонування професійних асоціацій, які забезпечують саморегулювання в межах однієї чи декількох споріднених професій.

В Україні, щодо діяльності таких асоціацій існують пов'язані з цим проекти: проект Закону «Про саморегулювання господарської та професійної діяльності» №2613 від 17.12.2019 р. та проект Закону «Про саморегульовані організації», розміщений для громадського обговорення на сайті Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України у грудні 2018 року.

Головною метою діяльності професійних асоціацій є формування і апробація правил і стандартів професійної діяльності. Таким організаціям можна буде делегувати права для формування професійних рад з розвитку кваліфікацій, оцінки результатів навчання, розробки професійних стандартів, встановлення кваліфікаційних вимог, присвоєння або підтвердження кваліфікацій у одному або декількох видах професійної діяльності.

Доцільним є також залучення таких асоціацій до розроблення стандартів освіти за відповідними спеціальностями, а також до забезпечення якості акредитації освітніх програм, що дозволить інституційно забезпечити кращий зв'язок освіти з ринком праці і потребами економіки [11]. Також професійні кваліфікації виконують функцію прогнозування потреб, щодо певної професії, орієнтуючись на аналіз професійної діяльності безпосередньо на ринку праці.

Розрізненість нині існуючих організацій, що мають характер або окремі риси професійних асоціацій є тими складнощами, які можуть завадити створювати цілісні об'єднання в межах професії. Шляхом вирішення цих нюансів є поступова інституціалізація таких об'єднань допускаючи їх розмаїття та підтримуючи співробітництво між ними.

У багатьох важливих питаннях важливу роль відіграє світовий досвід, який у свою чергу може певним чином допомогти у вирішенні проблемних питань та слугує джерелом нової інформації та ідей. Проблематика кваліфікацій не менш важлива і на міжнародному рівні, основна увага до даного зумовлена загальною тенденцією інтеграції у європейський простір.

Одним із перших стратегічних документів, що стимулювали мобільність у освітній сфері, вважається Конвенція про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні (Лісабонська конвенція) 1997 року. Конвенція спрямована на унормування доступу до вищої освіти людей, які переїжджають з однієї країни до іншої. Зокрема, в ній проголошений принцип, що особа, яка набула прав доступу до вищої освіти у своїй країні, зберігає такі права у будь-якій іншій країні, що ратифікувала цю Конвенцію. При цьому Конвенція зобов'язує сторони сприяти взаємному визнанню освітніх кваліфікацій і навіть окремих періодів навчання.

Механізми визнання є відповідальністю кожної окремої країни і мають будуватися відповідно до її законодавства, але у будь-якому випадку вони мають бути прозорими і недискримінаційними [11].

Важливим міжнародними документами, вважаються, документи, які стосуються міжнародного визнання кваліфікацій. Серед таких документів:

директива Європейського парламенту і Ради ЄС про визнання професійних кваліфікацій прийнята у 2005 році та рекомендація Ради ЄС від 20 грудня 2012 року про визнання (validation) неформального та інформального навчання.

Метою директиви – є встановлення правил, відповідно до тих, яких країна, яка унормовує доступ до регульованих професій залежно від підтвердженої професійної кваліфікації, повинна визнавати професійні кваліфікації здобуті в інших країнах – членах Європейського Союзу. У 2013 році були внесені поправки, які стосувались забезпечення автоматичного визнання кваліфікацій через інформаційну систему внутрішнього ринку [11].

Необхідність визнання професійних кваліфікацій зумовлена потребами, які виникли на ринку праці та попитом на створення умов для працевлаштування осіб, які мають певний професійний досвід, але з тих чи інших причин не отримали формального підтвердження своєї кваліфікації.

Процес визнання проходить в чотири етапи:

- засвідчення досвіду працівника методом діалогу (співбесіди);
- документальне затвердження з метою засвідчення реального досвіду особи;
- формальна оцінка досвіду;
- сертифікація результатів оцінювання, яка в кінцевому результаті може привести до присвоєння часткової або повної кваліфікації.

Щоб полегшити міжнародне визнання кваліфікацій було створено спеціальний інструмент – Європейська рамка кваліфікацій (далі - ЄРК), яка складається з восьми кваліфікаційних рівнів, які базуються на трьох дескрипторах:

- знання(knowledge);
- навички(skills);
- відповідальність та автономність(responsibility and autonomy).

Забезпечення діяльності ЄРК не можлива без ухвалення національних рамок кваліфікацій (далі - НРК), які мають їй відповідати. Національна рамка кваліфікацій кожної країни не має дублювати ЄРК, але має адаптувати її

відповідно до національного бачення, при цьому дана своєрідність вимог НРК відповідно своєї країни не повинна робити її неспівставною з європейською, тому що тоді буде складно обґрунтувати взаємне визнання кваліфікацій.

В Україні функціонування національної рамки кваліфікацій визначається ст. 35 Закону України «Про освіту», де говориться, що «Національна рамка кваліфікацій ґрунтується на європейських і національних стандартах та принципах забезпечення якості освіти, враховує вимоги ринку праці до компетентностей працівників та запроваджується з метою гармонізації норм законодавства у сферах освіти і соціально-трудових відносин, сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці» [1].

23.11.2011 р. НРК було офіційно затверджено Постановою КМУ № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (далі – Постанова). Відповідно до цієї Постанови, Національна рамка кваліфікацій – це системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів; вона містить десять кваліфікаційних рівнів та п'ять дескрипторів, що описують вимоги до кожного кваліфікаційного рівня.

Система дескрипторів затвердженої НРК, у цілому, узгоджується як з Європейською рамкою кваліфікацій для навчання впродовж життя, так і з Рамкою кваліфікації Європейського простору вищої освіти, хоч і відрізняється від останньої кількістю рівнів.

Слід зупинитись на визначеннях зазначених термінів, задля внесення ясності та зрозумілості в подальшому викладенні інформації.

Отже, кваліфікаційний рівень – структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій даного рівня (Постанова).

Кожний із 10 рівнів характеризується описом так званої «інтегральної компетентності» (поєднує усі чотири категорії результатів навчання), яка описує ступінь здатності діяти у ситуаціях навчання або роботи [8].

Підсумовуючи, слід сказати, що на сьогоднішній день Україна має потребу в прозорості та гнучкості системи розвитку, оцінювання та визнання професійних кваліфікацій. Має існувати міцний забезпечений зв'язок між освітніми та професійними кваліфікаціями, кожна людина могла б вільно себе почувати на ринку праці, вільно шукати та обирати робоче місце, удосконалювати свою кваліфікацію та без перешкод та наслідків змінювати професію (вид діяльності).

Необхідно стимулювати створення належних кваліфікаційних центрів, які б розвивали методології та технології оцінювання кваліфікацій та розробляли відповідний інструментарій для вирішення питань потреби у людських ресурсах[11]. Досягнення вище перелічених аспектів можливе, але лише за умови, що разом з ідеями буде сформована ефективна національна система кваліфікацій.

1.2. Міжнародний досвід розвитку системи професійних кваліфікацій

При дослідженні розвитку системи професійних кваліфікацій, професійного навчання та підготовки кваліфікованих кадрів, кожна країна звертає увагу на міжнародний досвід у вирішенні того чи іншого питання.

Міжнародний досвід будь-якої країни може являтися, як орієнтиром для удосконалення системи всередині своєї країни, так і навпаки, слугувати поганим прикладом, на фоні помилок, якого можна створити кращу й підходящу систему професійних кваліфікацій.

Для чіткого порівняння та запозичення досвіду, системи професійних кваліфікацій, розвитку професійного навчання та підготовки кадрів в Україні, про які розповідалося докладніше у розділі 1.1. , зі світовою практикою, було обрано підхід до розвитку системи професійних кваліфікацій, однієї з впливових країн Європи – Великобританії.

За Великобританським визначенням: професійні кваліфікації - це курси професійної підготовки, які стосуються конкретної галузі чи кар'єрного шляху. Деякі з них можна набути безпосередньо після закінчення університету, але в той час роботодавці орієнтовані на професіоналів з багаторічним досвідом, які прагнуть розвивати свій, вже раніше сформований, кар'єрний шлях далі [84].

Вони, як правило, регулюються та присуджуються відповідними професійними органами і призначені для того, щоб усі, хто працює на певній посаді, відповідали мінімально необхідним стандартам професійної експертизи.

У Великобританії для деяких робочих місць професійна кваліфікація є обов'язковою вимогою для працевлаштування. Наприклад, для роботи кваліфікованим юристом ви повинні пройти курс юридичної практики (LPC - Legal Practice Course), а щоб стати дипломованим бухгалтером, вам потрібно скласти відповідні іспити. В деяких сферах зайнятості професійна кваліфікація не потрібна, але тим не менше вона набагато покращить резюме та збільшить шанси на успіх, коли потенційний робітник демонструватиме свої вміння та знання, а також стане перевагою при виборі між кваліфікованим та некваліфікованим шукачем роботи [84].

Професійні кваліфікації у Великобританії: у більшості галузей Великобританії існує певна форма професійних кваліфікацій. Серед найвідоміших – нагороди, присудження організацій, серед яких:

- Асоціація дипломованих бухгалтерів (ACCA - Association of Chartered Certified Accountants)
- BCS – Спеціалізований Інститут ІТ
- Спеціалізований інститут персоналу та розвитку (CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development)
- Інститут інженерів-будівельників (ICE - Institution of Civil Engineers)
- Королівське садівниче товариство (RHS - Royal Horticultural Society)
- Королівський інститут дипломованих геодезистів (RICS - Royal Institution of Chartered Surveyors) [84].

Як зазначалося вище, професійні кваліфікації у Великобританії - це спеціалізовані курси професійної підготовки, після проходження яких, людина набуває знання та навички у певній сфері роботи та отримує сертифікат чи інший уповноважений документ про набуття відповідних професійних кваліфікацій. Тривалість курсів підготовки визначається сферою майбутньої роботи.

Тривалість курсів професійного навчання може становити від кількох тижнів до декількох років, залежно від кваліфікації та того, навчаєтесь ви на денній або заочній формі навчання. Наприклад, кваліфікація ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) для бухгалтерів займає мінімум три роки, включаючи іспити та досвід роботи(проходження практики). З іншого боку, деякі професійні організації просто пропонують скласти іспит, і від людини, яка проходить курс залежить, скільки годин підготовки вона пройде заздалегідь, або шляхом самостійного навчання, або за рахунок відвідання курсу, на якому проводяться відповідні тренінги.

Професійні курси не обов'язково мають встановлені терміни. Натомість курси часто проводяться кілька разів протягом року в різних регіонах країни.

Зазвичай оцінка проводиться за допомогою іспитів, курсових робіт, портфоліо або їх поєднання. Багато курсів структуровані навколо ряду модулів, які необхідно пройти, щоб отримати кваліфікацію.

Вимоги до вступу на професійні курси повністю залежать від кваліфікації, яку можна набути після їх завершення [84].

Деякі курси відкриті для будь-кого, деякі вимагають рівня A (це дворічна навчальна програма, яка передбачена британською системою освіти і веде до отримання атестата про повну загальну середню освіту) або ступеня з певної теми, а інші вимагають ряду років досвіду на роботі. Багато професійних організацій пропонують різні рівні професійної кваліфікації, придатні для випускників шкіл, вищих навчальних закладів та досвідчених фахівців. Як правило, склавши один іспит, можна отримати право працювати з вищою кваліфікацією на більш високому рівні – це так звані курси з підвищення кваліфікації.

Володіння відповідним досвідом роботи або демонстрація інтересу до певної теми часто є дуже важливим показником для набуття певної кваліфікації. Крім того, якщо англійська мова не є рідною мовою, то доведеться підтвердити знання мови.

Здебільшого курси для набуття професійних кваліфікацій є платними. Вартість залежить від ряду факторів і, отже, суттєво коливається. Витрати на курс, як правило, відображають його інтенсивність і те, наскільки це важливо в контексті кар'єрного шляху, яким хочете пройти потенційний кваліфікований робітник [84].

Якщо кваліфікація, яка цікавить, має важливе значення для просування по службі, або можна показати своєму роботодавцю, як це допоможе їм набути нових навичок та знань, можливо, можна переконати роботодавця оплатити за курси та екзаменаційні збори.

Для великобританців проходити курси для отримання певних професійних кваліфікацій необхідно через те, що:

- це може бути першим кроком для досягнення статусу спеціалізованого працівника, завдяки якому він може зареєструється як член професійного органу та визнаний фахівець у своїй галузі роботи.

- це допоможе задовольнити очікування роботодавця щодо постійного професійного розвитку (CPD - continuing professional development) працівника, підтримуючи свої вміння та навички в актуальному стані.

- багато професій вимагають певної кваліфікації, а це означає, що якщо серйозно ставитися до просування кар'єри в одній із цих сфер, то доведеться обов'язково пройти курс чи з набуття, чи підвищення кваліфікації.

- можливість отримати навички, визнання та контакти завдяки вдосконаленню своїх фахових знань - демонструючи свою здатність роботодавцям та отримати більше можливостей для прогресу чи зміни кар'єрного шляху [84].

Як зазначається дослідниками зарубіжного досвіду, в країнах з високорозвиненою економікою спостерігається тенденція дедалі більш ретельної систематизації різних професійних характеристик і вимог, постійне їх оновлення відповідно до потреб ринку праці, тоді у професійно-кваліфікаційному розрізі на перший план виходять професійні стандарти [12].

В Європі професійні кваліфікації визначаються за допомогою двох основних стандартів: професійного та освітнього.

Професійні стандарти визначають «основні професії», описуючи фахові завдання й операції, а також компетенції, типові для даної професії. Освітні стандарти визначають очікувані результати навчального процесу, програму навчання у сенсі змісту, навчальних завдань і планів, а також методів та умов навчання, незалежно від того, здійснюється навчання на робочому місці або в навчальному закладі.

Потреба у необхідності формування і поширення професійних стандартів (їх систем) виникла через те, що ринок праці вимагає фахівців нової формації, які були б здатні швидко й адекватно увійти в виробничий процес, забезпечуючи приріст нових, сучасних компетенцій. Тому важливою причиною для розроблення професійних стандартів є створення можливостей підготовки таких фахівців як у сучасних навчальних закладах, так і на виробництві. Проте це не є їх єдиним завданням. Стандарти спрямовуються також на:

- а) опис кваліфікації (qualification design);
- б) визначення сучасного стану справ у сфері виробничої діяльності (state of the art working practices) з метою її модернізації;
- в) переміщення фокусу національного ринку праці на принципово нові галузі, часто – сферу послуг;
- г) аналіз ринку праці на наявність/дефіцит необхідних умінь тощо [12].

Аналізуючи професійні стандарти у 32-х країнах, учені виокремили три різні способи, за допомогою яких встановлюється зв'язок між кваліфікаціями і професіями на ринку праці. Ці різні способи, в свою чергу, частково пов'язані з різними характеристиками професійних стандартів, з огляду на їх форму й зміст.

Перша група професійних стандартів може застосовуватись, насамперед, як система класифікації, яка забезпечує категорії для здійснення статистичного моніторингу ринку праці. Професійні стандарти такого типу, наприклад ISCO–08, не обов'язково відображають вимоги ринку праці до компетенцій. Водночас, кваліфікації можуть розглядатися в стандартах такого типу як методичні

рекомендації, а їхня класифікація також може бути використана для збору інформації для подальшої розробки кваліфікаційних стандартів. У деяких країнах більш складні професійні класифікації надають інформацію про компетенції, умови праці та кваліфікації, необхідні для отримання робочого місця у цій сфері зайнятості, прикладом якого є каталог вакансій та оперативних угод у Франції (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*) (ROME) [85]. Провідною характеристикою цих стандартів є їхня комплексність – усі «головні роботи, які виконують люди», в країні систематично реєструються і класифікуються.

Другою групою професійних стандартів є форма тестів для визначення професійної продуктивності як у практиці, так і в змісті освіти. Такі стандарти, як правило, включають всі професії, які існують на ринку праці. Їм притаманна ідея «орієнтира» у висуненні вимог до продуктивності, а це означає, що професійні стандарти цієї групи базуються на систематичному аналізі діяльності та зборі необхідних даних та інформації, на основі яких, в подальшому будуть розроблені професійні кваліфікації. Прикладом цього є Національні професійні стандарти Великобританії. Вони служать еталоном для розвитку кваліфікації та навчальних програм, але використовуються і в управлінні людськими ресурсами для оцінки потреб у навчанні або тестуванні позитивних практик.

Третя група професійних стандартів описує професію, до якої конкретна кваліфікація повинна привести. Такі професійні стандарти розробляються в комплексі з освітніми стандартами. Для кожної кваліфікації професійні стандарти розробляються першими і слугують основою для розроблення освітніх стандартів та стандартів оцінювання. Саме такий підхід до розроблення професійних стандартів характерний для Іспанії. Професійні стандарти в цій групі можуть бути пов'язані з різними посадами в класифікації професій, як у Франції, або у франкомовній Бельгії. Стандарти, що описують професійну діяльність та компетенції, характерні для «власника» певної кваліфікації. Ця модель типова для регульованих систем, особливо у сфері професійно-технічної освіти та навчання. [85, с. 21–22].

Дослідники виокремлюють три основні типи професійних кваліфікацій в європейських країнах, вони зображені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Типи професійних стандартів (далі – ПС) у Європі[12]

ПС = класифікація основних професій	ПС = критерій для оцінювання професійної активності	ПС = професійний профіль, об'єднаний з кваліфікацією	Жодних ПС
Франція (référentiel métier) Греція (у процесі підготовки) Румунія Словенія Швейцарія (Tätigkeitsprofil)	Бельгія (CVET:beroeps-competentieprofiel) Литва Мальта (заплановано) Польща Великобританія	Австрія Бельгія (profil de qualification) Естонія Франція (référentiel d'activité) Угорщина Італія Латвія Люксембург Нідерланди Португалія Іспанія Швейцарія(Qualifikationsprofil) Туреччина	Болгарія Кіпр Чехія Данія Фінляндія Німеччина Ісландія Ірландія Ліхтенштейн Норвегія Словаччина Швеція

Вагомим підтвердженням доцільності розроблення професійних стандартів є значний передбачуваний зв'язок між вимогами зайнятості й освітою. Тому очікується, що стандартизація спроможна допомагати у підтримці кваліфікацій, відповідно до потреб ринку праці[85, с. 21].

У Німеччині короткий опис професії розробляється в процесі визначення нової кваліфікації, а потім викладається у вільний доступ з метою використання для керівництва. Подібна ситуація спостерігається і в Данії, де список завдань/навичок і галузей знань, так званий *berufsbild* (опис професії) або *kompetence-områder* (поле компетенції), іноді розглядаються як професійні стандарти. Проте, за визначенням, вони відповідають освітнім стандартам, тому що їхньою метою є не систематичний опис професії, а опис задач, галузей знань і

навичок у формі навчального плану. У німецьких кваліфікаціях ці позиції деталізуються у вигляді навчальних цілей для навчання на виробництві в спеціальному документі – Ausbildungsrahmenplan.

Таким чином, порівняння професійних стандартів приводить до висновку, що, за гаданою однаковістю на основі використання одного й того самого терміна, криються різні стандарти й поняття, з точки зору форми, змісту і функцій. Така різноманітність є закономірною, адже національні системи професійної освіти та навчання в Європі значно відрізняються одна від одної [12].

Порівнявши системи професійних кваліфікацій різних країн, за суб'єктивною думкою автора, можна сказати, що найкращим варіантом перейняття деяких аспектів управління системою професійних кваліфікацій для української, є досвід Великобританії.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Загальна характеристика профілю діяльності Державної служби та центру зайнятості

Державна служба зайнятості (ДСЗ) – створена в грудні 1990 року на підставі постанови Кабінету Міністрів Української РСР від 21.12.1990 № 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» шляхом перебудови наявної на той час служби працевлаштування на спеціалізовану службу, до завдань якої належить забезпечення комплексного вирішення питань, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією, працевлаштуванням, соціальною підтримкою тимчасово безробітних громадян [7].

Відповідно до українського законодавства, Державна служба зайнятості — це централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України. Адміністративно-правовий статус Державної служби зайнятості України є складною юридичною конструкцією, яка містить різні за обсягом складові. Головною серед них є компетенція Державної служби зайнятості України, що доповнюється відповідальністю, завданнями, функціями, організацією (структурою) та порядком діяльності (охоплює визначення форм та методів діяльності, порядок створення Державної служби зайнятості України та припинення її діяльності).

Адміністративну діяльність Державної служби зайнятості України регламентують правові норми, що об'єднані у наступні групи:

- а) норми, якими визначено права та свободи громадян;
- б) заборонні норми;
- в) норми, які регламентують організацію діяльності Державної служби зайнятості України.

Формами взаємодії Державної служби зайнятості України з іншими державними органами та громадськими організаціями у сфері зайнятості населення під час здійснення основних функцій можуть бути:

- спільний аналіз стану ринку праці;
- взаємний обмін інформацією про проведену роботу;
- планування спільних заходів;
- проведення із суб'єктами взаємодії спільних заходів щодо виявлення порушень законодавства про зайнятість з боку роботодавців;
- надання суб'єктам взаємодії методичної допомоги в плануванні й обліку їхньої роботи;
- обмін позитивним досвідом роботи із запобігання та профілактики правопорушень стосовно законодавства про зайнятість населення [5].

Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI є основним законодавчим актом, який регулює діяльність Державної служби зайнятості, даний закон визначає соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю та основні засади діяльності державної служби зайнятості.

З 1 січня 2001 року у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (№ 1533-III від 02.03.2000), на даний момент закон чинний від від 23.09.1999 № 1105-XIV, та створенням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі - Фонд) функції виконавчої дирекції Фонду покладені на Державну службу зайнятості. Взаємозв'язок ДСЗ із Фондом є надзвичайно важливою регулюючою функціонування Служби, оскільки, з одного боку, Фонд фінансує діяльність ДСЗ, а з іншого боку – Державна служба зайнятості є виконавчою дирекцією Фонду (відповідно керівник ДСЗ входить до складу правління Фонду).

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Фонд створюють для управління страхуванням на випадок безробіття, акумуляції страхових внесків, контролю за

використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій.

Керування Фондом здійснюється правлінням Фонду на паритетній основі: державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. До складу правління Фонду входять по 5 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах. Представників держави призначає Кабінет Міністрів України. Представників застрахованих осіб і роботодавців обирають (делегують) відповідно репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання профспілок та репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Порядок обрання (делегування) таких представників визначається сторонами соціального діалогу самостійно [5].

В межах надання послуг з професійної підготовки та перепідготовки ДСЗ співпрацює з закладами професійно-технічної освіти, в яких безробітні особи здійснюють навчання. Відбір подібних навчальних закладів здійснюється на обласному рівні: центр зайнятості розміщує інформацію про відбір закладів, зацікавлені заклади подають заявку, відбувається безпосередній відбір, перелік закладів публікується на сайті центру зайнятості. Обов'язковою умовою є те, що між центром зайнятості та обраним закладом укладається договір про співпрацю.

У межах надання послуг з професійної орієнтації, ДСЗ співпрацює із закладами середньої освіти, вищими навчальними закладами та закладами професійно-технічної освіти для проведення спільних заходів із профорієнтації та поширення інформації [5].

У межах соціального партнерства проводяться профорієнтаційні заходи та виїзні акції, індивідуальні та групові консультації, семінари та тренінги, а також круглі столи.

Для проведення громадських робіт центри зайнятості співпрацюють з міськими державними адміністраціями та громадськими організаціями, що мають різну спрямованість: екологічну, освітню, соціальну (робота з людьми з порушеннями слуху, незрячими, ветеранами тощо) [5].

Центральним органом діяльності Державної служби зайнятості є Державний центр зайнятості(ДЦЗ). Державний центр зайнятості знаходиться у м. Києві, 01601, за адресою вул. Еспланадна, 8/10; e-mail: 17@es.dcz.gov.ua.

На сьогоднішній момент Державний центр зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, він безкоштовно надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи [7].

Основними завданнями Державної служби зайнятості на сучасному етапі є:

- 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття;
- 2) здійснення аналізу стану ринку праці;
- 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;
- 4) надання роботодавцям послуг із добору працівників;
- 5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- 6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності;
- 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення;
- 8) організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання;
- 9) проведення професійної орієнтації населення;
- 10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці.
- 11) інформування населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит та пропозицію робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття.

На сьогодні Державна служба зайнятості – це структура, яка об'єднує 25 регіональних центрів зайнятості, 91 базовий центр зайнятості, 429 філій регіональних центрів зайнятості, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України та 11 центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ), до яких входять:

- Львівський ЦПТО ДСЗ;
- Одеський ЦПТО ДСЗ;
- Полтавський ЦПТО ДСЗ;
- Рівненський ЦПТО ДСЗ;
- Сумський ЦПТО ДСЗ;
- Харківський ЦПТО ДСЗ;
- Херсонський ЦПТО ДСЗ;
- Дніпропетровський ЦПТО ДСЗ;
- Донецький ЦПТО ДСЗ;
- Івано-Франківський ЦПТО ДСЗ;
- Луганський ЦПТО ДСЗ.

Всі відділення Державної служби зайнятості працюють за єдиною схемою надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У Державній службі зайнятості створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому [7].

Своєю чергою Державний центр зайнятості, який є головним урядовим органом у централізованій системі ДСЗ, складається з 11 управлінь, до кожного з яких входять від двох до чотирьох відділів або секторів, окремого сектору з питань запобігання та виявлення корупції, а також відділів комунікацій та внутрішнього аудиту.

Зокрема до ДЦЗ входять:

- юридичне управління:
 - відділ нормативно-правового забезпечення;
 - відділ загальної юридичної підтримки;
- управління надання послуг населенню:
 - відділ з питань працевлаштування;
 - відділ з питань реєстрації та виплати допомоги по безробіттю;
 - відділ надання профорієнтаційних та консультаційних послуг;
- управління надання послуг роботодавцям та реалізації активних програм зайнятості:
 - відділ надання послуг роботодавцям;
 - відділ професійного навчання та реалізації активних програм зайнятості;
- управління по роботі з персоналом:
 - відділ адміністрування кадрів;
 - відділ навчання та розвитку персоналу;
- управління з питань аналізу ринку праці та ефективності роботи Служби:
 - відділ оцінки ефективності роботи Служби;
 - відділ аналізу та прогнозування розвитку ринку праці;
- управління кошторисів та видатків:
 - відділ планування та формування кошторисів;
 - фінансово-аналітичний відділ;
 - відділ фінансового забезпечення навчальних закладів;
 - відділ закупівель;
- управління стратегічного планування та бюджетування:
 - відділ стратегічного планування та бюджетування;
 - відділ державних програм;
- управління адміністративного забезпечення Служби:
 - відділ матеріально-технічного забезпечення;
 - відділ управління нерухомим майном;
 - відділ охорони праці, пожежної безпеки та мобілізації;

- управління з питань трудової мобільності та міграції:
 - сектор посередництва на ринку праці;
 - сектор міжнародної взаємодії;
 - відділ з питань застосування праці іноземців та осіб без громадянства;
- управління з питань інформаційних технологій:
 - відділ модернізації та розвитку ІТ;
 - відділ підтримки систем та технічного обслуговування;
- управління з організаційних питань:
 - відділ секретаріату;
 - відділ документообігу;
 - відділ організації роботи правління Фонду;
- відділ комунікацій;
- відділ внутрішнього аудиту;
- сектор з питань запобігання та виявлення корупції.

Регіональні центри зайнятості(РЦЗ) зазвичай мають дещо меншу кількість відділів, проте все ще віддзеркалюють структуру Державного центру зайнятості.

РЦЗ зазвичай складаються з:

- юридичного сектору;
- сектору інформаційних систем;
- відділу бухгалтерського обліку;
- відділу організації працевлаштування населення;
- відділу організації профнавчання;
- відділу профорієнтації;
- відділу взаємодії з роботодавцями;
- відділу (сектору) організації рекрутингу;
- відділу статистики та прогнозування;
- відділу фінансового забезпечення;
- господарського відділу (організація матеріально-технічного забезпечення);
- відділу організації роботи та архівної справи;
- відділу по роботі з персоналом;

- відділу розслідування страхових випадків;
- відділу внутрішнього аудиту;
- відділу або спеціаліста з питань запобігання та виявлення корупції;
- відділу інформаційної роботи;
- відділу з питань застосування праці іноземців та осіб без громадянства;
- провідного інженера з охорони праці, цивільного захисту та мобілізаційної роботи.

Обласний рівень здійснює координаційну діяльність, затверджує положення про філії та базові центри зайнятості, затверджує кошторис видатків, штатний розпис та структуру базових центрів зайнятості, проводить навчання для відповідних відділів базових центрів зайнятості та філій, здійснює комунікацію з ринкоутворювальними для області підприємствами.

У всіх областях, де відбулася реорганізація ДСЗ, обласний центр зайнятості(ОЦЗ) виконує всі адміністративно-господарські функції: закупівлі, бухгалтерський облік тощо. Отже, на локальному рівні, у філіях діяльність центрів зайнятості сконцентрована на наданні послуг клієнтам, а з-поміж адміністративних позицій залишилися лише директор, заступник директора, юрист, спеціаліст інформаційних систем та водій.

Отже, на локальному рівні структура центру зайнятості залежить великою мірою від формату центру зайнятості — базовий центр чи філія. Стандартна структура відповідає покладеним функціям та напрямкам діяльності:

- відділ організації працевлаштування населення;
- відділ активної підтримки безробітних;
- відділ взаємодії з роботодавцями.

У базових центрах зайнятості можуть бути додатково:

- відділ або сектор рекрутингу;
- відділ бухгалтерського обліку [5].

Служба постійно модернізується та розвивається, дбає про вдосконалення соціального захисту українських громадян від безробіття.

Організаційна структура Державного центру зайнятості:

Управління:

Голова правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття – Дядюра Ігор Григорович, обраний 5 лютого 2021 року.

Директор Державного центру зайнятості – Жовтяк Юлія Сергіївна з 17 березня 2021 року.

Директор Державного центру зайнятості:

- керує Службою та забезпечує належну організацію її діяльності, виконання нею вимог законодавства України;
- затверджує розподіл обов'язків між директором та його заступниками;
- приймає рішення щодо утворення, ліквідації, реорганізації регіональних і базових центрів зайнятості за погодженням із Мінсоцполітики;
- затверджує структуру, граничну чисельність, штатний розпис ДЦЗ, ОЦЗ і РЦЗ, а також кошторис їхніх видатків, кошторис видатків Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України та орієнтовне положення про преміювання працівників Служби;
- у межах своїх повноважень видає накази організаційно-розпорядчого характеру, організовує та контролює їх виконання відповідно до законодавства;
- призначає на посади та звільняє з посад працівників ДЦЗ, директорів і заступників директорів регіональних центрів зайнятості та керівників навчальних закладів;
- заохочує і накладає стягнення на працівників ДЦЗ, директорів і заступників директорів регіональних центрів зайнятості та керівників навчальних закладів;
- є відповідальним за виконання покладених на Службу завдань і функцій, належне використання коштів Фонду, майна та матеріальних цінностей у розпорядженні ДЦЗ відповідно до законодавства;
- виконує інші повноваження, передбачені законодавством [5].

Заступник директора Державного центру зайнятості – Криган Роман Володимирович, з 1 серпня 2019 року.

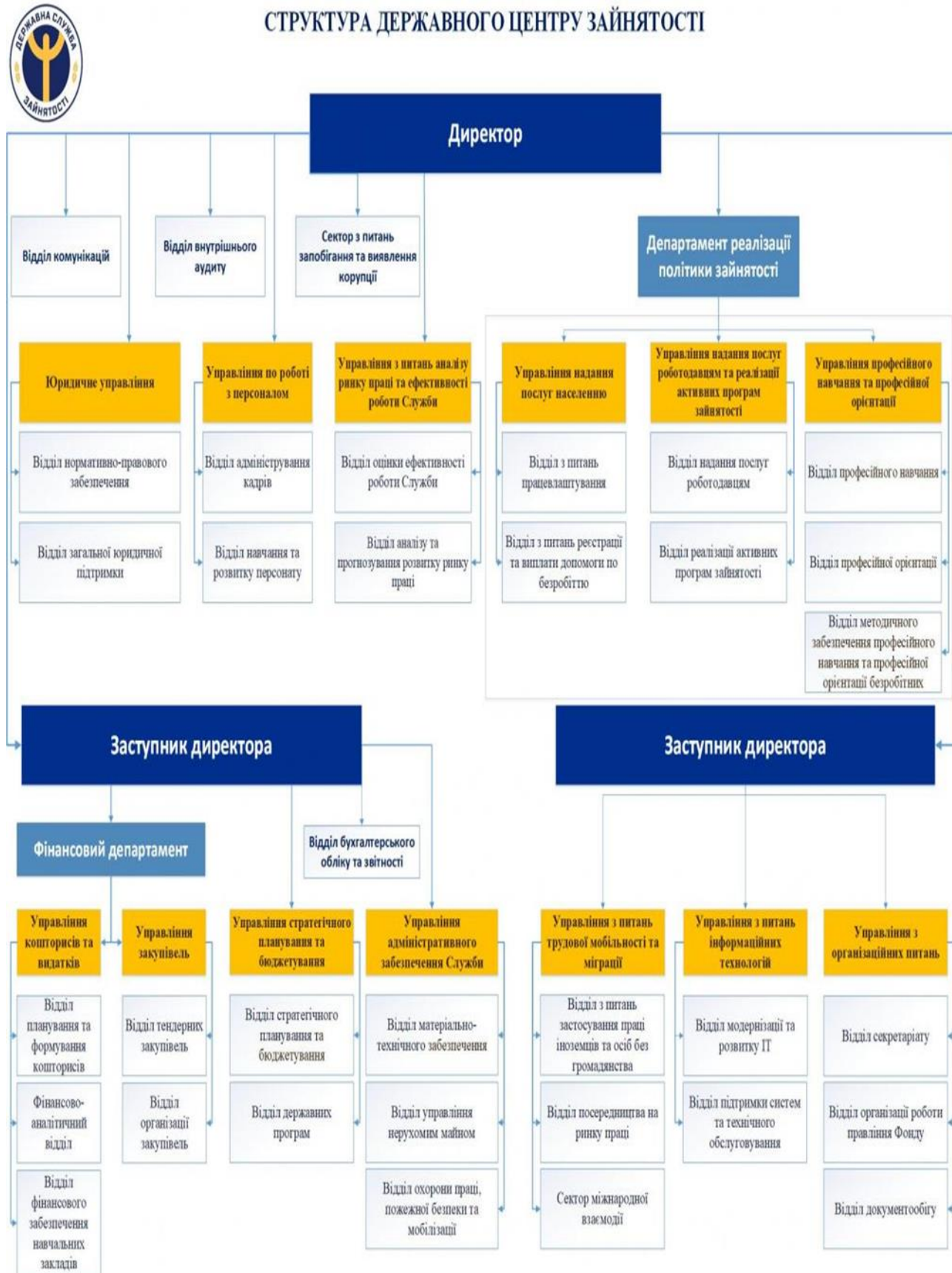


Рис.2.1 Організаційна структура Державного центру зайнятості [3]

Характерним для всіх форм співробітництва є укладання договорів (меморандумів) про співпрацю, проте в договорах (меморандумах) рідко прописані чіткі цілі партнерства. Ще рідше відбувається оцінка та підбиття підсумків співробітництва.

ДСЗ також здійснює нагляд та контроль за діяльністю суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва в працевлаштуванні в Україні та за кордоном і за діяльністю суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

ДСЗ підписала низку меморандумів про взаєморозуміння, взаємодію, співпрацю тощо. Перелік таких меморандумів наведено нижче:

- Меморандум про взаєморозуміння та співпрацю між Міністерством юстиції України, Міністерством соціальної політики України та Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) у сфері співпраці з пенітенціарною системою;
- Меморандум про співробітництво між Міністерством молоді та спорту України, Міністерством освіти і науки України, Міністерством соціальної політики України, Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) у сфері професійної орієнтації молоді;
- Меморандум про партнерство та співробітництво між Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) та державним концерном «Укроборонпром» у сфері сприяння працевлаштуванню;
- Меморандум про взаємодію між Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) та ПАТ «Українська залізниця» у сфері сприяння працевлаштуванню та профорієнтації;
- Меморандум про співпрацю між Державним центром зайнятості та Благодійним фондом Stabilization Support Services у сфері сприяння працевлаштуванню учасникам АТО/ООС та ВПО;

- Меморандум про взаємодію між Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) та Державною прикордонною службою України;
- Меморандум про взаємодію між Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) та ДП «Адміністрація морських портів України» у сфері сприяння працевлаштуванню;
- Меморандум про співробітництво між Державною службою зайнятості (Центральний апарат) та громадською організацією «Всеукраїнська молодіжна громадська організація «Українська студентська спілка» у сфері освіти;
- Меморандум про співпрацю між громадською організацією «Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності»» та Державним центром зайнятості;
- Меморандум про взаємодію між Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) та Всеукраїнською громадською організацією «Об'єднання дружин і матерів бійців учасників АТО»;
- Договір про співпрацю між Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) та Всеукраїнським громадським об'єднанням «Національна Асамблея людей з інвалідністю України» [5].

На національному рівні ДСЗ працює над розвитком міжнародної співпраці в наступних напрямках:

- співпраця з урядами іноземних держав, іноземними міністерствами та відомствами, посольствами іноземних країн в Україні та іншими установами й організаціями з питань міжнародної діяльності;
- поглиблення співпраці з міжнародними організаціями, як-от Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з міграції, Програма розвитку ООН, Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців, Данська рада у справах біженців, Агентство США з міжнародного розвитку [5].

2.2. Аналіз ринку праці, основних клієнтів, яким надаються послуги та фінансової діяльності Державної служби зайнятості

Оцінка показників зайнятості населення 2018-2020рр. зображена в табл.2.1

Таблиця 2.1

Оцінка показників зайнятості населення 2018-2020рр., тис. осіб

Показник	Роки		
	2018р.	2019р.	2020р.
Кількість зайнятого населення у віці від 15 до 70 років	16 410	16 627	16 000
Кількість зайнятого населення у міській місцевості у віці від 15 до 70 років	11 271	11 414	11 000
Кількість зайнятого населення у сільській місцевості у віці від 15 до 70 років	5 139	5 213	5 000
Кількість зайнятого населення жіночої статі у віці від 15 до 70 років	7 992	8 004	7 700
Кількість зайнятого населення чоловічої статі у віці від 15 до 70 років	8 418	8 623	8 300
Кількість зайнятого населення у неформальному секторі економіки у віці від 15 до 70 років	3 599	3 518	3 300

Джерело: складене автором на базі статистичної інформації та інфографіки Державного центру зайнятості [7]

За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення у віці 15-70 років у 2019 році, у порівнянні з 2018 роком, зросла на 217 тис. осіб та становила 16 627 тис. осіб. Рівень зайнятості зріс з 57,1% до 58,2% населення відповідного віку. У 2020 році порівняно з 2019 роком, кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилася на 627 тис. осіб та становила 16,0 млн осіб. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років скоротився з 58,3% до 56,5%.

Зростання обсягів та рівня зайнятості у 2019 році порівняно з 2018 відбулося як у міських поселеннях, так і у сільській місцевості. У міських поселеннях кількість зайнятого населення у віці 15-70 років збільшилася на 143 тис. осіб (до 1 414 тис. осіб), а рівень зайнятості зріс з 58,1% до 59,1%. У сільській місцевості - кількість зайнятого населення збільшилася на 74 тис. осіб (до 5 213 тис. осіб), рівень зайнятості зріс з 55,0% до 56,2%. Скорочення обсягів та рівня зайнятості 2020 року, у порівнянні з 2019 роком, відбулося як у міських поселеннях, так і в сільській місцевості, як серед жінок, так і серед чоловіків. У міських поселеннях кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилася на 414 тис. осіб (до 11,0 млн осіб, а рівень зайнятості скоротився з 59,4% до 57,5%). У сільській місцевості - кількість зайнятого населення зменшилася на 213 тис. осіб (до 5,0 млн осіб), рівень зайнятості скоротився з 56,2% до 54,4% [7].

На ринку праці України спостерігаються суттєві гендерні особливості. У 2019 році порівняно з 2018 серед чоловіків чисельність зайнятого населення віком 15-70 років збільшилася на 205 тис. осіб (до 8 623 тис. осіб), серед жінок цей показник зріс лише на 12 тис. осіб (до 8 004 тис. осіб). При цьому, якщо серед чоловіків рівень зайнятості становить 64,0%, то серед жінок – лише 52,9%. У 2020 році порівняно з 2019, серед жінок кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилася на 304 тис. осіб (до 7,7 млн осіб), а рівень зайнятості скоротився з 53,2% до 51,5%. Серед чоловіків - кількість зайнятого населення зменшилася на 323 тис. осіб (до 8,3 млн. осіб), а рівень зайнятості скоротився з 64,1% до 62,0%.

Кількість громадян у віці 15-70 років, зайнятих у неформальному секторі економіки, у 2019 році, у порівнянні з 2018 роком, скоротилася на 81 тис. осіб та становила 3 518 тис. осіб. Серед зайнятих громадян у кожного п'ятого не були зареєстровані трудові відносини. Серед видів економічної діяльності, найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (42%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (17%), а також у будівництві (17%). Кількість громадян у віці 15-70 років, зайнятих у неформальному секторі економіки, 2020 року, у порівнянні з

відповідним періодом 2019 року, скоротилася на 218 тис. осіб та становила 3,3 млн осіб, або 20,5% усіх зайнятих громадян. Серед видів економічної діяльності, найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (45%), у будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (16%) [7].

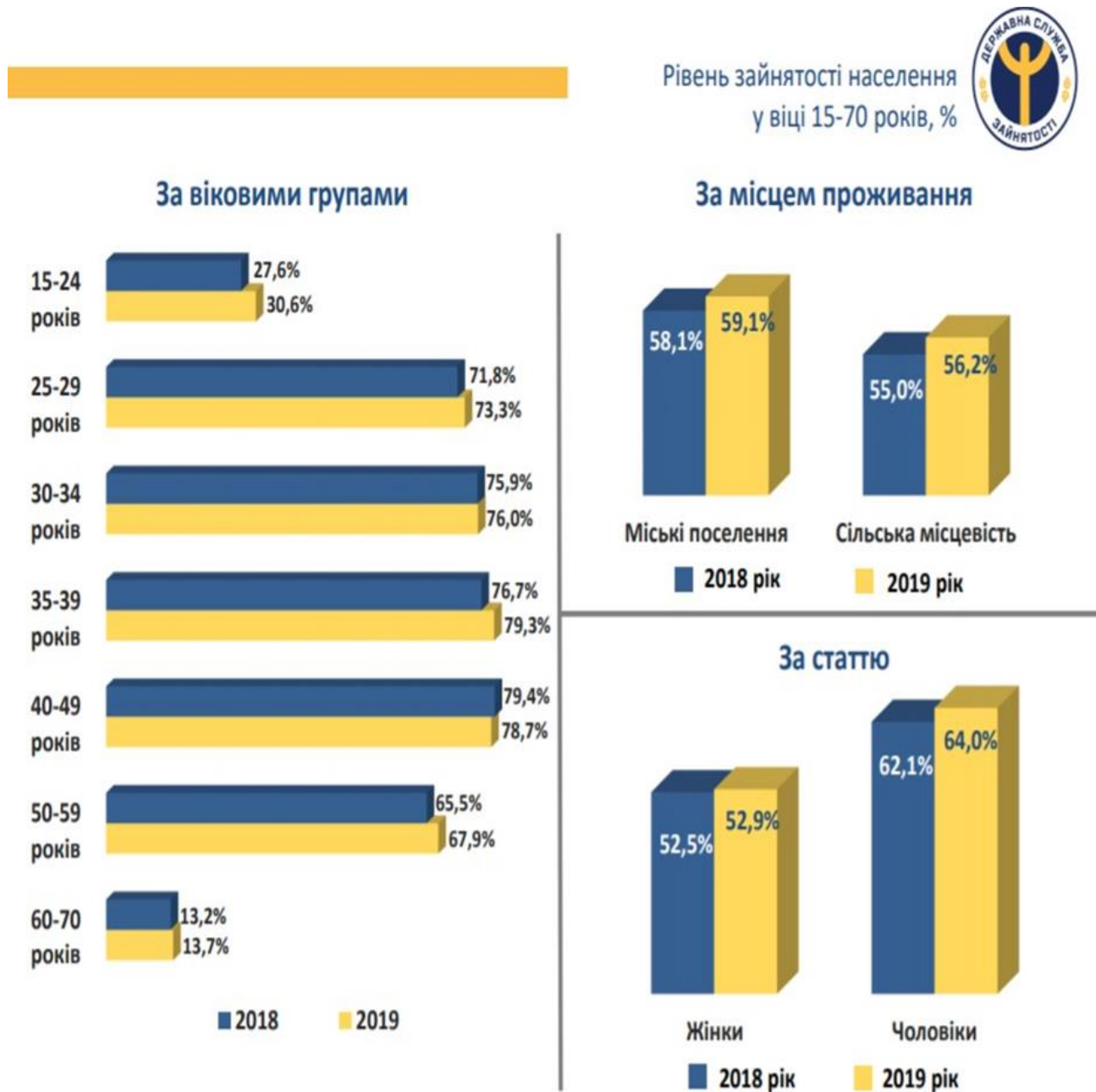


Рис. 2.2 Графічне порівняння рівня зайнятості населення 2018 та 2019 років : за віковими групами, місцем проживання, статтю у процентному співвідношенні [7]

Зростання рівня зайнятості у 2019 році порівняно з 2018 р. відбулося серед громадян усіх вікових груп, за винятком осіб віком 40-49 років, серед яких цей показник скоротився з 79,4% до 78,7%. Найвищий рівень зайнятості спостерігається серед осіб віком від 35 до 50 років (майже 80%), а найнижчий – серед осіб у віці 60-70 років (14%) та у віці 15-24 роки (31%). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віку навчається та не входить до складу робочої сили.

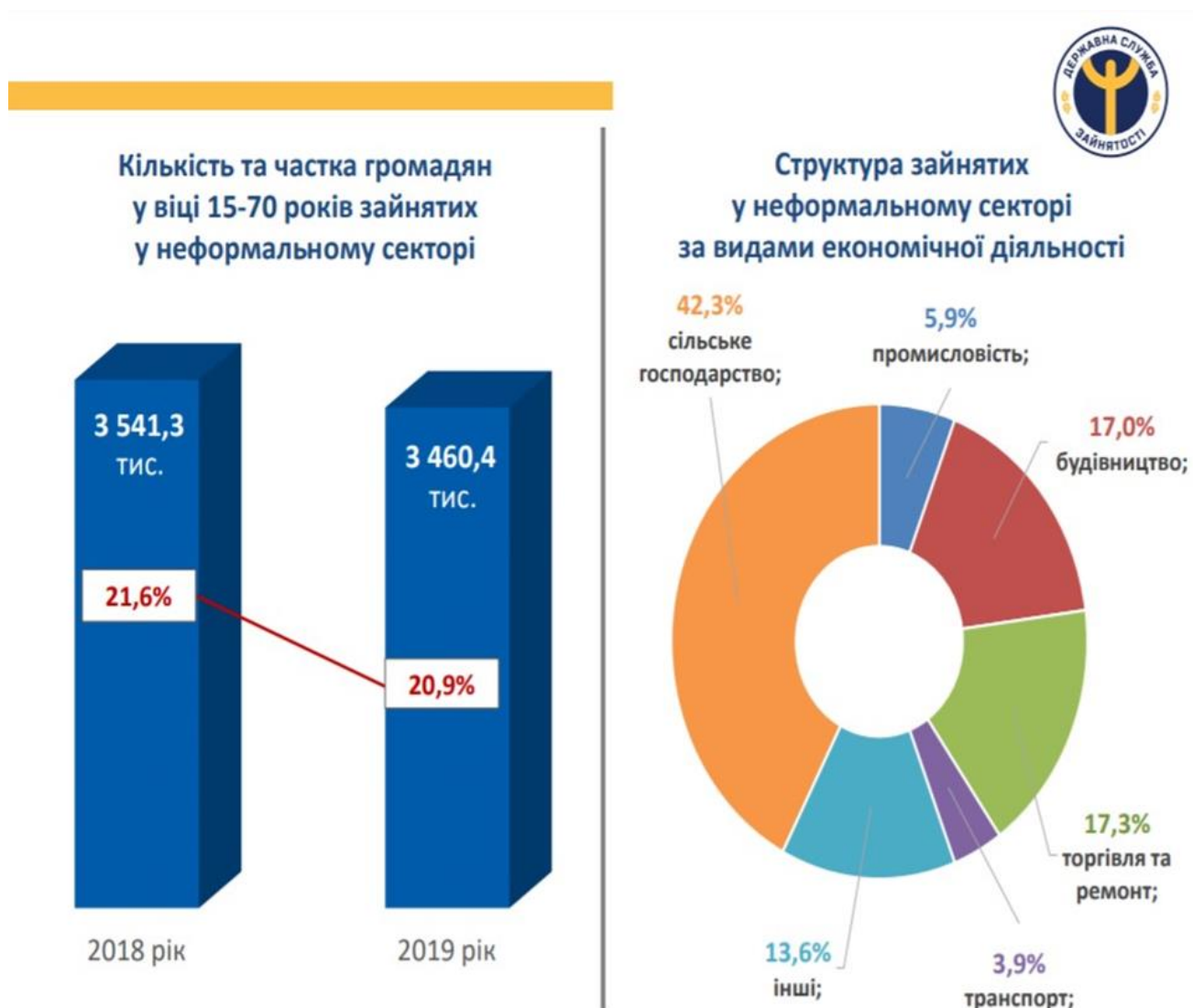


Рис. 2.3 Кількість громадян у віці 15-70 років, зайнятих у неформальному секторі економіки, у 2019 році, у порівнянні з 2018 роком [7]

Аналіз рівня безробіття населення в період з 2018-2020 рр. зображений в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Рівень безробіття населення в період з 2018-2020 рр., тис. осіб

Показник	Роки		
	2018р.	2019р.	2020р.
Кількість безробітного населення (за методологією Міжнародної організації праці (МОП)) у віці 15-70 років	1 579	1 488	1 670
Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у міській місцевості у віці від 15 до 70 років	1 063	995	1 079
Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у сільській місцевості у віці від 15 до 70 років	516	493	564
Кількість безробітного населення (за методологією МОП) жіночої статі у віці від 15 до 70 років	636	680	748
Кількість безробітного населення (за методологією МОП) чоловічої статі у віці від 15 до 70 років	943	808	895

Джерело: складене автором на базі статистичної інформації та інфографіки Державного центру зайнятості [7]

Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років у 2019 році, у порівнянні з 2018 роком, скоротилася на 91 тис. осіб та становила 1 488 тис. осіб. Рівень безробіття (за методологією МОП) скоротився з 8,8% до 8,2% робочої сили. У 2020 році, у порівнянні з 2019 роком, кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15-70 зросла на 182 тис. осіб та становила 1 670 тис. осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років зріс з 8,1% до 9,3% робочої сили [7].

У 2020 році зростання рівня безробіття відбулося в усіх регіонах. Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,9%), Київській (6,8%), Одеській (6,9%) областях та місті Києві (6,6%), а найвищий – Кіровоградській (12,5%), Волинській (12,4%), Донецькій (14,7%) та Луганській (15,4%) областях.

Необхідно відмітити, що рівень безробіття в країнах Європейського союзу зріс з 6,3% у 2019 року до 7,6% у 2020 році, зокрема серед молоді у віці до 25 років – з 14,5% до 17,4% робочої сили відповідного віку.

У 2019 р. порівняно з 2018 роком зменшення обсягів та рівня безробіття відбулося як у міських поселеннях, так і у сільській місцевості. У міських поселеннях кількість безробітного населення у віці 15-70 років зменшилася на 68 тис. осіб (до 995 тис. осіб), а рівень безробіття скоротився з 8,6% до 8,0%. У сільській місцевості – кількість безробітного населення зменшилася на 23 тис. осіб (до 493 тис. осіб), рівень безробіття скоротився з 9,2% до 8,7% робочої сили.

Навпаки у 2020 році у порівнянні з 2019 роком відбулося зростання обсягів та рівня безробіття як у міських поселеннях, так і у сільській місцевості. У міських поселеннях кількість безробітного населення у віці 15-70 років зросла на 84 тис. осіб (до 1 079 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 7,9% до 8,9%. У сільській місцевості - кількість безробітного населення зросла на 71 тис. осіб (до 564 тис. осіб), рівень безробіття зріс з 8,6% до 10,2% робочої сили.

За статтю, у 2019 році відповідно до 2018 року скорочення обсягів та рівня безробіття спостерігається серед чоловіків, в той же час серед жінок відповідні показники зростають. Серед чоловіків кількість безробітних зменшилася на 135 тис. осіб (до 808 тис. осіб), а рівень безробіття скоротився з 10,0% до 8,5%. При цьому, серед жінок кількість безробітних зросла на 44 тис. осіб (до 680 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 7,4% до 7,9% робочої сили. У 2020 році порівняно з 2019 роком серед жінок кількість безробітних зросла на 68 тис. осіб (до 748 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 7,6% до 8,9% робочої сили, серед чоловіків кількість безробітних зросла на 87 тис. осіб (до 895 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 8,5% до 9,7% [7].



Рис. 2.4 Графічне порівняння рівня безробітного населення 2018 та 2019 роках [7]

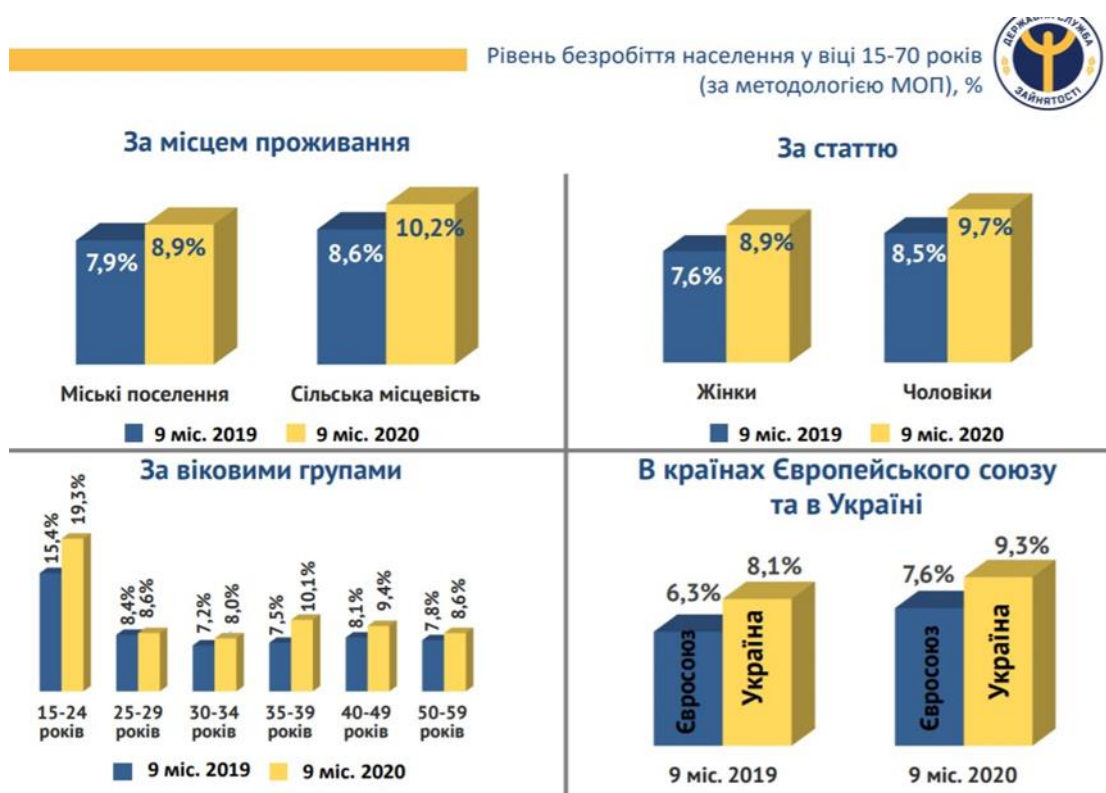


Рис. 2.5 Графічне порівняння рівня безробітного населення перших 9 місяців 2019 та 2020 роках [7]

Оцінка рівня заробітної плати 2018-2020 рр. зображена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Оцінка рівня показників заробітної плати у місяці грудень 2018-2020 рр.,
тис. грн.

Показник	Роки (місяць грудень)		
	2018р.	2019р.	2020р.
Середній розмір заробітної плати штатних працівників в Україні у грудні відповідного року	10,6	12,3	14,3
Міста та регіони, в яких отримували заробітну плату вищу за середню (грудень)	-	- м. Київ – 18,9 - Київська обл. – 13,3 - Донецька обл. – 13,2 - Миколаївська – 12,8	- м. Київ – 21,8 - Київська обл. – 14,3 - Донецька обл. – 14,7 - Миколаївська – 14,6
Найвища заробітна плата за видами діяльності (грудень): 1) Економічні види діяльності	-	- фінансова та страхова діяльність – 22,2 - сфера державного управління й оборони – 20,4 - сфера інформації та телекомунікацій – 19,6	- авіаційний транспорт – 26,0 - фінансова та страхова діяльність – 23,0 - сфера державного управління й оборони – 23,0 - сфера інформації та телекомунікацій – 23,0
2) Промислові види діяльності	-	- виробництво основних фармацевтичних продуктів і препаратів – 21,4 - постачання електроенергії, газу, пари – 20,2 - добувна промисловість – 16,2	- виробництво основних фармацевтичних продуктів і препаратів – 25,0 - постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 23,0 - добувна промисловість – 18,0 - виробництво продуктів нафтоперероблення – 16,0

Продовження таблиці 2.3

Показник	Роки (місяць грудень)		
	2018р.	2019р.	2020р.
Найнижча заробітна плата за видами діяльності (грудень): 1) Економічні види діяльності	-	тимчасове розміщення й організація харчування, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, сільське, лісове та рибне господарство: 7,0-9,0	тимчасове розміщення й організація харчування, поштова та кур'єрська діяльність: 7,0
2) Промислові види діяльності	-	текстильне виробництво, виробництво одягу, виробів зі шкіри та інших матеріалів: 7,8	текстильне виробництво, виробництво одягу, виробів зі шкіри та інших матеріалів: 8,0

Джерело: складене автором на базі статистичної інформації та інфографіки Державного центру зайнятості [7]

Середній розмір заробітної плати штатних працівників в Україні у грудні 2019 року, порівняно з відповідним місяцем минулого року, зріс на 16% та становив 12 296 гривень.

При цьому, існують суттєві регіональні диспропорції в оплаті праці. Заробітну плату у розмірі вищій за середній по країні отримували лише працівники у м. Києві (18,9 тис. грн), Київській (13,3 тис. грн), Донецькій (13,2 тис. грн), Миколаївській (12,8 тис. грн) областях. В інших регіонах країни заробітна плата коливалася від 9 тис. до 12 тис. гривень.

Середній розмір заробітної плати штатних працівників в Україні у грудні 2020 року, порівняно з відповідним місяцем 2019 року, зріс на 16% та становив 14 263 гривень. При цьому, існують суттєві регіональні диспропорції в оплаті праці. Заробітну плату у розмірі вищому за середній по країні отримували лише

працівники у м. Києві (21,8 тис. грн.), Донецькій (14,7 тис. грн.), Миколаївській (14,6 тис. грн) та Київській (14,3 тис. грн.) областях [7].

працівники у м. Києві (21,8 тис. грн.), Донецькій (14,7 тис. грн.), Миколаївській (14,6 тис. грн) та Київській (14,3 тис. грн.) областях [7].

У 2019 році серед видів економічної діяльності, найвищою заробітна плата була у фінансовій та страховій діяльності (22,2 тис. грн.), у сфері державного управління й оборони (20,4 тис. грн.), у сфері інформації та телекомунікацій (19,6 тис. грн.). Найнижчою – у тимчасовому розміщенні й організації харчування, в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, у сільському, лісовому та рибному господарстві (7-9 тис. грн.).

За видами промислової діяльності найвища заробітна плата пропонувалася у виробництві основних фармацевтичних продуктів і препаратів (21,4 тис. грн.), постачання електроенергії, газу, пари (20,2 тис. грн.) та у добувній промисловості (16,2 тис. грн.), найнижчою – у текстильному виробництві, виробництві одягу, виробів зі шкіри та інших матеріалів (7,8 тис. грн.). У середньому по промисловості заробітна плата становила 13,7 тис. грн.

У 2020 році серед видів економічної діяльності, найвищою заробітна плата була в авіаційному транспорті (26 тис. грн.), у фінансовій та страховій діяльності (23 тис. грн.), у державному управлінні та обороні (23 тис. грн.), у сфері інформації та телекомунікацій (23 тис. грн.). Найнижчою – у тимчасовому розміщенні й організації харчування та у поштовій та кур'єрській діяльності (7 тис. грн.).

За видами промислової діяльності найвища заробітна плата пропонувалася у виробництві основних фармацевтичних продуктів і препаратів (25 тис. грн.), у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (23 тис. грн.), добувній промисловості (18 тис. грн.), у виробництві продуктів нафтоперероблення (16 тис. грн.), а найнижчою – у текстильному виробництві, виробництві одягу, виробів зі шкіри та інших матеріалів (8 тис. грн.). У середньому по промисловості заробітна плата становила 15 тис. грн. [7].

Заробітна плата в Україні залишається значно нижчою, ніж в сусідніх країнах, та є фактором трудової міграції наших співвітчизників за кордон.

Аналіз показників надання послуг Державною службою зайнятості у 2018-2020 роках зображений в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Показники надання послуг Державною службою зайнятості у 2018-2020 рр.,
тис. (осіб, одиниць)

Показник	Роки		
	2018р.	2019р.	2020р.
Кількість всього населення, яке отримувало послуги	2 032 осіб	2 100 осіб	2 200 осіб
Кількість населення, яке отримувало послуги, маючи статус безробітного	1 040 осіб	1 000 осіб	1 200 осіб
Кількість населення, яке отримувало допомогу по безробіттю	-	993 осіб	1 119 осіб
Кількість працевлаштованого населення за сприянням Державної служби зайнятості	825,8 осіб	826 осіб	606 осіб
Кількість працевлаштованого зареєстрованого безробітного населення за сприянням Державної служби зайнятості	363,35 осіб	388,22 осіб	385 осіб
Середня тривалість пошуку роботи безробітними	116 днів	111 днів	-
Кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості	202 одиниць	206 одиниць	169 одиниць
Кількість вакансій	1 114 одиниць	1 153 одиниць	830 одиниць

Джерело: складене автором на базі статистичної інформації та інфографіки Державного центру зайнятості [7]

Безпосередньо в центрах зайнятості послуги державної служби зайнятості у 2019 році отримали 2,1 млн громадян, які шукали роботу, що на 68 тис. громадян більше ніж у 2018 році та на 100 тис. громадян менше ніж у 2020 році, з них, 1

млн осіб мали статус зареєстрованого безробітного у 2019 році, тоді як у 2018 статус безробітного серед тих, хто шукав роботу мали 1,040 тис. осіб, а у 2020 році 1,2 млн осіб [7].

Кількість населення, яке отримувало допомогу по безробіттю у 2019 році склало 993 тис осіб, що на 123 тис. осіб менше ніж у 2020 р. Кількість працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості у 2019 році збільшилося усього на 200 осіб порівняно з 2018 роком та становила 826 тис. осіб, тоді як у 2020 році кількість працевлаштованих значно знизилась порівняно з попередніми двома роками, становлячи 606 тис. осіб, зокрема, 53% (388,22 тис. осіб) у 2019 році були працевлаштовані оперативно до надання статусу безробітного, у 2018 році їх кількість становила 363,35 тис. осіб, а у 2020 році 385 тис. осіб. Середня тривалість пошуку роботи безробітнім у 2019 році порівняно з 2018 роком зменшилась на 5 днів і стала складати 111 днів.

У 2019 році, у порівнянні з 2018 роком збільшилась кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості на 4 тис. одиниць й стала складати 206 тис. одиниць, у 2020 році в порівнянні з 2019 роком кількість роботодавців зменшилась на 37 тис. одиниць, кількість вакансій з 1 114 тис. одиниць 2018 року зросла до 1 153 тис. одиниць 2019 року та зменшилась до 830 тис. одиниць у 2020 році [7].

У 2019 році за сприянням державної служби зайнятості 139 тис. безробітних, що на 46 тис. безробітних більше ніж у 2020 році (93 тис. безробітних), проходили професійне навчання. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 14% порівняно з 2018 роком та становила 54 тис. осіб, тоді як їх кількість у 2020 році зменшилась на 6 тис. осіб.

У 2020 році до громадських та інших робіт тимчасового характеру було залучено 100 тис. осіб. Приклади видів громадських робіт: благоустрій територій, впорядкування місць поховань, супровід інвалідів по зору, допомога сім'ям учасників АТО, роботи на об'єктах соціальної сфери, відбудова історичних пам'яток тощо [7].



Професійне навчання безробітних у центрах зайнятості професійно-технічної освіти ДСЗ у 2019 році

Кількість осіб, що навчалися в ЦПТО

54
тис.

95

Кількість ліцензованих професій

Приклади професій	
Електрогазозварник	Кухар
Оператор верстатів з програмним керуванням	Робітник фермерського господарства
Фрезерувальник	Перукар
Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	Верстатник деревообробних верстатів
Швачка	Кравець
Кондитер	Водій
Тракторист-машиніст	Маляр
Токар	Слюсар-ремонтник
Штукатур	Столяр

Регіони, де діють ЦПТО ДСЗ



Рис. 2.6 Професійне навчання безробітних у центрах зайнятості професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості у 2019 році [7]



Профорієнтаційні послуги у 2019 році

6,7 млн

наданих послуг

42 тис.

осіб пройшли тестування на платформі «Профорієнтація та розвиток кар'єри»

3,5 млн

осіб, які отримали послуги

65 тис.

осіб пройшли тестування на платформі «Моя професія: консультаційна мережа»

Категорії громадян:

Особи, що навчаються, бажають змінити роботу, інші

2,5
млн

у тому числі:
учні шкіл

1,5
млн

БЕЗРОБІТНІ

981 тис.

у тому числі:

учасники АТО

24 тис.

ВПО

10 тис.

особи з інвалідністю

46 тис.

молодь

320 тис.

Рис. 2.7 Профорієнтаційні послуги Державної служби зайнятості у 2019р.

[7]



Працевлаштування громадян, (структура, %) у 2019 році



Рис. 2.8 Працевлаштування громадян, (структура %) у 2019 році [7]

Працевлаштування безробітних, (структура, %) у 2020 році



Рис. 2.9 Працевлаштування громадян, (структура %) у 2020 році [7]

Аналіз обсягів запланованого масового вивільнення працівників у 2019-2020 роках зображений в інфографіці на рисунках 2.10, 2.11, 2.12.

Протягом 2020 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 301 тис. працівників, що на 103 тис. (або 52%) більше, ніж у відповідному періоді минулого року.

Порівняльна характеристика показників запланованого масового вивільнення між 2019 та 2020 роками, буде чітко зображена на рисунках 2.10, 2.11 та 2.12.

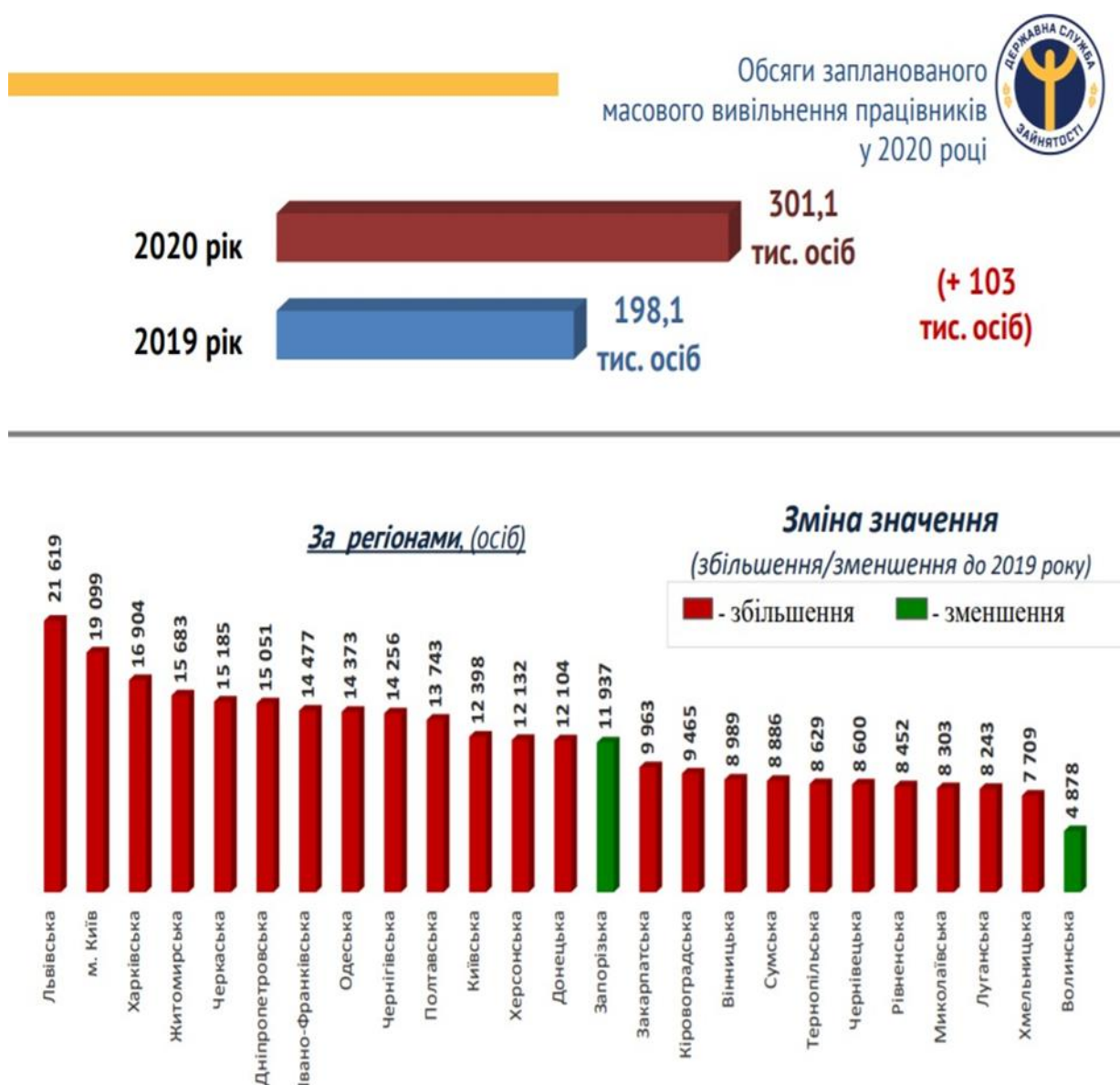


Рис. 2.10 Обсяги запланованого масового вивільнення працівників всього та за регіонами у 2019 та 2020 роках [7]

На рис. 2.10 можемо спостерігати обсяги масового вивільнення працівників у 2019 та 2020 роках. У 2020 році порівняно з минулим кількість запланованого вивільнення зросла на 103 тис. осіб, регіон, в якому планується найбільше вивільнення у 2020 році є Львівська область (21,2 тис. осіб), а регіон з найменшим планом вивільнення працівників є Волинська область (4,9 тис. осіб), лише у двох областях у 2020 році порівняно з 2019 роком обсяги масового звільнення зменшилися, це Волинська (4,9 тис. осіб) та Запорізька (11,9 тис. осіб).

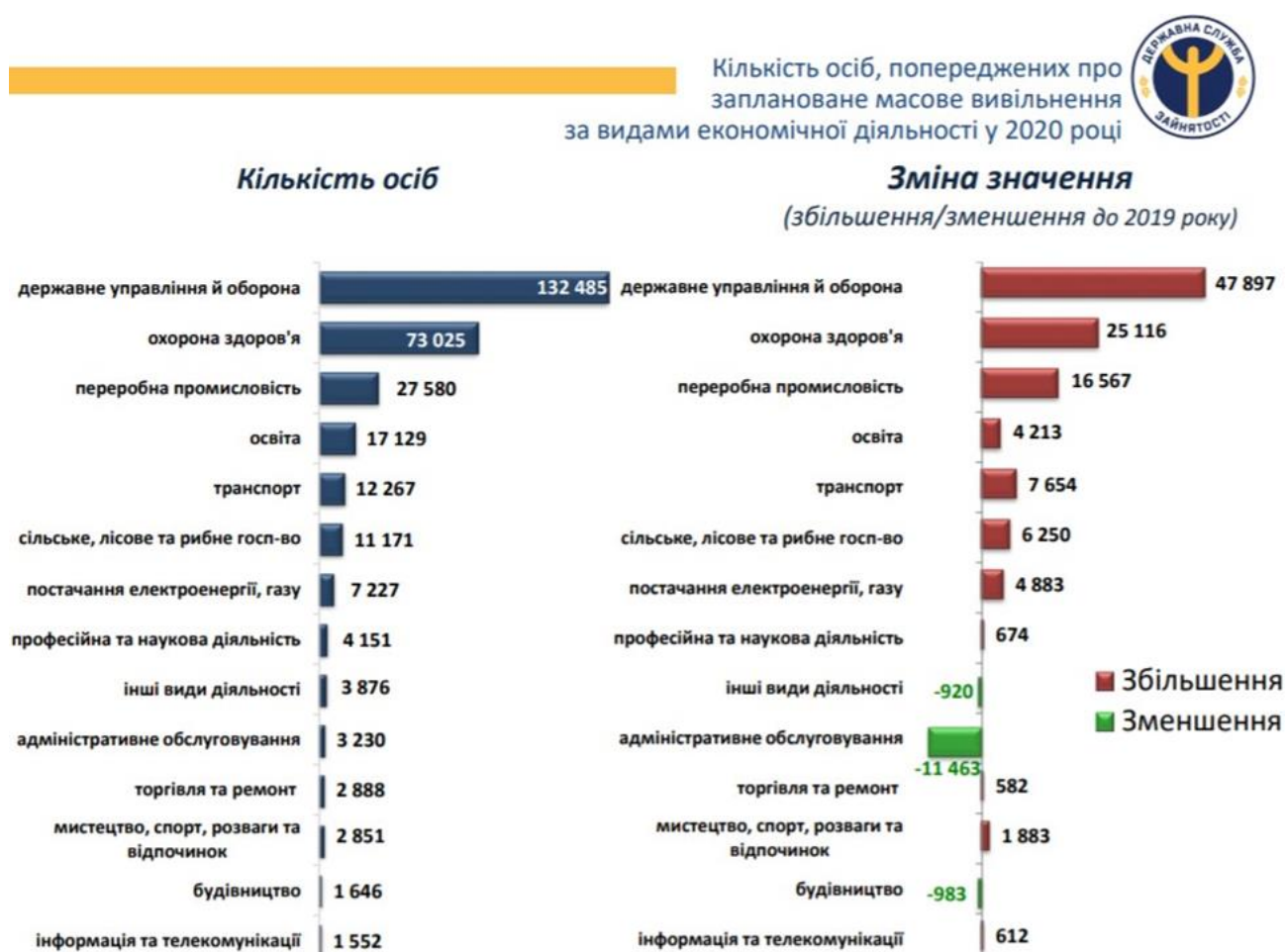


Рис. 2.11 Кількість осіб, попереджених про заплановане масове вивільнення за видами економічної діяльності у 2019/ 2020 роках [7]



Рис. 2.12 Кількість осіб, попереджених про заплановане масове вивільнення за професійними групами у 2019/2020 роках [7]

На рисунках 2.11 та 2.12 можна спостерігати кількість осіб попереджених про заплановане масове вивільнення у 2019/2020 роках за видами економічної діяльності та професійними групами відповідно. За видами економічної діяльності найбільша кількість осіб попереджених про масове вивільнення у 2020 році належить сфері державного управління та оборони 132 485 осіб, що на 47 897 осіб більше ніж у 2019 році, навпаки найменша кількість у сфері інформації та телекомунікації 1 552 особи, більше на 612 осіб ніж у 2019 році. У 2020 році зменшилась кількість осіб, яких було попереджено про масове вивільнення відповідно до 2019 року, по трьом параметрам видів економічної діяльності: адміністративне обслуговування (кількість зменшилась на 11 463 особи), будівництво на 983 особи та в інших видах діяльності на 920 осіб.

За професійними групами найбільшим показником, серед осіб попереджених про масове вивільнення у 2020 році стали службовці, керівники – 60 606 осіб, що на 20 136 осіб більше відповідного показника 2019 року, найменша кількість осіб це робітники сільського господарства їх кількість 863

особи та це єдиний показник, який зменшився у порівнянні з минулим роком, різниця склала 104 особи.

Фінансова діяльність Державної служби зайнятості: згідно з Положенням про Державну службу зайнятості, Державна служба зайнятості(ДСЗ) є неприбутковою державною установою, діяльність та виконання завдань і функцій якої фінансується коштом Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Джерела фінансування регулює Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Відповідно до статті 16 зазначеного закону, джерелами формування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття є:

- страхові внески страхувальників;
- суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та Закону України «Про зайнятість населення», інших законів до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб-підприємців за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;
- кошти державного бюджету, що спрямовуються до Фонду у випадках, установлених законом;
- доходи від розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду;
- благодійні внески підприємств, установ, організацій;
- інші надходження відповідно до законодавства України.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про зайнятість населення», установи ДСЗ здійснюють управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в межах затвердженого бюджету Фонду відповідно

до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», здійснюють управління майном, а також контроль за використанням коштів Фонду. Зокрема кошти бюджету Фонду використовуються на:

- виплату забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 Закону України «Про зайнятість населення», фінансування заходів, передбачених статтею 7.1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- здійснення заходів відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»;
- відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб;
- фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності ДСЗ;
- організацію роботи правління Фонду, розвиток та функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи ДСЗ;
- формування резерву коштів Фонду [5].

Фінансування установ ДСЗ регламентовано Порядком фінансування видатків установ Державної служби зайнятості, Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, затвердженим наказом Державного центру зайнятості від 11.09.2019 № 107.

Фінансування установ ДСЗ здійснюється відповідно до їхніх заявок на потребу в коштах, які формуються подекадно. Базові центри зайнятості та центри професійно-технічної освіти ДСЗ направляють заявки засобами електронного зв'язку до фінансового підрозділу регіонального центру зайнятості, а Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України — до фінансового підрозділу Державного центру зайнятості.

Зведена заявка регіонального центру зайнятості формується із заявок базових центрів зайнятості, апарата регіонального центру зайнятості та центрів професійно-технічної освіти ДСЗ. Після аналізу обсягу замовлених коштів

зведену заявку подають засобами електронного зв'язку до фінансового підрозділу Державного центру зайнятості.

Державний центр зайнятості після узагальнення поданих заявок та аналізу обсягів замовлених коштів готує Розподіл коштів Фонду на фінансування Державного центру зайнятості, регіональних центрів зайнятості та Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. На підставі затвердженого директором ДЦЗ або його заступником Розподілу коштів Фонду відділ бухгалтерського обліку готує платіжні доручення на перерахування коштів регіональних центрів зайнятості. До регіональних центрів зайнятості та Інституту підготовки Державної служби зайнятості України скеровують розшифровку за напрямками видатків, які фінансуються. Після отримання відповідних коштів на рахунок, регіональні центри зайнятості здійснюють фінансування базових центрів зайнятості, апарата регіонального центру зайнятості та центрів професійно-технічної освіти ДСЗ [5].

Фінансовий контроль здійснюють для того, щоби попередити або виявити факти порушення фінансового законодавства, усунути порушення фінансової дисципліни, виявити неналежне виконання працівником своїх обов'язків, що може призвести до втрат.

Внутрішній фінансовий контроль за використанням коштів Фонду в Державній службі зайнятості здійснює бухгалтерський відділ ДЦЗ методом обліку, аналізу, внутрішніх аудиторських перевірок, зіставленням різних елементів під час формування прогнозних даних бюджету Фонду, під час проведення фінансових операцій, на підставі первинних документів та звітних даних.

Зовнішній фінансовий контроль використання коштів ДСЗ здійснюється одночасно на декількох рівнях:

1. Державний рівень. Фінансовий контроль здійснюють Міністерство соціальної політики, Міністерство фінансів, Рахункова палата, Державна аудиторська служба, Державна казначейська служба України, правління Фонду.

2. Відомчий рівень. Фінансовий контроль здійснюють підрозділи внутрішнього аудиту Державної служби зайнятості, структурні підрозділи Державної служби зайнятості, які є відповідальними за формування та витрачання видатків за окремими напрямками витрат, фінансово-бухгалтерські підрозділи Державної служби зайнятості;

3. Рівень громадян. Громадяни здійснюють фінансовий контроль через опубліковані звіти та запити на публічну інформацію [5].

2.3 Оцінка та прогноз потреб у професійних кваліфікаціях в Україні

Для прогнозування попиту на спеціалістів та для оцінки якісних та кількісних змін на ринку праці, необхідно спочатку оцінити стан та перспективи розвитку економіки, провести детальний аналіз галузей, а на основі цього – готувати прогнози [5].

Моделі прогнозування попиту на ринку праці надають корисну інформацію як населенню (про можливий вибір професії чи спеціалізації), так і компаніям (щодо можливих майбутніх інвестицій у підвищення кваліфікації). Наприклад, Нідерланди мають традицію тісної співпраці між роботодавцями, профспілками та навчальними закладами, а інвестиції роботодавців в освіту заохочуються численними податковими умовами [5].

Більша частина досліджень ґрунтується на стандартній методології оцінки потреби в професіоналах, де для розрахунку сукупного попиту на робочу силу використовується макроекономічна модель країни, а галузевий розподіл робочої сили базується на детальній статистиці по галузі. Потім попит на спеціалістів окремих галузей визначається (екстраполюється) на основі історичних даних про ринок праці.

Попри використання досить продуманих показників, таку методологію часто критикують через наступні обмеження в її застосуванні:

- потрібна дуже надійна макроекономічна модель;
- мають бути вичерпні та надійні дані на ринку праці за професією, освітою та іншими характеристиками;

- можливості моделювання регіонального попиту є обмеженими (через брак даних);
- ця методологія не враховує потреби в динамічно мінливих ринках, оскільки вона має радше механічний характер; це особливо небезпечно при оцінці розвитку найновіших спеціальностей (біоінженерія тощо) або високодинамічних галузей (наприклад, інформаційних технологій).

Саме тому основною рекомендацією є вихід за рамки стандартного макроекономічного методу оцінки попиту на робочу силу та використання альтернативних моделей, що засновані на якісних оцінках, опитуваннях роботодавців та секторальному аналізу. У своєму дослідженні альтернативних моделей прогнозування попиту на робочу силу Роберт Вілсон, Інґрід Вулард та Дебора Лі дійшли висновку, що опитування роботодавців є найбільш надійним та логічним джерелом даних, що забезпечує найкращу інформацію про очікувані зміни на ринку праці та потребу в окремих професіях та кваліфікаціях. З іншого боку, результати опитування можуть бути суб'єктивними, тому рекомендується поєднання стандартних та альтернативних методів оцінки потреби в професіоналах [5].

Наразі уряд України проводить інтенсивну роботу, спрямовану на децентралізацію управління та делегування повноважень з адміністрації центрального рівня на місцевий та регіональний рівні. Це передбачає, що місцеві та регіональні органи влади будуть відігравати набагато важливішу роль у своєму розвитку та управлінні. Питання моніторингу потреб ринку праці, щоб професійна освіта відповідала вимогам ринку праці, порушується майже у всіх країнах Європейського Союзу. Доведено, що ефективні механізми відповідності попиту та пропозиції на ринку праці, а також передбачення майбутнього попиту на робочу силу можуть сприяти підвищенню продуктивності зайнятості та створенню високоякісних робочих місць. Наявність таких механізмів також може ефективно сприяти навчанню протягом усього життя та продуктивності працівника [5].

Головними інструментами прогнозування, що використовуються на рівні країн, є такі:

- Національні кількісні прогнози на основі моделювання. Загалом кажучи, це послідовний, комплексний та прозорий інструмент, але він дорого коштує й потребує даних, які не завжди є доступними.
- Дослідження у розрізі секторів або професій. Це надійний та достовірний інструмент щодо відповідних секторів, де проводиться дослідження, але він може давати суперечливі результати у разі охоплення одним дослідженням кількох секторів або галузей.
- Обстеження роботодавців. Сильний інструмент, оскільки передбачає залучення безпосереднього користувача/клієнта, але він може бути дуже суб'єктивним і непослідовним та зосереджуватися на існуючих вакансіях, а не на дисбалансі кваліфікацій наявної робочої сили.
- Прогнозні аналізи із розробленням різних сценаріїв розвитку подій (ґрунтується на результатах фокус-груп, обговорень, обстежень на основі дельфійського методу, напрацювань наглядових органів). Цілісний підхід із залученням безпосереднього користувача/клієнта, але несистематичний, результати можуть бути надто суб'єктивними і суперечливими.

Жоден із згаданих методів прогнозування неспроможний забезпечити точні й надійні результати визначення потреб у кваліфікаціях, однак вони можуть дати корисні орієнтири щодо того, як ринки праці розвиваються у відповідь на вплив різних зовнішніх чинників. Отже, питання полягає не у точності прогнозів, а в тому, чи є вони корисними та цінними порівняно з коштами, що їх національні уряди вкладають у цю роботу. Видається, що так, зважаючи на те, що результати прогнозування використовуються широким колом спеціалістів з питань професійної орієнтації, розробниками політик ринку праці, під час планування освітніх і навчальних програм [6].

Попит на робочу силу, як вже було з'ясовано у підрозділі 2.2 є відносно низьким, у 2020 році ринок праці знаходився під впливом загострення фінансово-економічної ситуації внаслідок як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, зокрема

запровадження обмежувальних заходів для запобігання поширенню інфекції Covid-19. У 2020 році роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 830 тис. вакансій.

Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 24% вакансій пропонувалося на підприємствах промисловості; 16% – у сільському, лісовому та рибному господарстві, 15% – в оптовій та роздрібній торгівлі. За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігався на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування – 24% (водій, токар, оператор заправних станцій, тракторист, машиніст екскаватора, оператор котельної, фрезерувальник, дорожній робітник), некваліфікованих працівників – 16% (підсобний робітник, робітник з комплексного прибирання будинків, дворник, прибиральник службових приміщень, вантажник, сторож, комірник, укладальник-пакувальник), працівників сфери торгівлі та послуг – 15% (продавець, кухар, охоронник, поліцейській, помічник вихователя, соціальний робітник, перукар, офіціант, бармен), кваліфікованих робітників з інструментом – 15% (швачка, електрик, електрогазозварник, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, монтер колії, муляр, робітник з комплексного обслуговування й ремонту) [7].

У середньостроковій перспективі — до 2025 року — найбільш необхідними будуть професії, пов'язані з розвитком електронних комерційних послуг, медицини та сфери обслуговування та торгівлі. З точки зору професій, основні зміни відбудуться у групах менеджерів, працівників, що надають послуги юридичним і фізичним особам, експертів у галузі харчової і переробної промисловості, кваліфікованих працівників, операторів і складальників устаткування та машин. Тенденція для менш кваліфікованих працівників у ключових галузях економіки буде негативною.

Тенденції зайнятості в аграрному секторі мають суперечливий характер: потреба у категоріях кваліфікованих фахівців зростатиме, з приходом нових технологій у виробництво, оновлення машинного складу та устаткування, тоді як потреба у некваліфікованих працівниках буде зменшуватися [6].

Серед професій, попит на які, як очікується, буде високим, можна виокремити:

- інженери і дизайнери в області високих технологій: ІТ-послуги (електроніка, високі технології, підтримка); спеціалісти харчової, фармацевтичної промисловості, розробники технологічних рішень;
- експерти в галузі біології, агрономії (нові сучасні сільськогосподарські технології, раціональне використання ґрунтів тощо) і медицини;
- муніципальні працівники, спеціалісти у сфері продажу продуктів харчування та продовольства;
- працівники сфери обслуговування (кур'єри, ріелтори, няні).

У таблиці 2.5 можна побачити середньостроковий прогноз потреби у кваліфікаціях за секторами у період з 2020-2025 рр. складений автором на фоні економічної ситуації в країні, епідеміологічного стану останніх років пов'язаного з поширенням інфекції Covid-19 та світової кризи.

Примітка до таблиці 2.5: Потреба встановлена до заданої величини 100% у 2020 р.

Таблиця 2.5

Прогноз потреби у кваліфікаціях населення за секторами у 2020-2025 рр.

№	Код за КВЕД	Сектор	2020р., %	2025р.,%
1	A	Сільське господарство, лісове господарство, рибне господарство	100	107,3
2	B	Гірнична справа і відкриті розробки	100	102
3	C	Виробництво	100	114,1
4	D	Постачання електроенергії, газу, пари, кондиціонування повітря	100	110,3
5	E	Водопостачання; водовідведення, Поводження з побутовими відходами, охорона навколишнього середовища	100	108,6

Продовження Таблиці 2.5

№	Код за КВЕД	Сектор	2020р., %	2025р., %
6	F	Будівництво	100	105,7
7	G	Гуртова і роздрібна торгівля; ремонт автомобілів і мотоциклів	100	102,8
8	H	Транспортування і складування	100	112
9	I	Послуги із забезпечення житлом і харчуванням	100	104,7
10	J	Інформаційні технології та комунікації	100	117,3
11	K	Фінансова діяльність і страхування	100	106,6
12	L	Діяльність у сфері нерухомості	100	105,8
13	M	Професійна, науково-технічна діяльність	100	98,1
14	N	Адміністративні послуги і служби підтримки	100	104
15	O	Державне управління і оборона; обов'язкове соціальне страхування	100	97,3
16	P	Освіта	100	103,7
17	Q	Охорона здоров'я і соціальна робота	100	115
18	R+S+T	Мистецтво, розваги і відпочинок + Інша діяльність у сфері послуг	100	113
Всього по секторах			100	107,2

Джерело: складене автором відносно, з урахуванням економічної ситуації в країні, епідеміологічного стану останніх років пов'язаного з поширенням інфекції Covid-19 та світової кризи.

В результаті ситуації, яка наразі склалась у світі й, безпосередньо в Україні, очевидно можна зрозуміти, що найбільшим відсотковим зростанням потреби у кваліфікаціях у період до 2025 року припадає на сектор J «інформаційних

технологій та комунікацій» (+17,3%) відносно 2020 року. Даний відсотковий ріст є невеликим, навіть не сягає чверті можливого, але досі незрозуміло, що можна очікувати від ситуації з поширенням інфекції Covid-19 та можливими наслідками вакцинації проти неї.

Близьке до такого зростання, як в секторі J можна прослідкувати в секторах С «Виробництво» (+14,1%), Q «Охорона здоров'я і соціальна робота» (+15%), R+S+T «Мистецтво, розваги і відпочинок +Інша діяльність у сфері послуг» (13%) відповідно до 2020 року.

Таке ж, але не настільки різке зростання можна побачити по секторах А «Сільське господарство, лісове господарство, рибне господарство», D «Постачання електроенергії», E «Водопостачання», H «Транспортування і складування», K «Фінансові послуги». Спостерігається деяка інертність (стагнація) у секторах B «Гірнична справа і відкриті розробки» F «Будівництво», G «Гуртова торгівля», P «Освіта», N «Адміністративні послуги і служби підтримки». Знизиться потреба у кваліфікаціях у секторах M «Професійна, науково-технічна діяльність» та O «Державне управління і оборона; обов'язкове соціальне страхування» приблизно на 3%.

Даний прогноз є відносним та відповідає потребам, які склались за останні роки.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Обґрунтування напрямів удосконалення і розвитку системи професійних кваліфікацій в Україні

Динамічні ринки праці з успішним поєднанням роботи та відповідними рівнями кваліфікацій позитивно впливають на економіку. Кваліфікації є найважливішим активом для суспільства, бізнесу та фізичних осіб. Знання та навички є «суспільним благом» та ключем до загального зростання продуктивності праці, а також до зменшення трудової нерівності як всередині країн, так і між ними. Однак переконалися, що люди мають відповідні кваліфікації (навички), виявилось головним викликом у всьому світі. Незважаючи на те, що поєднання навичок та роботи стало важливою політичною проблемою протягом останнього десятиліття, невідповідність ринку праці все ще існує і створює складну ситуацію, коли дефіцит кваліфікацій співіснує з безробіттям, часто перетворюючись на економічну та соціальну ізоляцію [86].

Більше того, традиційний підхід до кваліфікацій, заснований на простих припущеннях про те, що люди проходять систему початкової освіти, влаштовуються на роботу, не змінюючи місце роботи до кінця трудового життя і, нарешті, виходять на пенсію, ставиться під сумнів зростаючою кількістю змін на ринку праці, які вимагають від працівників постійного розвитку та удосконалення своїх кваліфікацій. За останні десятиліття технологічні зміни також різко прискорились. Працівники повинні постійно коригувати свої навички, щоб адаптуватися до інновацій. Сьогоднішня реальність вимагає, щоб офіційна освіта та навчання продовжувались на роботі та дедалі частіше в цифровому середовищі, щоб постійно оновлювати знання та навички. Постійний розвиток кваліфікацій є настільки ж важливим, як і початкова освіта, і має тривати протягом життєвого циклу особистості [86].

Завдання державних служб зайнятості сьогодні виходить за рамки допомоги шукачам роботи знайти роботу. Зосередження уваги на поєднанні ринку праці та зменшення невідповідності кваліфікацій вимагає спільної довгострокової стратегії, яка передбачає партнерство Державної служби зайнятості з іншими учасниками ринку праці (державним та приватним сектором) для постійного розвитку та вдосконалення використання навичок. Державна служба зайнятості може стати більш важливим гравцем, тісно співпрацюючи з іншими зацікавленими сторонами. Для успішної співпраці та подолання невідповідності кваліфікацій, необхідно вирішити проблеми, з якими стикається ДСЗ та використати можливості та нові ідеї [86].

Найголовніша проблема, з якою стикається Державна служба зайнятості – невідповідність професійних кваліфікацій.

Процес узгодження різноманітних кваліфікованих шукачів роботи з наявними вакансіями відбувається неавтоматично. Дисбаланс між попитом та пропозицією на кваліфікації існує у всіх економіках і часом неминучий. «Невідповідність кваліфікації» зазвичай визначається як термін надлишкової (надмірної) або недостатньої кваліфікації або навичок, якими володіють особи щодо вимог для виконання певного виду роботи. Частина будь-якого прояву невідповідності кваліфікацій є наслідком вибору індивідуального рівня освіти та професійної діяльності, а також недосконалої інформації про можливості на ринку праці [86].

Для осіб з кваліфікаціями, які не затребувані на ринку праці, вони означають нереалізовані очікування, нижчу віддачу від інвестицій в освіту та навчання, нижчу заробітну плату та нижчу задоволеність роботою. Для фірм вони можуть знизити продуктивність праці та збільшити коефіцієнт плинності персоналу. На макроекономічному рівні це сприяє структурному безробіттю та гальмує зростання ВВП через недостатнє використання робочої сили та зниження продуктивності праці. На додаток до втрат ефективності, ці невідповідності також спричиняють значні витрати на власний капітал, оскільки молоді люди, мігранти

та особи, які працюють на умовах неповного робочого дня та на термінових робочих місцях, більше піддаються невідповідності кваліфікацій.

Напрямки удосконалення для Державної служби зайнятості, які допоможуть уникнути невідповідність професійним кваліфікаціям:

- Ідентифікація кваліфікацій: надання інформації про ринок праці є однією з основних функцій Державної служби зайнятості. Справді, спроможність розробляти інформацію про ринок праці (тобто інтерпретувати та аналізувати ситуацію на ринку праці) має вирішальне значення для ефективного виконання інших функцій, таких як консультування по роботі, надання брокерських послуг для найму на роботу та наповнення вакансій. Традиційно Державна служба зайнятості здійснювала моніторинг ситуації на ринку праці з метою надання інформації, яка дозволяє окремим особам, роботодавцям, закладам освіти та навчання, приватним агентствам з працевлаштування, уряду та державним установам приймати більш обґрунтовані рішення. Зміни в динаміці ринку праці спонукали до розширення інформаційної ролі на ринку праці щодо впровадження інструментів для оцінки дисбалансу між попитом та пропозицією кваліфікації та ранньої діагностики невідповідності кваліфікації та втручань для зменшення дисбалансів. Однак ефективна ідентифікація кваліфікацій вимагає не лише розробки високоякісної інформації про ринок праці, вона також вимагає доступу зацікавлених сторін до відповідних даних за межами Державної служби зайнятості, а також спроможності аналізувати ці дані.

- Орієнтація на вміння та навички: надання інформації про кваліфікації є ще однією важливою функцією, яку має виконувати Державна служба зайнятості. У багатьох країнах державні служби зайнятості є основним джерелом інформації про ринок праці та можливий кар'єрний шлях. Нова динаміка ринку праці вимагає підходу до життєвого циклу, який передбачає удосконалення існуючої профорієнтації для підтримки більшої кількості кар'єрних змін, ніж у минулому. Професійна орієнтація визначається як «комплекс видів діяльності (прикладі включають надання інформації та порад, консультування, оцінку компетентності, наставництво, адвокацію, викладання рішень та навичок управління кар'єрою),

що дає можливість громадянам будь-якого віку та в будь-який момент їхнього кар'єрного шляху виявляти свої можливості, компетенції та інтереси для прийняття рішень щодо освіти, навчання та професійної діяльності. Це повинно допомогти керувати їхнім індивідуальним життєвим шляхом у навчанні, роботі та тих умовах, в яких вивчаються та / або використовуються здібності та компетенції".

- Профілювання кваліфікацій: профілювання стосується оцінки потреб окремих клієнтів та їхньої придатності до можливостей працевлаштування на поточному ринку праці, щоб забезпечити основу для розподілу або націлювання служби зайнятості на відповідні вакансії. Зовсім недавно різні організації застосовували статистичні та інформаційні інструменти для підтримки своєї діяльності. Зміни вимог ринку праці та реальність зростаючої кількості змін робочих місць у житті людей звернули увагу на необхідність профілювання, орієнтованого на "передавані навички", тобто ті навички, які не пов'язані з конкретною роботою, ноу-хау, або набута кваліфікація, а скоріше є наскрізними навичками, які служать основою для працевлаштування та придатні для використання на багатьох робочих місцях [86].

Щоб ефективно визначити найважливіші кваліфікації для робітників, необхідно мати інструменти вимірювання та спроможність аналізувати інформацію та зв'язки між попитом та пропозицією робочих місць та кваліфікацій. Щоб досягти цього, Державна служба зайнятості все частіше повинна застосовувати більш цілісний підхід, який відходить від простого збору інформації про трудову книжку, досвід роботи та офіційну кваліфікацію окремого шукача роботи, а також спрямовувати свою діяльність на збір та опис загальних та особливих результатів діяльності шукача роботи, набуті ним навички, а також навички, розвинені за допомогою неформального навчання [87].

Для прикладу профілювання кваліфікацій можна поглянути на досвід компетентного профілювання кваліфікацій у Фландрії, Бельгія.

Державна служба зайнятості Фландрії, Бельгія, VDAB(Фламандська служба працевлаштування та професійної підготовки), використовує базу даних під

назвою "КОМПЕТЕНТ" для виявлення технічних, особливих та наскрізних кваліфікацій, видів діяльності та знань, необхідних для профілів вакансій. Після реєстрації шукачі роботи самостійно повідомляють про свій рівень компетентності, використовуючи перелік, заснований на класифікації ROMA3.

Інформація, отримана шляхом профілювання кваліфікації, використовується VDAB при складанні планів особистого розвитку клієнтів та визначенні розриву в компетенції між їхнім теперішнім профілем та необхідним для іншої роботи. В даний час дані, про які повідомляються самостійно, враховуються в процесі узгодження, і система покладається на достовірність інформації, наданої її клієнтами. Однак агентство розробляє інструмент, за допомогою якого попередні роботодавці можуть перевірити компетенцію шукачів роботи самостійно [86].

- Перевірка кваліфікацій: перевірка кваліфікацій, навичок та компетентностей - це ще одна функція Державної служби зайнятості, яка має зазнати значних змін внаслідок появи дедалі більш мінливих ринків праці. Люди беруть участь у безперервному набутті кваліфікацій, що передбачає численні переходи до різних професій та наборів навичок. Таким чином, процес перевірки кваліфікацій та компетенцій відходить від перевірки кваліфікацій, отриманих шляхом формального навчального процесу з дипломами та сертифікатами, до перевірки кваліфікацій, отриманих неформальними методами навчання. Для супроводу цієї зміни Державна служба зайнятості повинна розвивати навички та зв'язки, щоб стати точками доступу для оцінки та сертифікації схем на основі кваліфікації, що вже діють у відповідних країнах, використовуючи, наприклад, системи оцінки та сертифікації навичок та компетенцій [86].

- Відповідність кваліфікацій: підбір шукачів роботи та вакансій є, мабуть, найбільш традиційною основною функцією Державної служби зайнятості. Зміна умов ринку праці спричиняє глибокі зміни у процесі відповідності. «Простого» узгодження пропозиції робочої сили із попитом, спрямованим виключно на професії та кваліфікацію, вже недостатньо. Сьогодні Державна служба зайнятості потребує спроможності відповідати навичкам людей, включаючи набуті та особливі навички. Виникає також потреба закликати Державну службу зайнятості

більше звертати увагу на якість зміни працівниками роботи, тобто накопичення навичок і компетенцій та довгострокові наслідки рішень щодо навчання та працевлаштування, а також загальну якість роботи та життя. Державна служба зайнятості повинна допомогти шукачам роботи у працевлаштуванні, адаптації та праві власності у їхньому переміщенні на ринках праці, всередині них та поза ними [87].

- Навчання кваліфікаціям: нарешті, навчання стає все більш важливою відповідальністю Державної служби зайнятості. Служба може стати воротами для навчання впродовж життя через їх тісну взаємодію з особами, які шукають роботу. Програми навчання призначені забезпечити базову освіту тим, хто не має базових навичок, допомогти некваліфікованим працівникам претендувати на роботу та допомогти кваліфікованим працівникам змінити професію у відповідь на економічні зміни. Такі програми можуть надаватися різними способами, наприклад, за допомогою аудиторних курсів, курсів поза робочим місцем, тренінгів за фактичним робочим місцем або поєднання обох (як у моделі подвійного навчання).

Програми можуть бути адаптовані відповідно до безпосередніх потреб ринку праці або для конкретних груп, що знаходяться в неблагополучному положенні. Партнерство як на національному, так і на регіональному рівнях повинно сприяти посиленню співпраці з навчальними закладами, роботодавцями та професійними структурами, щоб забезпечити якість програм та відповідати потребам ринку праці [88].

Потужність Державної служби зайнятості зменшувати невідповідність кваліфікацій в вищезазначених шести аспектах залежить від того, наскільки дана служба є посередником інформації та роботи на ринку праці. Чим більше можливостей буде мати Державна служба зайнятості, матиме контакт із шукачами роботи та роботодавцями та ділитиметься з ними інформацією про ринок праці, тим більше обсягу служба плануватиме та впливатиме на відповідність кваліфікаціям та поведінку учасників ринку праці.

На жаль, досить часто Державна служба зайнятості обмежена в охопленні вакансій, роботодавців та шукачів роботи. Докази європейських країн вказують на те, що більше половини державних служб зайнятості оцінюють свою частку вакансій менше ніж 40 відсотків, і лише три державні служби зайнятості повідомили про частку ринку від 80 відсотків до 100 відсотків. Більше 40 відсотків державних служб зайнятості контактують із менш ніж 20 відсотками роботодавців у своїй країні чи регіоні. Дані, доступні для країн Латинської Америки та Карибського басейну, показують, що охоплення державними службами зайнятості серед підприємств особливо низьке, і що жодна з країн регіону, для яких були дані, не охоплює більше 10 відсотків роботодавців [86]. В Африці та більшій частині Азії немає навіть достовірних даних про частку ринку державних служб зайнятості. Що стосується навчання кваліфікаціям, то близько 80 відсотків респондентів державної служби зайнятості, які опитувались у WAPES-IDB(Світова асоціація державних служб зайнятості), пропонують профорієнтацію клієнтам, але лише для молодих людей, які супроводжують вихід на ринок праці [86].

Державній службі зайнятості потрібно взяти на себе більш активну роль для отримання достовірної інформації. Державна служба зайнятості повинна отримати доступ до зовнішніх джерел інформації щодо поточного та майбутнього попиту та пропозиції на кваліфікації. Служба також потребує достатніх фінансових та людських ресурсів для передачі інформації про ринок праці шукачам роботи, роботодавцям та постачальникам освітніх та навчальних послуг. Іншими словами, чим нижча частка ринку Державної служби зайнятості, тим важливішою є потреба у розвитку та підтримці міцних зв'язків із національними, регіональними та місцевими мережами зацікавлених сторін ринку праці.

Багато державних служб зайнятості усвідомлюють важливість започаткування та розвитку партнерських відносин з іншими зацікавленими сторонами ринку праці. В опитуванні WAPES-IDB(Світова асоціація державних служб зайнятості) понад 60 відсотків із 73 організацій-учасниць повідомили, що їхні партнерські відносини добре або, скоріше, добре розвинені. Проте 63

відсотки також повідомили, що головним пріоритетом на наступні декілька стратегічних років є покращення партнерських відносин.

Загалом, партнерство виглядає більш успішним, якщо підтримуються відповідні заходи з боку політики. Наприклад, системи професійного навчання найкраще розвинені у країнах із потужною підтримкою національного уряду та координацією між організаціями, що надають послуги, у регіональних та місцевих районах. Є кілька хороших прикладів, на яких можна повчитися, коли мова йде про політиків, що підтримують партнерські відносини з кваліфікаціями, деякі з них будуть детальніше описані нижче.

Кваліфікації найвищого рівня: Міністерства освіти, економіки та праці в Китайському Тайбеї: Виконавчий орган Юань - це найвища адміністративна організація в Тайвані з точки зору вирішення всіх питань, пов'язаних з кваліфікаціями. Він відповідає за узгодження та координацію політики всіх міністерств та рад з метою координації між навчальними закладами, навчанням та зайнятістю, урядовими секторами (включаючи ресурси), галузями та школами. Міністерства освіти, економіки та праці проводять міжвідомчі наради для узгодження спільної політики та її реалізації. Згідно з тайванським Законом про професійне навчання, «центральний компетентний орган координує та інтегрує стандарти компетентності, курси навчання, критерії оцінки здібностей та службову інформацію про професійне навчання (...), необхідну для національної зайнятості». Міністерству праці доручено виконувати сертифікацію всіх видів кваліфікації, включаючи рівень сертифікації, зміст роботи, типи кваліфікації, стандарти кваліфікації та відповідні знання. Ці категорії також служать основою для екзаменаційних питань та методів сертифікації кваліфікації [86].

Політична підтримка у різних країнах: Європейський Союз та навчання протягом життя: Європейський Союз рішуче підтримує навчання впродовж життя і об'єднав усі колишні навчальні програми (такі як LEONARDO для осіб, які тільки починають працювати або COMENIUS), орієнтовані на загальноосвітні школи, в одну програму життєвого циклу під назвою ERASMUS plus. Підрозділ Європейської комісії з питань навичок та кваліфікації, політики та

мультилінгвізму заявляє, що такий підхід «збільшить синергію між секторами зайнятості та освіти та досягне більше стратегічного впливу. Завдання полягатиме у тому, щоб колишні програми, які працювали в таких нішах, як школи, працювали разом. Ми забезпечуємо на 40% більше бюджету, ніж сума всіх програм раніше». Для сприяння довготривалому партнерству на політичному рівні, яке стане прикладом для держав-членів та, можливо, інших світових регіонів, ЄС також створив альянси знань та кваліфікацій з працівниками, навчальними інститутами та іншими учасниками для зміцнення партнерства та скорегування навчальних програм. Європейський соціальний фонд (ЄСФ), основна програма фінансування Європейського Союзу для підтримки працевлаштування, використовується багатьма державами-членами для розробки та запровадження реформ в системах освіти та навчання для підвищення рівня працевлаштування.

Спільно з Європейським центром розвитку професійної підготовки Європейська Комісія здійснює регулярне прогнозування попиту на кваліфікації, приділяючи особливу увагу вузьким місцям занять та надаючи рекомендації освітнім органам щодо того, для яких кваліфікацій проводити навчання. Цю гідну політику потрібно підібрати таким практикам, як навчальні інститути, роботодавцям та державним службам зайнятості. Нарешті, використання сучасних технологій має бути інтегровано у функціонуючі партнерські відносини з кваліфікаціями.

Можливість мати більший вплив на баланс попиту та пропозиції кваліфікованих кадрів вимагає тісної співпраці з роботодавцями та організаціями роботодавців, профспілками та іншими зацікавленими сторонами, які мають особливу інформацію, ноу-хау або просто оперативний потенціал, який може допомогти Державній службі зайнятості. Прикладами таких організацій є організації, що надають освіту та навчання та приватні агентства зайнятості.

Роботодавці мають інформацію про поточні та нові потреби у кваліфікаціях та про невідповідність кваліфікацій у власній компанії. Отже, тісна співпраця з роботодавцями є ключовим фактором для того, щоб Державна служба зайнятості

мала вагомі знання про тенденції на ринку праці. Насправді відсутність широкого контакту з роботодавцями може обмежити можливість скласти адекватну картину майбутніх потреб у кваліфікаціях. Загально визнано, що якщо державні служби зайнятості контактують з менш ніж 20 відсотками роботодавців, вони можуть не виявити ознак про нові сектори, технології, нові бізнес-моделі та інші типи інновацій, що створюють потреби у нових робочих місцях та кваліфікаціях. Менший рівень охоплення бізнесу також може призвести до упереджених знань [86].

Міжнародні дані свідчать про те, що в історичному плані державні служби зайнятості були більше орієнтовані на працівників «білих комірців», а менше на сферу послуг та наукомісткий сектор [89]. Якщо таке упередження зберігатиметься, державним службам зайнятості може бути важко стати ключовим гравцем, оскільки більша частина майбутнього зростання відбуватиметься переважно у наукомістких секторах.

Управління відповідністю кваліфікацій: Служби з пошуку роботи Австралії:

Job Services Australia (JSA – Служби з пошуку роботи Австралії) - це укладені урядом контракти з низкою комерційних та некомерційних організацій на надання послуг із працевлаштування по всій країні. JSA - це основна державна програма служб зайнятості, яка надає систему працевлаштування для всіх тих, хто шукає роботу, що мають право на розробку "Плану шляхів зайнятості" з урахуванням їхніх індивідуальних потреб. Цей план розроблений для складання карти навчання, досвіду роботи та іншої допомоги, необхідної для того, щоб шукач роботи міг знайти роботу на основі навичок та уподобань інших шукачів роботи та можливостей працевлаштування в певній місцевості.

JSA запроваджує різні ініціативи, щоб конкретно задовольнити потреби роботодавців та допомогти у підборі кваліфікацій.

The Corporate Champions Program (Програма корпоративних чемпіонів) покликана допомогти роботодавцям вдосконалити свої навички з планування робочої сили та розробки політики по працевлаштуванню. Роботодавці отримують набір інструментів, який дозволяє їм продовжувати розвивати свої

навички щодо набору та утримання літніх людей. Роботодавці, які беруть участь у ньому, є представниками різних галузей [86].

Постачальники даної програми отримують плату за послуги навчання або моніторингу бізнесу та інформацію, яку вони надають роботодавцям, що включає в себе регулярні зустрічі з роботодавцем, надання допомоги роботодавцю у розробленні плану дій, та розробці тематичного дослідження досвіду роботодавця у програмі.

Роботодавці, які беруть участь у цій програмі, просять розробити тематичне дослідження разом із постачальником, щоб висвітлити, що вони отримали від участі у програмі. Більшість із цих роботодавців позитивно оцінили дану програму.

«Connections for Quality»(Якісні зв'язки) - це австралійська урядова ініціатива, яка допомагає працівникам служб зайнятості просувати свої стратегії обслуговування та демонструвати свої ділові партнерські стосунки з потенційними клієнтами. Інформація, надана Connections for Quality, працює як збалансована презентація послуг, що надають можливість шукачам роботи та роботодавцям робити більш обгрунтований вибір при виборі постачальника, який найкраще відповідає їхнім потребам.

Відділ кадрів для малих та середніх підприємств у Німеччині: У німецькій економіці переважають малі та середні підприємства (МСП), що мають до 250 працівників, багато з яких намагаються знайти потрібний талант. Часто МСП не мають ресурсів або можливостей для виявлення та набору кваліфікованих кадрів або для інвестування у всебічне навчання. Державні служби зайнятості в Німеччині, Bundesagentur für Arbeit (BA), розробили спеціальний пакет послуг, що допомагає МСП підвищити якість та продуктивність своєї робочої сили. Стратегія та впровадження послуг роботодавця враховують розвиток та прогнози для економічних секторів та галузей, а також пропонують, серед інших послуг, таку підтримку у підборі кадрів та розвитку навичок:

- Заповнення робочих місць та навчання для існуючого та нового розширеного бізнесу.

- Консультування щодо навичок (Qualifizierungsberatung). Служба роботодавця функціонує як консультант, а не як керівник у компанії, тобто вона підтримує менеджера компанії у визначенні та здійсненні відповідних заходів для розвитку персоналу. Сюди входять навчальні модулі, такі як демографічний аналіз, планування спроможності до навчання, моніторинг результатів навчання, створення кваліфікаційних партнерських відносин та рівні можливості.

- Участь / представництво на виставках та кар'єрних заходах.

- Послуга управління ключовими рахунками для великих компаній з понад 500 співробітниками та кількома відділеннями або філіями з централізованим управлінням. Управління ключовими рахунками також контролює стратегічний діалог між ВА та тимчасовими агенціями.

- Спеціалізований офіс бакалавра для вирішення будь-яких запитів роботодавців про міжнародні навички, кваліфікації топ-менеджменту та мистецькі таланти [86].

- Працівники з працевлаштування, що обслуговують роботодавців, проходять навчання з відповідних технічних, консультативних та торгових тем. Вони мають досвід застосування методів аналізу, таких як визнання мотивів та потреб роботодавця як основи для подання спеціальних заходів.

Організації роботодавців також мають знання про поточні та нові потреби у кваліфікаціях та компетентностях, а також про прогалини у кваліфікації у своєму секторі. Співпраця з організаціями роботодавців регулярно згадується як інноваційна та ефективна стратегія, а також важливий спосіб отримання інформації на мікро- та макрорівні про динаміку та потреби у кваліфікації у галузях та секторах. Наприклад, у Європі більшість державних служб зайнятості співпрацюють з організаціями роботодавців для обговорення тенденцій та перспектив розвитку сектору [86]. Також у Латинській Америці та Карибському басейні є цікавий досвід партнерства.

Партнерство з приватним сектором: Національна служба зайнятості в Гондурасі: Завдяки своїй Програмі сприяння зайнятості (PROEMPLEO), підтриманій Міжамериканським банком розвитку, Гондурас робить

фундаментальні кроки для вирішення роз'єднаності між попитом та пропозицією служб зайнятості та професійною підготовкою. PROEMPLEO в основному складається з двох програм: Національної служби зайнятості Гондурасу (SENAEH) та Навчальної програми з працевлаштування (EPEM). SENAH встановила партнерство з організаціями приватного сектору для спільного управління та фінансування цих послуг. Партнерство розпочалося з розміщення офісів SENAEH у приміщеннях асоціацій та палат, де посередницькі послуги надаються відповідно до правил, процедур та систем SENAEH. Персонал та матеріали для надання послуг забезпечуються приватним сектором. Альянс SENAH встановив настанови щодо подальшого розвитку служб професійної підготовки. EPEM - це інноваційна навчальна схема, оскільки вона впроваджується через підрозділи з підготовки менеджерів, створена в асоціаціях роботодавців, які забезпечують адміністративний персонал, комунальні послуги, оренду, користування інтернетом та іншими пов'язаними з цим витратами [86].

Міністерство праці та соціального забезпечення здійснює регуляторний та довірчий контроль за програмою, підтримує та контролює управління та результати. Ініціатива «навчання в компанії» готує молодь до відчутних можливостей для роботи; зміст тренінгу безпосередньо пов'язаний з розвитком знань та навичок поведінки для роботи. Нещодавно EPEM було перейменовано на програму *Con Chamba Vives Mejor* («З працевлаштуванням ти живеш краще») і координується безпосередньо Президентом Республіки.

Партнерство з профспілками: профспілки мають інформацію про нестачу кваліфікації та її надлишок у компаніях. Вони також мають інформацію про політику навчання та виплати заробітної плати, пов'язані з навчанням, та іноді беруть участь у здійсненні навчання. Профспілки також можуть відігравати ключову роль у розвитку культури на робочому місці протягом усього життя та допомагати працівникам розвивати набуті навички для підвищення рівня працевлаштування та готовності до прогресу на ринку праці [88].

Профспілки також можуть пропонувати навчання для робітників і можуть допомогти Державній службі зайнятості забезпечити навчання протягом усього життя для успішної зміни професії.

Партнерство з навчальними закладами: ряд закладів освіти, зокрема університети, технічні коледжі та дослідницькі центри, можуть мати доступ до знань про майбутні тенденції ринку праці. Головним чином, навчальні заклади є суб'єктами ринку праці, відповідальними за надання людям належних знань, умінь та навичок, щоб вони могли працевлаштовуватися та могли робити внесок у розвиток економіки. Державна служба зайнятості може розвивати партнерські відносини з навчальними закладами для забезпечення своєчасності та актуальності освіти та підготовки кадрів на всіх рівнях, у тому числі через законодавчі рамки, інституційні структури та механізми фінансування, а також розробляти критерії для вимірювання, моніторингу та оцінки прогресу [86].

Залучення закладів освіти до ідентифікації та орієнтації кваліфікацій: Національне агентство з пропаганди та розвитку компетенцій (ANAPES), Марокко: ANAPES підписав рамкову угоду про відповідність кваліфікацій з Державним секретаріатом шкільної освіти, професійними асоціаціями та іншими зацікавленими сторонами ринку праці. Співпраця охоплює: Визначення потреб у навчанні (кількість, галузь) шляхом опитування приватних навчальних закладів, що слугують посиланням на початок навчання.

- Оцінка якості шкільної освіти, включаючи приватні установи та рішення щодо додаткового навчання та фінансування.
- Підбір та нагляд за організацією тренінгів.
- Скринінг та моніторинг користувачів, які беруть участь у навчанні, та впливу наданого розвитку навичок.
- Початок перспективних досліджень з метою виявлення довгострокової потреби в персоналі та якості в різних секторах.

Партнерство з приватними агентствами зайнятості: Державна служба зайнятості, як правило, охоплює лише частину вакансій на ринку праці. Агенції тимчасової зайнятості та провайдери спеціалізованих служб зайнятості

(наприклад, орієнтовані на ринки праці для висококваліфікованих) часто мають справу з групою роботодавців у сегментах ринку з галузевим або кваліфікаційним рівнем, з якими Державна служба зайнятості рідше контактує. Отже, приватні агентства з працевлаштування можуть мати доступ до інформації про майбутні тенденції щодо попиту на кваліфікацію, що стосуються безробітних у майбутньому. Наприклад, розвиток інформаційних технологій може бути не актуальним для безробітних сьогодні, але майбутнім працівникам потрібно буде розвивати навички використання цієї технології.

Управління змінами на ринку праці з його постійною потребою виявляти, навчати та поєднувати кваліфікації протягом усього життя, є складним завданням, яке постійно змінюється. Потрібно створювати партнерські відносини, щоб допомагати шукачам роботи будувати, розвивати та підтримувати працездатність із раннього віку, а також допомагати роботодавцям заповнювати кваліфікації, які сприятимуть зростанню економіки та злагодженому світовому суспільству. Державна служба зайнятості може стати чудовим партнером та помічником у цьому. Завдяки більшому потенціалу, новим технологіям, кращому охопленню інформацією (та знанням для використання цієї інформації) та управлінням зацікавленими сторонами, орієнтованому на результат, Державна служба зайнятості може стати рушійною силою у відповідності кваліфікацій протягом усього життєвого циклу [86].

3.2 Удосконалення основних напрямів діяльності Державної служби зайнятості щодо розвитку професійних кваліфікацій з урахуванням міжнародного досвіду в сучасних умовах

В сьогоденній час, світ стикнувся з величезною проблемою, яка змінила життя, без винятку, кожного жителя планети - пандемія коронавірусу COVID-19.

Наслідки пандемії коронавірусу (COVID-19) для ринку праці, ймовірно, будуть серйозними. Багато фірм намагаються утриматися на плаву під час часто жорстких заходів карантинних обмежень, і велика кількість робітників вже була залучена до різних форм короткочасної роботи або звільнена.

Державна служба зайнятості повинна відігравати вирішальну роль у запобіганні захопленню ринку праці під час кризи та сприяти його швидкому відновленню, як тільки почнуть скасовуватися заходи карантинних обмежень. В цей час Державній службі зайнятості потрібно удосконалити основні напрями своєї діяльності, змінюючи підхід до старого формату надання своїх послуг, та запровадити стратегію, яка допоможе подолати кризу на ринку праці. Службі потрібно буде надавати підтримку віртуально (тобто не віч-на-віч) величезному притоку шукачів роботи. Це повинно включати гарантії того, що різні виплати виплачуватимуться без зволікань, надання інформації та заохочення шукачів роботи залишатиметься в активному стані, навіть якщо вакансій буде менше ніж попиту на них. У короткостроковій перспективі економічний вплив пандемії змінює попит на робочу силу по секторах та регіонах, і ще належить з'ясувати, чи призведе це до більш постійного перерозподілу робочої сили між секторами та регіонами.

Отже, Державна служба зайнятості стикнулася не тільки зі збільшенням кількості шукачів роботи, але й з необхідністю перерозподілити багато з них за професіями, секторами та регіонами. Це вимагає надання їм належної інформації про ринок праці та підтримки розвитку кваліфікацій. Для виконання цих особливо складних завдань ДСЗ повинна бути спритною та швидко реагувати та адаптуватися до нової ситуації.

Ключові напрями удосконалення Державної служби зайнятості:

- Для реагування на кризу COVID-19 необхідна спритна та активна Державна служба зайнятості (ДСЗ).
- Запобігати безробіттю завдяки спрощеному використанню схем скороченої роботи: Схеми короткочасної роботи (Short-time work (STW)) визначені в пропозиції регламенту Європейської Комісії від 2020 року як «публічні програми, які дозволяють фірмам, які стикаються з економічними труднощами, тимчасово скоротити кількість відпрацьованих годин, одночасно надаючи своїм працівникам підтримку в доходах від держави за неробочі години». Схеми короткочасної роботи можуть передбачати або часткове

скорочення кількості годин, відпрацьованих протягом обмеженого періоду (наприклад, часткове призупинення трудового договору), або тимчасове скорочення (наприклад, повне призупинення трудового договору). В обох випадках трудовий договір продовжується і не порушується. Схеми короткочасної роботи призначені допомогти роботодавцям досягти гнучкості в періоди тимчасового економічного спаду, не вдаючись до звільнення. Для роботодавця ця стратегія має додаткову перевагу у збереженні кваліфікованої робочої сили на відміну від набору непідготовленого персоналу, коли економічна ситуація стабілізуватиметься. Для працівника схема скороченої роботи дозволяє залишатися на ринку праці навіть при зниженому рівні робочого часу та оплати праці, а отже, уникаючи зниження їх кваліфікації.

- Необхідно встановити пріоритети та впорядкувати процедури подання допомоги по безробіттю, одночасно зменшуючи та призупиняючи інші несуттєві послуги у короткостроковій перспективі.

- Налаштувати вимоги щодо пошуку роботи та моніторингу відповідно до можливостей всередині країни.

- Заохочувати шукачів роботи залишатися активними, надаючи своєчасну інформацію про роботу, яка доступна на ринку праці та послуги з профорієнтації, пропонуючи онлайн-курси навчання, оновлюючи інформацію про вакансії та сприяючи відповідності кваліфікаціям [90].

У більшості країн світу застосовуються безпрецедентні заходи для боротьби з новим спалахом коронавірусу (COVID-19) та пом'якшення наслідків для здоров'я суспільства. Хоча ці заходи зуміли уповільнити розповсюдження вірусу, вони пов'язані з високими економічними витратами та великими наслідками для ринку праці. Фірми намагаються утриматися на плаву, і багато робітників у постраждалих секторах в кращому випадку працюють за схемами короткочасної роботи або звільняються. Ці негативні наслідки матимуть стійкий ефект навіть після того, як світ вийде з карантину, пов'язаного з пандемією COVID-19.

Державна служба зайнятості відіграє важливу роль у підтримці функціонування ринку праці під час цієї кризи. Для того, щоб виконати цю

особливо складну роль, ДСЗ повинна бути спритною, тобто швидко адаптуватися до нової ситуації та часто й гнучко коригувати свої дії, реагуючи на непередбачувані події. З одного боку, Державна служба зайнятості стикається з неперевершеним притоком нових шукачів роботи, але не може особисто зустрітися зі своїми клієнтами через карантинні обмеження. З іншого боку, кількість пропозицій про роботу у багатьох секторах скорочується, внаслідок чого у Державній служби зайнятості залишається менше вакансій. Тим не менше, деякі галузі, такі як певні медичні послуги та сільське господарство, стикаються з серйозним дефіцитом робочої сили. У міру подальшого розгортання економічного впливу кризи попит на робочу силу, можливо, буде змінюватися далі по секторах та регіонах.

Державна служба зайнятості повинна адаптувати свій спосіб роботи та свою стратегію в коротко- та середньостроковій перспективі, щоб допомогти обмежити наслідки кризи COVID-19 на ринку праці.

Цифрові послуги є ключовим елементом коротко- та середньострокової реакції ДСЗ. Ті, хто мав повноцінні цифрові інструменти до спалаху COVID-19, зараз перебувають у кращій ситуації: процес подання заявок може залишатися незмінним, а підтримка шукачів роботи через віддалене спілкування може тривати безперешкодно. Цифровізацію не можна нарощувати в короткостроковій перспективі, особливо з огляду на великий приплив шукачів роботи.

Нижче розглядатиметься досвід різних країн щодо адаптації операцій державних служб зайнятості до безпрецедентної ситуації обмеження та надаватимуться вказівки щодо того, як Державна служба зайнятості може найкращим чином справитися з короткотерміновими проблемами, одночасно прокладаючи шлях до середньострокових стратегій, які допоможуть покращити основні напрями діяльності у зв'язку з ситуацією, яка виникла в світі в теперішній час.

Напрями запобігання безробіттю та боротьба зі збільшенням припливу шукачів роботи та зверненням за пільгами:

- Встановлення пріоритетів та впорядкування процедур подання заявок на допомогу по безробіттю; надання привілеїв онлайн-додаткам, приділяючи особливу увагу питанням кібербезпеки та шахрайству в інтернеті; додатки на телефоні мають бути створені також для клієнтів без цифрових навичок або доступу до інтернету.

- Надання додаткової підтримки клієнтам без цифрових навичок, щоб гарантувати, що вони можуть подати заявку та отримати допомогу.

- Масштабування та призупинення менш важливих послуг, щоб звільнити ресурси для обробки заявок на пільги, щоб підтримка доходів швидко досягла тих, хто її потребує.

- Зробити автоматичне поновлення пільг та полегшити процедури подання заявок на отримання виплат.

Запобігання безробіттю робітників є ключовим пріоритетом ринку праці для багатьох країн в умовах поточної кризи. Численні країни Організації економічної співпраці та розвитку (далі - ОЕСР) запровадили, розширили або лібералізували схеми короткочасної роботи з метою запобігання ескалації безробіття. Цими схемами часто керуються державні служби зайнятості. Досвід світової фінансової кризи свідчить про те, що схеми короткочасної роботи можуть бути ефективним інструментом політики для уникнення дорогого розподілу робочих місць та збереження ноу-хау у фірмах, тим самим сприяючи швидшому відновленню після закінчення кризи [91]. Однак значне збільшення кількості заявок на отримання пільг на схеми короткочасної роботи цього разу порівняно з попередньою економічною рецесією представляє величезну проблему.

Наприклад, третина всіх німецьких фірм подала заявку на німецьку схему короткочасної роботи до кінця квітня 2020 року. Схеми короткочасної роботи є новими в ряді країн, а отже, процедури подання заявок часто є не повністю автоматизованими, що може призвести до затримок відшкодування витрат роботодавців та збільшення навантаження на ДСЗ.

В умовах нинішньої кризи виплата компенсації короткочасної роботи без затримок є ключовим пріоритетом, оскільки численні фірми стикаються з

серйозними обмеженнями у ліквідності. Кілька країн спростили процедури подання заявок, щоб обмежити рівень бюрократії та пришвидшити затвердження схеми короткочасної роботи. Наприклад, у Швейцарії термін поновлення схеми короткочасної роботи збільшився вдвічі з трьох до шести місяців, що зменшує кількість заявок, які потрібно обробити, а отже, пришвидшує процес затвердження. У Бельгії процедури подання заявок на схему короткочасної роботи були значно скорочені. Роботодавці, які просять затвердити схеми короткочасної роботи, можуть просто подати заявку через електронну декларацію. Раніше офіційні вимоги були набагато жорсткішими щодо деяких мотивів короткочасної роботи. Великобританія є однією з небагатьох країн, яка впроваджує абсолютно нову схему короткочасної роботи для подолання кризи COVID-19. Роботодавці можуть подати заявку на отримання пільг через інтернет, а обробка заявки відбувається автоматично [90].

Інші країни, такі як Німеччина, Італія та Японія, також спростили свої схеми короткочасної роботи, наприклад, розширивши доступ. В Італії схеми короткочасної роботи зараз доступні у всіх секторах, включаючи фірми, які раніше не мали права на участь. Забезпечення простоти процесів, низький рівень бюрократії та достатня кількість персоналу для розгляду заявок щодо короткочасної роботи має вирішальне значення для забезпечення своєчасної виплати компенсації, тим більше у країнах, які не мають значного інституційного досвіду роботи зі схемами короткочасної роботи. Наприклад, німецька державна служба зайнятості збільшила кількість співробітників, які обробляють заявки, які стосуються схем короткочасної роботи, у 14 разів порівняно із звичайним часом.

Державна служба зайнятості повинна розставити пріоритети при обробці заяв про допомогу по безробіттю. Своєчасна реєстрація безробітних та обробка заявок про допомогу є першочерговими завданнями для підтримки людей, доходи та добробут яких перебувають під загрозою пандемії [91].

Це може бути складним завданням, оскільки у багатьох країнах кількість заяв про допомогу по безробіттю досягає безпрецедентного рівня. Найбільш вражаючі докази таких неперевершених цифр надходять із США, де кількість заяв

про пошук нових робочих місць сягнула понад 26 мільйонів за лічені тижні [92]. Крім того, багато урядів створюють нові права для людей та послаблюють умови отримання прав, сприяючи збільшенню обсягу заявок на допомогу.

У відповідь на численні заяви про допомогу Державна служба зайнятості повинна ретельно продумати, як найкраще реагувати на збільшену кількість заявок на отримання пільг та коригувати свої ресурси та управління відповідно до цих потреб.

Державна служба зайнятості може звільнити ресурси, зменшивши масштаби та призупинивши інші послуги в короткостроковій перспективі. Для задоволення великого припливу вимог про допомогу ДСЗ може звільнити ресурси шляхом скасування несуттєвих заходів та полегшення процедур подання заявок на отримання допомоги та належних виплат.

Щодо останнього, деякі країни надають автоматичне поновлення виплат протягом періоду карантинного обмеження (наприклад, виплати непрацевдатності в Естонії та Новій Зеландії, виплати шукачам роботи в Іспанії та Греції, а також житлові та дитячі надбавки в Чеській Республіці) та скасували терміни подання заявок на реєстрацію безробітних (наприклад, Словенія). Протягом цього періоду послуги моніторингу пошуку роботи можна призупинити або зменшити. У більшості ДСЗ також тимчасово призупинили навчання, організацію ярмарків вакансій та діяльність працівників мережі.

Державна служба зайнятості повинна - наскільки це можливо - впорядкувати процеси застосування переваг. Інтернет-інструменти та автоматична обробка заявок можуть полегшити цей процес. ДСЗ з добре розвиненою ІТ-інфраструктурою краще справлятиметься із заходами обробки заявок, оскільки процес подання заявки на отримання пільг може залишитися незмінним для всіх клієнтів, що володіють цифровими навичками та доступом до інтернету.

Наприклад, повністю автоматизована обробка виплат по страхуванню на випадок безробіття дозволила естонській ДСЗ впоратися зі збільшеним обсягом заявок, мінімізуючи необхідність переселення ресурсів з інших служб.

Якщо ДСЗ не має готового інтерфейсу користувача, альтернативу, яку досить швидко розробити, є завантажувана форма заявки, яку шукачі роботи можуть подати безпосередньо на веб-сайті або надіслати електронною поштою або звичайною поштою. Однак кібербезпека є проблемою, і ДСЗ, спілкуючись зі своїми клієнтами електронною поштою та інтернет-інструментами, має пам'ятати про кібератаки, загрози спілкування електронною поштою та викрадення особистих даних. Державна служба зайнятості може інформувати клієнтів на своєму веб-сайті про належні практики кібербезпеки, яких слід дотримуватися для захисту як клієнтів, так і систем служби. Подібно до заявок на виплати допомоги по безробіттю, клієнтам слід заохочувати звертатися до центрів ДСЗ в інтернеті для отримання інформаційних запитів. Телефонні дзвінки все одно мають залишатися доступними паралельно з інтернет-допомогою. Веб-сторінки центрів зайнятості мають давати відповіді на найпоширеніші запитання через розділ поширених запитань або віртуальну допомогу.

Люди, які не володіють цифровими навичками або не мають доступу до інтернету, повинні отримувати особливу підтримку. У міру розвитку кризи COVID-19 цифрове відторгнення посилює соціальну нерівність. ДСЗ повинна приділяти особливу увагу людям, які можуть не володіти навичками інтернет користування та не вміти подавати цифрові заявки. Дуже важливо, щоб телефонні послуги підтримувались, і щоб заявки могли прийматись по телефону та звичайною поштою. ДСЗ також може співпрацювати з неурядовими організаціями (далі - НУО) для надання додаткової підтримки та допомоги для отримання пільг.

Наприклад, у Великобританії Citizens Advice(неурядова організація Великобританії) підтримує людей на ранніх стадіях вимоги щодо універсального кредиту. В Іспанії Acción Contra el Hambre також допомагає шукачам роботи та сім'ям, які потребують, подати заявку на отримання пільг. У ці часи скоординовані дії між ДСЗ та НУО ще важливіші, щоб забезпечити в найбільш вразливих місцях доступ до усієї можливої підтримки.

Заходи заохочення та підтримка тих, хто шукає роботу, одночасно коригуючи умови під час кризи коронавірусу (COVID - 19):

- Коригувати вимоги щодо пошуку роботи та моніторингу відповідно до можливостей всередині країни та поступове посилення моніторингу пошуку роботи, як тільки ситуація покращиться.

- Заохочувати шукачів роботи якнайкраще використовувати час, продовжуючи пошук і подання заявок на роботу; створення або оновлення резюме та профілів в онлайн базах даних; користування інформаційними та профорієнтаційними послугами; та проходження електронного навчання / онлайн-курсів.

- Наскільки це можливо, враховуючи режим обмеження, заохочувати до тимчасових добровільних та громадських робіт шукачів роботи, які не можуть знайти роботу, щоб зайняти їх продуктивною діяльністю під час кризи COVID - 19.

- Сприяти узгодженню шукачів роботи з вакансіями шляхом спрямування тих, хто шукає роботу, на пропозиції, доступні також під час кризи COVID-19, та проведення онлайн-ярмарків вакансій та заходів зі швидких співбесід.

- Забезпечувати активним спілкуванням осіб, що шукають роботу, для інформування, пропозицій, які все ще доступні, а які в даний час недоступні, щоб уникнути розчарування та зневіри. Хоча для переважної більшості клієнтів ДСЗ цього можна досягти шляхом регулярного оновлення веб-сторінок, зв'язок через інші засоби масової інформації та робота з партнерськими організаціями є важливим для охоплення клієнтів, які не володіють цифровими навичками.

Більшість країн ОЕСР мають чіткі процедури звітування про пошук роботи [93]. Мета полягає в тому, щоб спрямувати шукачів роботи шукати її більш інтенсивно, а також розширити свої зусилля на більш широкий спектр потенційних можливостей працевлаштування для відновлення самодостатності. Крім того, підбір та перенаправлення шукачів роботи на вакансії виявляється ефективним у збільшенні рівня повторного працевлаштування. ДСЗ у ряді країн продовжували виконувати вимоги щодо пошуку роботи та звітності також під час кризи COVID-19. Наприклад, такі зобов'язання, як регулярне подання заявок на отримання пільг, збереглися в Нью-Йорку, Неваді та інших штатах США, а пошук та подання заявок на роботу є активними в ДСЗ в Брюсселі (Бельгія), Естонії,

Нідерландах та Великобританії. У деяких країнах це виражається активним спілкуванням з клієнтами, інформуванням їх про те, що консультації можна проводити по телефону, в Інтернеті або за допомогою відеоконференцій, тоді як живі зустрічі неможливі (наприклад, Фландрія (Бельгія), Фінляндія). Такі вимоги можуть застосовувати лише ДСЗ із добре розвиненими цифровими послугами. Однак навіть у країнах, які дотримуються більш жорстких заходів, ці вимоги часто пом'якшуються та коригуються, щоб відобразити нові можливості для шукачів роботи з дітьми вдома через закриття шкіл або тих, хто перебуває на жорсткому карантині. Однак зараз багато ДСЗ призупинили вимоги щодо пошуку роботи та скасували санкції за відсутність активного пошуку роботи (наприклад, Франція, Німеччина, Португалія, Словенія та Швеція). Не застосовуючи санкцій, низка країн намагається заохотити шукачів роботи якнайкраще використовувати період карантинних обмежень, продовжуючи активно шукати роботу. Ця стратегія була застосована Австралією, Данією, Естонією та Латвією, де "шукачам роботи пропонується залишатися готовими до роботи" [94], а "безробітним [...] все одно слід подавати заявки на роботу [95]. Для стимулювання тих, хто шукає роботу, продовжувати активний пошук роботи, ключовими є комплексні та прості в навігації інтернет-послуги, онлайн-навчання та сучасні бази даних про вакансії.

Державна служба зайнятості має продовжувати відігравати важливу роль у відповідності попиту та пропозиції робочої сили. У ряді країн ОЕСР публічні бази даних про вакансії, які часто ведуть ДСЗ, є єдиною найбільш часто використовуваною платформою вакансій [96]. Такі бази даних є ключовими для визначення секторів, які стикаються з гострим дефіцитом робочої сили, наприклад в основних послугах та спрямовуванні шукачів роботи до цих секторів. Робота, опублікована на державних платформах вакансій, також заслуговує на довіру, оскільки зазвичай передбачає певну перевірку роботодавців. Ряд країн створили спеціальні веб-сторінки, на яких розміщуються вакансії для основних роботодавців із негайними потребами у наймі. В інших країнах ДСЗ у своїх базах даних про вакансії підкреслюють, в яких секторах /які роботодавці зараз

потребують працівників за допомогою (хеш-тегів) (наприклад, Брюссель та Фландрія (Бельгія), Німеччина, Швеція) або створили ринкові місця, що рекламують нагальні потреби (наприклад, Австрія, Естонія). Хоча ДСЗ доводилося відмовлятися від фізичних подій «швидких співбесід» для вакансій та ярмарків вакансій, деякі ДСЗ пропонують онлайн-швидкісні співбесіди (наприклад, шведська ДСЗ) та влаштовують онлайн-ярмарки вакансій. Наприклад, незважаючи на невизначений стан ринку праці, Естонська ДСЗ проводила віртуальний ярмарок вакансій з 14 по 17 квітня 2020 року. У Нідерландах ДСЗ надає підтримку шукачам роботи та роботодавцям, використовуючи їх модель управління попитом та пропозицією, інструмент відповідності на основі компетентностей, щоб переконатися, що вакансії на життєво важливих робочих місцях заповнені. Що стосується попиту, вони звертаються до роботодавців, щоб запропонувати свої послуги, поради та зібрати інформацію про можливі вакансії. Що стосується пропозиції, вони шукають шукачів роботи, які мають кваліфікації підходящі на визначені вакансії [90].

Державна служба зайнятості все ще може надавати консультації та кар'єрні поради за допомогою цифрових інструментів та телефону. Шукачі роботи можуть отримувати консультації на добровільних засадах або мати доручення відвідувати співбесіди. Незважаючи на те, що обов'язкові співбесіди в основному були припинені, важливо, щоб ДСЗ продовжувала свою роль консультанта, особливо в ці невизначені та складні часи. Там, де дозволяють ресурси, це можна зробити за допомогою телефону, електронної пошти або інструментів для відеодзвінків.

Естонська ДСЗ вже забезпечувала дистанційне профорієнтаційне консультування електронною поштою, телефоном та Skype до кризи. З січня по березень 2020 року попит на дистанційне кар'єрне консультування зріс більш ніж у сім разів в Естонії, причому найбільш популярним варіантом залишається телефонне консультування [97]. Це має обнадіювати інші ДСЗ, оскільки телефонні рішення легко впровадити за невеликих додаткових витрат, а також можуть використовуватися клієнтами, які не володіють цифровими навичками.

Інтернет-інструменти можуть виявитися ефективними, коли особиста взаємодія неможлива. Нещодавнє дослідження з бельгійського регіону Фландрія пропонує обнадійливі докази ефективності інтернет-інструментів. Дослідження порівнювало три різні типи перенаправлення на вакансії через ДСЗ:

1) активні перенаправлення через співробітника по телефону або електронною поштою;

2) автоматизовані реферали через інтернет-систему;

3) особисті зустрічі, на яких направлення передаються шукачеві роботи.

Найважливішим висновком є те, що всі три інструменти направлення виявились ефективними. Хоча перший підхід виявився найефективнішим як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі, також автоматичні реферали підвищують рівень переходу до зайнятості на 50% за перші два місяці і вдвічі збільшують його в довгостроковій перспективі [98]. Отже, такі інструменти можуть запропонувати явну перевагу для заохочення та підтримки шукачів роботи під час кризи COVID-19 для країн, які вже мають такий тип інструментів (наприклад, Фландрія та Брюссель у Бельгії, Данії, Нідерландах, Кореї).

Підтримка підвищення кваліфікації та підготовка робітників та шукачів роботи до виходу на ринки праці після COVID-19:

- Необхідно використовувати цифрові канали у творчих формах, щоб забезпечити своєчасне та відповідне навчання та дослідити варіанти більш неформальних методів навчання, таких як розміщення навчальних відео, матеріалів для читання та тестів, які шукачі роботи можуть використовувати безпосередньо на веб-сайтах ДСЗ.

- Поширення також за допомогою інноваційних каналів інформації про онлайн-навчання серед цільових груп та заохочення участі.

- Підтримка доброї співпраці з ключовими зацікавленими сторонами у навчанні для забезпечення безперервності надання послуг.

Навчальні заходи мають вирішальне значення для формування та підтримання кваліфікацій, необхідних на ринках праці після COVID-19, і Державна служба зайнятості у цьому відношенні має відіграти важливу роль.

Забезпечення доступності тренінгів для шукачів роботи та працівників в цілому буде дуже важливим. Коли заходи обмеження поступово будуть скасовані, ринки праці цілком можуть відрізнятись від тих, що існували до спалаху.

У багатьох країнах ОЕСР кількість тих, хто шукає роботу, буде вищою, ніж раніше, і, можливо, ще більше зросте. Крім того, можуть відбуватися зрушення у попиті на робочу силу в різних секторах, а більша кількість працівників може бути переміщена. Більше того, попит на кваліфікації вищого рівня, можливо, зросте (і може продовжувати це робити) навіть у секторах, які традиційно покладаються на низькокваліфіковану робочу силу, такі як продовольче обслуговування, роздрібна торгівля та адміністративна робота. Усі ці тенденції вимагали б швидкого та плавного підвищення кваліфікації населення, яке постраждало від цих змін. ДСЗ у країнах ОЕСР відіграють важливу роль у цьому процесі у співпраці зі своїми партнерами: навчальними закладами, роботодавцями, муніципалітетами, регіональними органами влади та міністерствами, відповідальними за освіту та політику зайнятості.

ДСЗ у ряді країн використовували цифрові канали творчо для забезпечення своєчасного та відповідного навчання. Більшість ДСЗ ОЕСР призупинили надання очної підготовки незабаром після введення заходів карантину. Наявність існуючих рішень для навчання в інтернеті дозволило багатьом країнам продовжувати надавати навчальні заходи (за певним набором навичок, яким можна навчати в інтернеті) з мінімальними інвестиціями (наприклад, в Естонії, Нідерландах, Австрії, Данії, деяких регіонах Італії або трьох регіонів Бельгії). Крім того, деякі країни розширили можливості навчання, доступні в інтернеті. У Данії закон був змінений таким чином, що муніципалітети мають компетенцію пропонувати нові курси цифрової кваліфікації, а у Франції понад 150 нових навчальних курсів стали доступними в інтернеті в магазині "Emploi Store". Швеція користується частиною додаткового фінансування, яке виділяється ДСЗ та іншим ключовим гравцям, для посилення дистанційного навчання та навчання в інтернеті. ДСЗ Брюссельського регіону (Бельгія) повідомляє про збільшення кількості курсів, які пропонуються французькою мовою під час кризи COVID -

19, та про посилення мовної та ІТ-підготовки. ДСЗ у Фландрії використовує період карантину як можливість оновити зміст та навчальний матеріал. Естонська ДСЗ у співпраці з відповідними зацікавленими сторонами змогла швидко розробити електронне навчання для працівників, які користуються послугами догляду, які користувались великим попитом під час кризи [90].

ДСЗ знайшли інноваційні способи розповсюдження інформації про навчання в інтернеті та заохочення участі. ДСЗ є ключовими дійовими особами у розповсюдженні інформації на онлайн навчальних курсах за допомогою різних каналів для охоплення цільових груп. ДСЗ може поширювати інформацію про доступне навчання, розміщуючи інформацію на своїй веб-сторінці, надсилаючи електронні листи своїм клієнтам, розміщуючи інформацію в соціальних мережах та рекламуючи навчальні пропозиції у звичайних засобах масової інформації, таких як радіо.

ДСЗ у Брюсселі розгорнула активну кампанію на своєму веб-сайті та використовуючи свою статтю для реклами своїх навчальних пропозицій та заохочення людей використовувати їх ("Confiné mais connecté! Suivez une forma en ligne"). Більше того, ДСЗ у Брюсселі використовує свою статтю для розповсюдження інформації про заходи, пов'язані з COVID-19, і планує зосередити наступну статтю на онлайн-навчанні. ДСЗ у Франції активно працює у своєму акаунті у Twitter та на каналі YouTube для просування тренінгів та інших способів залишатися активними. ДСЗ в італійському регіоні Тренто заохочує шукачів роботи шукати можливості для навчання, щоб підготуватися до майбутнього, та рекламує на своєму веб-сайті портал FormazioneXTe, який представляє пропозиції про тренінги акредитованих органів.

Менш інтерактивні методи навчання можуть бути ефективним та недорогим інструментом у цей період. Багато ДСЗ пропонують тренінги, такі як розміщення навчальних відео, матеріалів для читання та тестів, які шукачі роботи можуть використовувати безпосередньо на веб-сайтах ДСЗ (або порталах самообслуговування) або переходячи за посиланнями на зовнішні веб-сайти. Це можливо, якщо вже є наявний навчальний матеріал. Коли такий матеріал

недоступний, може бути кращим використовувати інші інструменти, такі як вебінари, які легко організувати, але вони вимагають залучення кваліфікованих тренерів. Для того, щоб задовольнити більш конкретні потреби у навчанні, ДСЗ, можливо, доведеться звернутися до навчальних закладів та разом із ними розробити рішення, наприклад, шляхом покриття витрат на програми з мовної підготовки або ІТ-навчання для тих, хто шукає роботу, в сферах, які потребують ІТ та мовної підготовки.

Підтримка належної співпраці з постачальниками послуг та відповідними зацікавленими сторонами є важливою для забезпечення безперервності надання послуг під час та після закінчення періоду карантинних обмежень. У більшості країн тренінгові заходи пропонуються приватними інституціями, і ДСЗ відіграють певну роль у супроводі та підтримці цих інституцій із використанням інтернет-інструментів для забезпечення навчання. Малопольський регіон у Польщі та Естонії надав ранні інструкції та вказівки приватним інституціям щодо дистанційного навчання. Запобігання виходу постачальників послуг з ринку є важливим для забезпечення навчання після закінчення заходів карантину.

Країни застосовують різні підходи щодо навчання на робочому місці. Незважаючи на те, що багато країн призупинили всі інституційні тренінги, навчання, яке проводиться на робочому місці, це навчання все ще можливе в деяких країнах, якщо воно відповідає умовам безпеки. Наприклад, навчання на основі роботи триває в бельгійському регіоні Фландрія, якщо діяльність не призупинена через рішення роботодавця чи уряду або медичну довідку, яку надає особа, яка проходить навчання. Навчання на роботі може продовжуватися за допомогою телероботи у Валлонії, якщо воно супроводжується тренінгом віддалено, наприклад електронною поштою або телефоном. Шукачі роботи в Португалії можуть відмовитись від навчання на робочому місці без штрафних санкцій (і з можливістю повернутися до тренувань), якщо вони почуваються некомфортно в час карантинних заходів.

По всьому ОЕСР ДСЗ перейшли в режим оперативного управління кризисними ситуаціями. Пандемія COVID-19 розгорнулася швидко, і її розвиток

був здебільшого непередбачуваним. Економічні наслідки необхідних карантинних заходів були як раптовими, так і серйозними. Це спричинило низку безпрецедентних заходів урядів щодо зміцнення робочих місць та доходів. ДСЗ, у свою чергу, змушені були швидко реагувати та часто гнучко регулювати свою реакцію. Як правило, ДСЗ повинні були відступити від своїх стратегічних планів і станом на середину квітня 2020 року не мали достатньо часу та інформації для повного коригування своїх стратегій.

На сьогодні керівництво багатьох ДСЗ зосереджується на антикризовому управлінні, моніторингу ситуації та щоденному реагуванні на ситуацію на ринку праці. Дещо винятковою країною є Швеція, де практикується більш м'яка політика соціального дистанціювання, поряд із довгостроковими змінами в активній політиці ринку праці (включаючи, перш за все, різні форми субсидованої зайнятості) та навчання дорослих, яке було запроваджено вже наприкінці березня 2020 р. Крім того, шведській ДСЗ вдалося розробити та реалізувати більш перспективний план пандемії [99].

ДСЗ, які швидко реагували на зміни на ринку праці досягли успіху в антикризовому управлінні. ДСЗ із гнучкою бізнес-моделлю змогли швидше, ніж інші, адаптувати свої підходи. Брюссельська ДСЗ була однією з перших ДСЗ в Європі, яка активно змінила свою операційну модель, перерозподіливши персонал, обладнання та канали для ефективного реагування на поточну кризову ситуацію. Служба навіть припинила свої очні послуги до того, як уряд Бельгії ввів суворі заходи карантину. Це стало можливим, головним чином тому, що це автономний державний орган, відповідальний за вирішення питань, які безпосередньо поставлені перед службою. Хоча 84% ДСЗ в ЄС створені як окремі державні органи (автономні державні органи чи виконавчі органи), їх незалежність та свобода у вирішенні певних питань різняться [100].

Багато ДСЗ запровадили чітку систему управління кризисними ситуаціями та комунікації. ДСЗ довелося переорганізувати свою діяльність в середовищі, що характеризується невизначеністю щодо розповсюдження вірусу, регулювання обмежень та розвитку ринку праці. Багато ДСЗ створили спеціальні кризові

комітети та проводять систематичні (часто щоденні) кризові зустрічі всередині, а також між різними рівнями ДСЗ. Важливо чітко визначити обов'язки та повноваження щодо прийняття рішень між різними рівнями ДСЗ (національним, регіональним, місцевим) та донести їх до всіх залучених сторін. Важлива інформація повинна передаватися через визначений канал масово, уникаючи ризику того, що персонал пропустить якусь інформацію або не буде вражений потоком інформації. Наприклад, регіональне бюро ДСЗ у Баварії (Німеччина) щодня надсилає ключову інформацію до своїх місцевих установ за допомогою двох електронних листів.

Ключовим для управління кризовими ситуаціями ДСЗ є перерозподіл ресурсів на пріоритетні завдання. Більшість ДСЗ надають пріоритет обробці виплат (допомога по безробіттю, інші основні виплати, за які відповідають деякі ДСЗ), реєстрації безробітних та наданню інформації. Оскільки більшість очних послуг призупинено, запити на інформацію за допомогою телефону, електронної пошти та інтернету різко зросли, враховуючи невизначеність, з якою стикаються як шукачі роботи, так і роботодавці з багатьох питань. Отже, ДСЗ повинні вирішити питання про те, як співробітники з різними наборами кваліфікацій можуть тимчасово допомогти у наданні пріоритетних послуг. ДСЗ Словенії та Брюсселя (Бельгія) збільшили штат працівників кол-центрів у п'ятеро. Німецька ДСЗ збільшила штат у існуючих кол-центрах і по суті перетворила усі місцеві офіси на кол-центри. Кількість дзвінків до німецької ДСЗ зросла у 20 разів - зі 100 000 дзвінків на день у лютому до 2 мільйонів дзвінків у піковий день березня [90].

На додаток до самого антикризового управління, ефективні реакції на ситуацію залежать від існуючої інфраструктури, а також інноваційних практик, які в ДСЗ розвивалися до кризи. Легше було перейти на онлайн-інструменти та канали в ДСЗ, які мали цифрові засоби вже до кризи. Ці інструменти менш розвинені в деяких ДСЗ через меншу пріоритетність у минулому, а також менші фінансові ресурси. Однак існує низка передових практик, які залежать менше від бюджету та можуть бути скопійовані іншими ДСЗ. Наприклад, практика віддаленої роботи, чергування чи використання гнучкого робочого часу часто

більше залежить від практики управління персоналом, ніж від фінансових ресурсів. Наприклад, у ДСЗ у Брюсселі (Бельгія), 43% співробітників працювали віддалено, часом ще до поточної кризи. Естонська ДСЗ надавала консультації щодо роботи через Skype вже раніше, не передбачаючи реального додаткового фінансового тягаря і дозволяючи ДСЗ продовжувати цю послугу зараз [97]. Загалом, ДСЗ, які реагували активніше та мали підтримку у виді інфраструктури, зуміли краще підтримувати деякі послуги, такі як консультування та надання інформації, крім обробки виплат. Однак масштабування віддаленої роботи та використання таких інструментів, як Skype для взаємодії з клієнтами, вимагає вирішення адміністративних процедур та проблем безпеки у деяких країнах.

ДСЗ повинні захищати своїх працівників незалежно від порядку роботи. Більшість ДСЗ збільшили частку персоналу, який працює віддалено, намагаючись зупинити поширення вірусу. Це дозволило співробітникам, які перебувають на карантині, та тим, чий діти не можуть відвідувати школи та дитячі садки, надалі виконувати свою роботу. Тим не менше, деякі ДСЗ продовжували працювати в приміщенні. Через причини:

1) продовження очних зустрічей для деяких клієнтів (наприклад, ДСЗ у Швеції та Валлонії в Бельгії; для бездомних у Німеччині);

2) робота від телетрансляції в даний час технічно неможлива для всього персоналу ДСЗ (наприклад, Словенія);

3) ДСЗ вирішила не застосовувати дистанційну роботу до всього персоналу, навіть якщо це технічно можливо (наприклад, Німеччина), або тому, що співробітники віддають перевагу роботі в офісі (наприклад, завдяки кращому підключенню до інтернету). У цих випадках ДСЗ повинна застосовувати робочі механізми для захисту персоналу від захворювань, наприклад завдяки змінній роботі (баварська ДСЗ у Німеччині, кілька офісів естонської ДСЗ).

ДСЗ повинна підтримувати та розширювати можливості персоналу по всій організації. Менеджери різних рівнів ДСЗ повинні мати набір інструментів для підтримки персоналу у впровадженні нової операційної моделі та адаптації до нових завдань, робочих механізмів, а також каналів зв'язку. З одного боку,

співробітникам потрібні чіткі вказівки щодо нових підходів та (онлайн / відео) навчання для нових завдань. З іншого боку, необхідно надати емоційну підтримку та розширення прав і можливостей персоналу, особливо якщо багато співробітників працюють віддалено, а правила утримання суворі. Багато ДСЗ використовують для цього віртуальні зустрічі, а також інтернет та внутрішні інструменти соціальних медіа. ДСЗ з Валлонії (Бельгія) додатково створила радіостанцію для своїх працівників [90].

ДСЗ має нестандартно продумати, щоб підтримати нові робочі механізми та канали надання послуг відповідним обладнанням. Для віддаленої роботи потрібна наявність мобільних пристроїв. Якщо нові закупівлі та кредитне обладнання неможливі, використання персональних пристроїв персоналу для цілей роботи дозволено в деяких ДСЗ. Німецька ДСЗ використовує програмне забезпечення для віддалених обчислень, яке забезпечує безпечне використання його ІТ-інфраструктури, навіть якщо використовується персональний пристрій. Для деяких робочих місць навіть планшет або смартфон може бути (майже) достатнім обладнанням. ДСЗ у Фландрії (Бельгія) тимчасово збільшила покриття витрат на смартфони для деяких працівників [90]. Виняткові рішення відповідають деяким завданням краще, ніж інші, і в будь-якому випадку слід забезпечити безпечне використання ІТ-інфраструктури ДСЗ.

Підготовка до виходу та встановлення нових середньо- та довгострокових стратегій: ДСЗ повинні розпочати розробку своїх стратегій на етапі (поступового) утримання та скоригувати свої довгострокові плани. ДСЗ повинна проаналізувати, які особливості їх поточної операційної моделі змінювати поступово, а які - підтримувати. Це важливо, оскільки деякі рекомендації щодо соціального дистанціювання, ймовірно, діятимуть деякий час, тоді як обсяг нових клієнтів також може залишатися високим. Крім того, існує потреба в обговоренні з усіма ключовими зацікавленими сторонами щодо необхідних змін у структурі та бюджетах ДСЗ на середньо- та довгострокову перспективу.

Нещодавні зміни в операційних моделях дають хороший імпульс для виходу ДСЗ на більш ефективний шлях, ніж раніше. Під час кризи COVID-19

використання інтернет-інструментів та віддаленої роботи значно зросло у більшості країн ОЕСР. Багато ДСЗ повідомляють, що тепер зацікавлені сторони почуваються комфортніше з цифровими інструментами і звикли до них. Крім того, зросли навички, необхідні для ефективного використання цифрових інструментів та роботи дистанційно. Клієнти ДСЗ також звикли до цифрових інструментів і, ймовірно, вимагатимуть від них більше в майбутньому.

Необхідно пришвидшити плани відцифрування послуг, особливо враховуючи, що вони можуть підтримувати ефективність та результативність ДСЗ у справі з потенційно вищими рівнями клієнтів у майбутньому. Діджиталізація послуг ДСЗ виявилася найважливішим елементом під час світової фінансової кризи для подолання постійно великого обсягу справ для працівників ДСЗ та реагування на вимоги щодо підвищення ефективності та зменшення витрат.

Відцифровка допомогла деяким ДСЗ пропонувати більш персоналізовані та ефективніші послуги [90]. Наприклад, голландська ДСЗ використовує повністю цифрові інструменти профілювання, які дозволяють виявити онлайн-послуги, які є найбільш підходящими для кожного клієнта. Фламандська ДСЗ розробила систему автоматизованого узгодження, яка мінімізує необхідність втручання працівників справи. Додаток автоматично шукає роботу та підбирає шукачів роботи на основі детального опису робочих місць та вимог до навичок. Отже, прогрес у цифровізації послуг допомагає краще відповідати на негайні виклики, пов'язані з Covid-19, перед якими стикаються ДСЗ, а також краще підготуватися до майбутніх викликів.

Важливо, щоб ДСЗ використовували наявну в країні ІТ-інфраструктуру, а також враховували її підводні камені, щоб уникнути затримок та надмірних витрат. Естонська ДСЗ повністю автоматизувала кілька своїх процесів (наприклад, реєстрацію шукачів роботи, обробку виплат по страхуванню по безробіттю та схему STW), оскільки існує національна інфраструктура для безпечного обміну даними в реальному часі (X-Road).

Відсутність такої національної інфраструктури може стати додатковою проблемою, яку потрібно подолати. Наприклад, відсутність такої інфраструктури

стало каменем спотикання у Великобританії при впровадженні Universal Credit, що вимагає даних у реальному часі про заробіток та ситуацію із зайнятістю людей.

ДСЗ повинні бути готові до гнучких робочих механізмів. Криза COVID-19 змінила спосіб роботи у багатьох галузях економіки. ДСЗ повинні бути готові адаптуватися до цих змін, перш за все для забезпечення безпеки своїх працівників, оскільки уряди полегшують заходи обмеження.

Організація для співробітників можливості працювати дистанційно, реорганізація робочого режиму для обмеження міжособистісних контактів та робота в гнучких змінах - важливі заходи для забезпечення безпеки персоналу [91] та подолання невизначеності, спричиненої коронавірусом.

ДСЗ також повинні заздалегідь продумати, як вони хочуть організувати свої великі зустрічі та заходи, і взагалі, як виглядатиме "звичайний бізнес" у світі після COVID-19.

ВИСНОВКИ

Під час дослідження теоретичних засад розвитку професійних кваліфікацій було визначено, що проблема належної оцінки професійних кваліфікацій, їх відповідності та компетентності вивчалась різними вченими як українськими, так і світовими й досі потребує глибокого дослідження зважаючи на різні події, які відбуваються в світі. Також було проаналізовано законодавчу базу системи професійних кваліфікацій та з'ясовано, що відповідно до ст.1 Закону України «Про освіту» «кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання)».

Кваліфікації поділяються на: освітні (академічні) та професійні. Статтею 34 Закону України «Про освіту» визначено сутність цих категорій. Професійна кваліфікація визначається як «визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність».

Досліджуючи теоретичні та законодавчі аспекти управління системою професійних кваліфікацій було враховано досвід різних країн світу: Великобританії, Бельгії, Німеччини, Данії тощо. За суб'єктивною думкою автора, було зроблено висновок, що найкращим варіантом перейняття деяких аспектів управління системою професійних кваліфікацій для української, є досвід Великобританії.

У другому розділі був проведений аналіз та оцінка основних напрямів діяльності Державної служби зайнятості (на базі статистичних та інфографічних даних Державного центру зайнятості).

Визначено основні завдання Державної служби зайнятості на сучасному етапі:

- 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття;
- 2) здійснення аналізу стану ринку праці;
- 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;
- 4) надання роботодавцям послуг із добору працівників;
- 5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- 6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності;
- 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення;
- 8) організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання;
- 9) проведення професійної орієнтації населення;
- 10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці.

Було проведено детальний аналіз з повним описом характеристик у розділі 2.2 основних показників зайнятості населення 2018-2020рр., рівня безробіття населення в період з 2018-2020 рр., рівня заробітної плати 2018-2020 рр., показників надання послуг Державною службою зайнятості у 2018-2020 рр., обсягів запланованого масового вивільнення працівників у 2019-2020 роках та зображена інфографіка зазначених вище показників.

Був створений середньостроковий прогноз потреби у кваліфікаціях за секторами у період з 2020-2025 на фоні економічної ситуації в країні, епідеміологічного стану останніх років пов'язаного з поширенням інфекції Covid-19 та світової кризи.

На завершальному етапі виконання роботи були запропоновані основні шляхи удосконалення управління системою професійних кваліфікацій в Україні та розроблені рекомендації удосконалення основних напрямів діяльності

Державної служби зайнятості щодо розвитку професійних кваліфікацій в сучасних умовах світової кризи та карантину. Було розглянуто досвід іноземних служб зайнятості та їх варіанти боротьби з нестабільною ситуацією на ринку праці спричиненою поширенням інфекції Covid-19. Чудовим прецедентом для вирішення проблем, які виникли в управлінні системою професійних кваліфікацій в Україні на сучасному етапі стали досвіди державних служб зайнятості: Естонії, Бельгії, Швеції та Німеччини.

Отже, в зв'язку з подіями, які склалися в останні роки та не вщухають досі, тема професійних кваліфікацій є важливою проблемою, з якою стикається сучасний ринок праці, адже за останні роки, світ значно змінився та почав пристосовуватися до ситуації, яка в ньому складається. Онлайн життя стає в один ряд з реальним, на зміну людським ресурсам в деяких сферах діяльності приходять нові технології, роботизована техніка та машинне обладнання, яке знижує потреби у живій робочій силі, особливо некваліфікованій та встановлює деякий попит на кваліфікованих фахівців.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017р. № 2145-VIII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. «Методика розроблення професійних стандартів», затверджена Наказом Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 №74 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text>
3. Черняк Н. О. Формування мотивації студентів до навчання у ВНЗ / Н. О. Черняк // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2013. - № 38-39. – С. 388-393.
4. Шишов С. Е. Школа: мониторинг качества образования / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. М. : Педагогическое общество России, 2000. – С. 78
5. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3D0DvO_7LmvzM7z2_ut5KsggdQI-iIyi2oMoEfePu03flF1NmKmgagJHNmbpoWRnnTwxPhu3iHcsOYZqCjGN6U_jkCqSoIoANnRz90fVxV6V77%253AYC46GnMMHh_IDqNc%26r%3D1617193980733&default_mode=view&lang=uk#start=0
6. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf
7. Офіційний сайт Державного центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua>
8. Історія становлення Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nqa.gov.ua/istoria-stanovlenna-nrk/>
9. Офіційний сайт Інституту професійних кваліфікацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipq.org.ua>

10. Офіційний сайт Національного Агентства Кваліфікацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nqa.gov.ua>
11. Проблемні аспекти формування системи кваліфікацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/64118/>
12. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://library.udpu.edu.ua/library_files/poriv_ped_stydii/2014/04/9.pdf
13. Авторський спецкурс "формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в процесі післядипломної педагогічної освіти (підвищенні кваліфікації)" / О. В. Брюховецька // Психологічний часопис. - 2016. - № 2. - С. 5-19. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2016_2_3
14. Аналіз детермінант успішної професійної кар'єри тренера високої кваліфікації (на прикладі футболу) / О. Байрачний // Науковий часопис [Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова]. Серія 15 : Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). - 2017. - Вип. 10. - С. 8-11. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_015_2017_10_4
15. Вимоги роботодавців до професійної підготовки кваліфікованих робітників ресторанної справи / Л. Гусечко // Молодь і ринок. - 2012. - № 11. - С. 134-138. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2012_11_31
16. Генеза кримінально-правового статусу окремих категорій осіб, які здійснюють професійну діяльність, пов'язану з наданням публічних послуг та питання кваліфікації їх діяльності / О. О. Дудоров, Г. М. Зеленов // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. - 2012. - Вип. 3. - С. 79-96. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlduvs_2012_3_11
17. Дистанційне навчання кваліфікованих робітників як проблема професійної педагогіки / Г. В. Єльнікова // Професійна освіта: проблеми і перспективи. - 2013.

- Вип. 5. - С. 7-12. [Електронний ресурс].- Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Profos_2013_5_4

18. Дистанційне навчання як засіб підвищення професійної кваліфікації офіцерів-прикордонників / А. М. Машталер // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. - 2013. - № 4. - С. 151-159. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_ppn_2013_4_18

19. Ефективність реалізації науково-методичної моделі розвитку професійної компетентності фахівців пожежно-рятувальної служби у системі підвищення кваліфікації / Ю. С. Таймасов // Новий Колегіум. - 2015. - № 2. - С. 46-50.

[Електронний ресурс].- Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/NovKol_2015_2_14

20. Забезпечення якості підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти в системі неперервної професійної освіти / А. В. Денисова // Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки. - 2018. - Вип. 6. - С. 69-82. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpopn_2018_6_8

21. Застосування різних методів професійного навчання для підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах / Л. Ф. Мустафаєва, О. С. Назарова // Професійна освіта: проблеми і перспективи. - 2013. - Вип. 4. - С. 104-111. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Profos_2013_4_27

22. Інноваційні аспекти професійного розвитку учителів в Італії / Н. О. Постригач // Теорія і практика управління соціальними системами. - 2014. - № 2. - С. 67-78.

[Електронний ресурс]. - Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2014_2_11

23. Інтеграція спортивно-професійних знань в проектах підготовки гандболісток вищої кваліфікації / В. О. Тищенко // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. - 2011. - № 1(6). - С. 60-62. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vejpte_2011_1%286%29_23

24. Компетентнісний підхід до формування змісту навчального матеріалу професійної програми підвищення кваліфікації посадових осіб органів ДФС / С. В. Капітанець // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки. - 2017. - № 3. - С. 95–110. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadpcpn_2017_3_10
25. Критерії та показники розвитку професійної компетентності педагогів у процесі підвищення їх кваліфікації / М. Мазурок // Нова педагогічна думка. - 2013. - № 2. - С. 57-60. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_2_15
26. Методичні рекомендації науково-педагогічного складу щодо розвитку професійної комунікативної компетентності офіцерів-прикордонників у процесі підвищення кваліфікації / С. Чернова // Молодь і ринок. - 2013. - № 12. - С. 120-126. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2013_12_27
27. Модель професійного самовдосконалення керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в процесі підвищення кваліфікації / В. Купрієвич // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. - 2018. - № 15. - С. 41-47. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvipto_2018_15_8
28. Модель розвитку професійної компетентності офіцерів-прикордонників у системі підвищення кваліфікації / А. М. Машталер // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. - 2015. - № 1. - С. 133-144. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_ppn_2015_1_13
29. Мотиви підвищення професійної кваліфікації працівників міських установ у Польщі / С.-Д. Фрейман // Наукові записки [Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка]. Серія : Педагогіка. - 2012. - № 3. - С. 125-129. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2012_3_25

30. Науково-методичні підходи до організації навчання вчителів географії для професійної діяльності в умовах профільної школи / О. Топузов, Т. Назаренко // Рідна школа. - 2012. - № 10. - С. 3-7. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2012_10_3
31. Організаційні засади професійного навчання державних службовців у системі підвищення кваліфікації / Н. Б. Ларіна // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. - 2013. - Вип. 28. - С. 217-224. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2013_28_35
32. Організаційно-правові засади підвищення професійної кваліфікації державних службовців органів юстиції / О. В. Задорожній // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. - 2015. - Вип. 18(1). - С. 113-116. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2015_18%281%29_30
33. Основні форми підготовки фахівців вищої кваліфікації в Україні у 1945-1957 рр. / І. Регейло // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. - 2014. - Вип. 1-2. - С. 88-95. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NPO_2014_1-2_19
34. Особливості професійної підготовки педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів на курсах підвищення кваліфікації / Н. В. Латуша // Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки. - 2016. - Вип. 73(1). - С. 97-101. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2016_73%281%29_22
35. Особливості професійно-педагогічної підготовки викладача вищої школи США у системі підвищення кваліфікації / Н. Приходькіна // Нова педагогічна думка. - 2013. - № 3. - С. 115-118. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_3_35
36. Особливості розвитку культури професійного спілкування державних службовців при підвищенні кваліфікації як етапу безперервної освіти / Г. Є. Улунова // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 :

Психологічні науки. - 2013. - Вип. 42. - С. 181-187. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2013_42_29

37. Особливості формування професійної етики управлінців навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників / А. М. Москаленко // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. - 2013. - Вип. 3. - С. 201-208. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2013_3_30

38. Оцінка впливу кваліфікації учасників розробки програмних засобів на надійність мікропроцесорних систем релейного захисту й автоматики / М. О. Колісник, І. В. Піскачова, С. О. Бантюкова // Радіоелектронні і комп'ютерні системи. - 2016. - № 6. - С. 88–93. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/recs_2016_6_15

39. Перспективи оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців в Україні / Л. В. Прудиус // Університетські наукові записки. - 2016. - № 4. - С. 161-171. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2016_4_21

40. Підвищення кваліфікації вчителів Великої Британії як чинник високого професійного педагогічного рівня в країні / М. В. Кривоніс // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка . - 2012. - Вип. 63. - С. 192-195. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDU_2012_63_39

41. Підвищення кваліфікації педагогів професійної школи на андрагогічних засадах / О. Щербак // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. - 2011. - Вип. 3(2). - С. 213-223. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2011_3%282%29_27

42. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної школи: сучасний стан, перспективи розвитку / О. П. Ситніков // Вісник післядипломної освіти. - 2011. - Вип. 5. - С. 147-155. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2011_5_21

43. Підвищення кваліфікації та професійна підготовка суддів: концепція дискурсу / О. Ю. Сафонова // Актуальні проблеми держави і права. - 2015. - Вип. 75. - С. 217-224. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2015_75_35
44. Підходи до індивідуалізації професійного розвитку майстрів виробничого навчання засобами інформаційних технологій на курсах підвищення кваліфікації / Л. Коваль // Нова педагогічна думка. - 2014. - № 2. - С. 190-194. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_57
45. Посилення інноваційності у сфері підвищення кваліфікації і професійного розвитку педагогічних працівників / С. Одайник // Нова педагогічна думка. - 2015. - № 1. - С. 173-176. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2015_1_48
46. Принципи формування змісту курсового навчання керівних кадрів закладів системи професійно-технічної освіти / І. Цимбалюк // Нова педагогічна думка. - 2013. - № 1.2. - С. 109-111. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_1.2_29
47. Програми професійної сертифікації як засіб підвищення кваліфікації ІТ-фахівця / Л. О. Манжос, С. Н. Сейтвелієва // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 2 : Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання. - 2014. - № 14. - С. 39-44. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_2_2014_14_7
48. Про співвідношення понять "професіоналізм", "професійна культура", "професійна компетентність", "професійна підготовка" / В. М. Гриньова // Педагогіка та психологія. - 2014. - Вип. 45. - С. 74-84. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2014_45_10
49. Професійна компетентність педагогічного працівника в контексті сучасної освіти / Т. І. Стойчик // Педагогіка вищої та середньої школи. - 2012. - Вип. 36. - С. 501-506. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PVSSh_2012_36_86

50. Професійна компетентність та підвищення кваліфікації педагогів вищої школи: взаємозв'язок і зумовленість / А. І. Комишан // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. - 2013. - Вип. 33. - С. 574-581. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2013_33_96
51. Професійна підготовка кваліфікованих робітників у навчально-тренажерних центрах судноплавних компаній в контексті компетентнісного підходу / Л. Д. Герганов // Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка. Серія : Педагогіка. - 2015. - Вип. 5. - С. 168-177. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkogpth_2015_5_27
52. Професійна підготовка кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах України: досвід 60–80-х рр. ХХ ст. / В. В. Паржницький // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер. : Психолого-педагогічні науки. - 2012. - № 2. - С. 188-190. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp_2012_2_50
53. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів України: виклики та перспективи / В. Луговий, С. Калашнікова, Ж. Таланова // Вища освіта України. - 2013. - № 3. - С. 51-59. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2013_3_9
54. Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників як фактор забезпечення якості освіти / В. В. Дрижак, С. М. Єрмак // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. - 2018. - Вип. 153. - С. 28-31. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2018_153_8
55. Професійний розвиток учителя початкових класів у системі підвищення кваліфікації в інституті післядипломної педагогічної освіти / Л. Ю. Поперечна // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер. : Психолого-педагогічні науки. - 2013. - № 3. - С. 149-154. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp_2013_3_32

56. Професійні якості майбутніх кваліфікованих робітників сфери обслуговування / Г. Васянович // Педагогіка і психологія професійної освіти. - 2014. - № 3. - С. 9-16. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pippo_2014_3_3
57. Професійні якості майбутніх кваліфікованих робітників сфери обслуговування / Л. Н. Зельман // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. - 2014. - Вип. 37. - С. 270-274. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sitimm_2014_37_51
58. Психологічні закономірності та механізми розвитку професійної компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації / В.Р. Міляєва // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. - 2014. - № 21. - С. 107-112 . [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Potip_2014_21_22
59. Психолого-андрагогічні умови розвитку професійної компетентності працівників методичних служб у процесі підвищення кваліфікації / Я. Л. Катюк // Вісник післядипломної освіти. - 2014. - Вип. 12. - С. 80-89. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2014_12_11
60. Психолого-педагогічні основи проектної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників / С. Кравець // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. - 2016. - № 11. - С. 44-53. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvipto_2016_11_7
61. Розвиток духовної свідомості кваліфікованих фахівців як чинник поглиблення їх соціально-професійної компетентності / М. Д. Карп'юк // Психолінгвістика. - 2014. - Вип. 16. - С. 92-103. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psling_2014_16_9
62. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу / Л. Пуховська // Порівняльно-педагогічні студії. - 2014. - № 4. - С. 61-69. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppstud_2014_4_11

63. Розвиток професійної компетентності вчителів фізики на курсах підвищення кваліфікації / Т. Руснак // Нова педагогічна думка. - 2013. - № 3. - С. 122-124. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_3_37
64. Розвиток професійної компетентності кваліфікованих фахівців морського профілю в навчальних центрах судноплавних компаній: тенденції та перспективи / Л. Д. Герганов // Науковий вісник Херсонської державної морської академії. - 2015. - № 2. - С. 71-78. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdm_i_2015_2_11
65. Розвиток професійної компетентності керівників ЗНЗ у системі підвищення кваліфікації як педагогічна проблема / Н. В. Лепіхова // Педагогічний дискурс. - 2009. - Вип. 5. - С. 141-144. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2009_5_34
66. Розвиток професійно-педагогічної компетентності вчителя в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів / Н. М. Шацька // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. - 2012. - Вип. 38. - С. 171-176. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_zntndr_2012_38_27
67. Розвиток фахової майстерності педагогів професійної школи у системі підвищення кваліфікації / Н. Оверко // Педагогіка і психологія професійної освіти. - 2013. - № 4. - С. 172-180. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pippo_2013_4_18
68. Система хмарного моніторингу якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників / Т. С. Бондаренко // Педагогічний пошук. - 2015. - № 2. - С. 25-27. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp_2015_2_8
69. Становлення і розвиток системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації учителів у Східній Галичині / З. І. Нагачевська // Обрії. - 2016. - № 1. - С. 21-26. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/obrii_2016_1_8
70. Стан та перспективи розвитку системи професійної підготовки кваліфікованих робітників / Н. М. Родіонова // Духовність особистості: методологія, теорія і

практика. - 2013. - Вип. 3. - С. 130-137. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2013_3_17

71. Структура професійної культури медичного фахівця молодшої кваліфікації / О. В. Ящук // Наука і освіта. - 2014. - № 7. - С. 195-199. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NiO_2014_7_48

72. Сучасні проблеми розвитку професійної компетентності методистів професійно-технічних навчальних закладів у міжкурсовий період підвищення кваліфікації / Є. Горбан // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. - 2017. - № 14. - С. 37-43. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvipto_2017_14_7

73. Теоретичне обґрунтування моделі формування кар'єрної компетентності майбутніх кваліфікованих фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти / О. О. Загіка // Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Сер. : Педагогічні науки. - 2018. - Вип. 2(2). - С. 111-117. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2018_2%282%29_17

74. Удосконалення професійно-педагогічної компетентності тренерів-викладачів у процесі підвищення кваліфікації засобами формальної і неформальної освіти / С. В. Черевко // Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія. - 2017. - № 1. - С. 289–295. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduep_2017_1_47

75. Формування культури безпеки професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників у загальнонауковому вимірі / Н. Кулалаєва // Новий Колегіум. - 2019. - № 3. - С. 65–71. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NovKol_2019_3_12

76. Формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти з використанням інформаційно-освітнього середовища / Л. Липська // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. - 2016. - № 12. - С. 90-96.

- [Електронний ресурс]. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvipto_2016_12_12
77. Формування системи професійного навчання персоналу машинобудівних підприємств / І. О. Мартиненко, І. В. Чумаченко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. - 2011. - № 4. - С. 16–27. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2011_4_4
78. Х'ютагогічний підхід до формування мотивації професійного зростання вчителів у системі підвищення кваліфікації / О. О. Бабкова // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. - 2017. - № 2. - С. 32-37. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_2_6
79. Ціннісна складова соціально-професійної компетентності кваліфікованих робітників / М. Карп'юк // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. - 2014. - № 8. - С. 65-73. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvipto_2014_8_12
80. Шляхи вдосконалення підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти / С. І. Заславська // Вісник післядипломної освіти. - 2015. - Вип. 15. - С. 63-74. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2015_15_8
81. Щодо проблем в організації підвищення кваліфікації професійних кадрів у сфері цивільного захисту об'єктового рівня / В. О. Юрченко // Науковий збірник Інституту державного управління у сфері цивільного захисту. - 2013. - № 1. - С. 94-96. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/nzidu_2013_1_17
82. SWOT-аналіз упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників / Н. Кулалаєва // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. - 2018. - № 15. - С. 54-60. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvipto_2018_15_10

83. CEDEFOP. The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards. – Luxembourg: Publications Office, 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/publications/5053.aspx>
84. Professional qualifications [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/professional-qualifications>
85. Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.anpe.fr/espaceemployeur/romeligne/RliIndex.do.
86. The World of Public Employment Services [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf>
87. Blázquez, Maite. 2014. Skills-based Profiling and Matching in PES. The European Commission Mutual Learning Program for Public Employment Services, European Commission. November.
88. World Economic Forum (WEF). 2014. Matching Skills and Labor Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Davos-Klosters, Switzerland. January [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/matching-skills-and-labour-market-needs-building-social-partnerships-better-skills-and-better-jobs>
89. McKinsey Global Institute. 2012. The World at Work. June. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/the-world-at-work#>
90. Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/public-employment-services-in-the-frontline-for-employees-jobseekers-and-employers-c986ff92/>
91. OECD (2020), Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response, OECD, Paris [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oe.cd/covid19briefsocial>

92. Department of Labor (2020), News Release, Thursday, April 9 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/newsreleases/ui-claims/20200592.pdf>
93. Immervoll, H. and C. Knotz (2018), “How demanding are activation requirements for jobseekers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 215, OECD Publishing, Paris [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en>.
94. Department of Education Skills and Employment (2020), Explainer: COVID-19 mutual obligation arrangements [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.employment.gov.au/newsroom/explainer-covid-19-mutual-obligation-arrangements>
95. STAR (2020), Info til borgere om COVID-19 i forhold til beskæftigelsesindsats og ydelser [Info for citizens on COVID-19 in relation to employment efforts and benefits] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://star.dk/til-borgere/coronavirus-hvad-betyder-det-for-mine-ydelser-og-beskaeftigelsestilbud/>
96. OECD (2015), OECD Employment Outlook 2015, OECD Publishing, Paris [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en
97. Holland, K. and A. Mann (2020), How Estonia is delivering online career guidance during the coronavirus crisis, OECD Education and Skills Today: Global perspectives on education and skills [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://oecdeditoday.com/estonia-online-career-guidance-during-coronavirus-crisis/>
98. Bollens, J. and B. Cockx (2017), “Effectiveness of a job vacancy referral scheme”, IZA Journal of Labor Policy, Vol. 6/1, p. 15 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1186/s40173-017-0094-0>
99. WAPES (2020), Arbetsförmedlingen’s measures to handle the Coronacrisis [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wapes.org/en/news/arbetsformedlingens-measures-handle-coronacrisis>

100. Peters, M. (2018), Assessment Report on PES Capacity 2018, European Commission [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20575&langId=en>