

**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:** Удосконалення діяльності Державної служби зайнятості з  
урахуванням світового досвіду

**Виконав:** Даніч Максим Олександрович

**Керівник:** к.е.н., доцент Теплінський Геннадій Вікторович

**Консультанти з розділів:** \_\_\_\_\_

**Нормоконтролери з ЄСКД (ЄСПД):** \_\_\_\_\_ (Теплінський Г.В.)

\_\_\_\_\_ Серьогін С.С.

# НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет транспорту, менеджменту і логістики

Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

підприємств Освітній ступень Бакалавр

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма: «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

Кириленко О.М.

## ЗАВДАННЯ

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2021

**на виконання дипломного проекту (роботи) студента**

Даніча Максима Олександровича

(прізвище, ім'я, по батькові)

**1. Тема проекту (роботи): «Удосконалення діяльності Державної служби зайнятості з урахуванням світового досвіду»**

затверджена наказом ректора від «19» березня 2021, №450/см

**2. Термін виконання проекту (роботи): з «5» квітня 2021 до «6» червня 2021**

**3. Вихідні дані до проекту (роботи): дані про стан працевлаштування в Україні та закордоном.**

- Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробці): Необхідно: розглянути методологічні основи дослідження зайнятості в системі соціального управління;
- дослідити основні етапи розвитку зайнятості населення;
- розглянути особливості сфери зайнятості населення при транзитивному російському суспільстві;
- провести оцінку економічної і соціальної ефективності розроблених заходів.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Етапи виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів	Примітка
1.	Збір необхідної інформації за темою дипломної роботи	06.04.2021-14.04.2021	виконано
2.	Проведення аналізу бухгалтерської та статистичної звітності Державного центру зайнятості	15.04.2021-20.04.2021	виконано
3.	Оформлення списку літературних джерел, використаних під час дослідження	21.04.2021-23.04.2021	виконано
4.	Підготовка та оформлення аналітичного розділу дипломної роботи	24.04.2021-01.05.2021	виконано
5.	Підготовка та оформлення теоретичного розділу	02.05.2021-10.05.2021	виконано
6.	Вибір напрямів удосконалення діяльності державної служби зайнятості з урахуванням світового досвіду	11.05.2021-18.05.2021	виконано
7.	Оформлення рекомендаційного розділу дипломної роботи	19.05.2021-22.05.2021	виконано
8.	Остаточне оформлення дипломної роботи (зміст, вступ, висновки, додатки тощо)	23.05.2021-25.05.2021	виконано
9.	Підготовка доповіді та презентації ДР	26.05.2021-31.05.2021	виконано
10.	Підписання необхідних документів у встановленому порядку, підготовка до захисту дипломної роботи та попередній захист дипломної роботи на випусковій кафедрі	01.06.2021-05.06.2021	виконано

Студент \_\_\_\_\_ (Даніч М.О.)

Керівник дипломної роботи \_\_\_\_\_ (Теплінський Г.В.)

## АНОТАЦІЯ

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 теоретичні аспекти формування організаційної структури управління підприємством

У другому розділі наведено аналіз діяльності державної служби зайнятості, загальна характеристика Державної служби зайнятості та аналіз фінансово-економічних показників Державної служби зайнятості

У третьому розділі вказані основні способи удосконалення діяльності державної служби зайнятості з урахуванням світового досвіду

У висновках та пропозиціях узагальнено результати дослідження.

**Ключові слова:** Безробіття, безробітний, зайнятість, працевлаштування, профорієнтація, соціальне консультування, соціальна корекція, професійне навчання, громадські роботи, ярмарок вакансій, спеціальні програми зайнятості, центр зайнятості населення

## АННОТАЦИЯ

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

Первый раздел посвящен теоретические аспекты формирования организационной структуры управления предприятием

Во втором разделе приведен анализ деятельности государственной службы занятости, общая характеристика Государственной службы занятости и анализ финансово-экономических показателей Государственной службы занятости

В третьем разделе указаны основные способы усовершенствования деятельности государственной службы занятости с учетом мирового опыта

В выводах и предложениях обобщены результаты исследования.

Ключевые слова: Безработица, безработный, занятость, трудоустройство, профориентация, социальное консультирование, социальная коррекция, профессиональное обучение, общественные работы, ярмарка вакансий, специальные программы занятости, центр занятости населения

## ANNOTATION

The introduction identifies the relevance and practical value of the chosen research topic, the main purpose and objectives of the study, indicates the subject and object of research, indicates the scientific research methods.

The first section is devoted to the theoretical aspects of the formation of the organizational structure of enterprise management

The second section presents an analysis of the activities of the State Employment Service, general characteristics of the State Employment Service and an analysis of financial and economic indicators of the State Employment Service

The third section lists the main ways to improve the activities of the public employment service, taking into account world experience

The conclusions and proposals summarize the results of the study.

Keywords: Unemployment, unemployed, employment, employment, career guidance, social counseling, social correction, vocational training, public works, vacancy fair, special employment programs, employment center

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ .....	11
1.1.    Методологічні основи дослідження зайнятості в системі соціального управління .....	11
1.2.    Безробітні як особлива соціальна група.....	23
1.3.    Професійна орієнтація як початковий етап працевлаштування .....	32
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1 .....	48
РОЗДІЛ 2 ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ.....	49
2.1. Мета, завдання, функції, структура і фінансування державних служб зайнятості. ....	49
2.2. Основні напрямки діяльності служб зайнятості .....	51
2.3. Ефективність служб зайнятості .....	55
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 .....	77
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ .....	78
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3 .....	93
ВИСНОВКИ .....	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	99

## ВСТУП

Ринок праці є сукупністю економічних відносин попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Поточна кон'юнктура вітчизняного ринку праці можна охарактеризувати наявністю диспропорцій у співвідношенні попиту і пропозиції праці, що мають застійний характер, ніж стримується рух співробітників між організаціями, секторами економіки.

Стосовно до справжніх вітчизняних умов, політика держави щодо ринку праці не зобов'язана орієнтуватися лише на пошуку оптимальної глибини втручання в трудові відносини. Що регулює вплив держави не повинно заважати здійсненню вимог економічної результативності, які передбачають мобільність робочої сили, вивільнення зайвих працівників. Досить високий ступінь зайнятості населення зобов'язані забезпечувати не збереженням зайвої чисельності працівників, а створенням нових робочих місць, скороченням потреби в робочих місцях та ін.

В даний час очевидна необхідність у всебічному дослідженні та глибоке опрацювання методологічних і теоретичних аспектів регулювання зайнятості з боку держави для того, щоб досягти саме повного застосування трудових ресурсів суспільства.

Ринок праці регулюється не тільки службами зайнятості. Також і загальноосвітніми та професійними навчальними закладами, безпосередньо впливають на кваліфікацію людей, які виходять на трудовий ринок; установи, які допомагають у працевлаштуванні особам, які мають обмежені можливості; центри профорієнтації для молодих людей і для тих громадян, кваліфікація яких не потрібно більше через технологічних змін.

Але серед такої більшості дійових осіб служби зайнятості володіють головною роллю, вони стежать за станом трудового ринку, здійснюючи

регулювання дій інших. Наскільки вони успішно справляються з цією роллю, настільки добре працює, в цілому, і трудовий ринок.

Державні служби зайнятості є спеціальними організаціями, які існують за рахунок бюджету і здійснюють власні посередницькі функції безоплатно не тільки для роботодавців, але й для здобувачів. Вони працевлаштовують людей, що мають будь-який рівень і кваліфікацію, на будь-які підприємства, однак, найчастіше, в державні структури. Одна вимога, яку висувають людині, що постають на облік в службу зайнятості - людина повинна бути безробітним.

Актуальність теми обумовлена тим, що державна політика зайнятості населення - це весь комплекс заходів впливів на соціально-економічний розвиток суспільства, а також кожного члена цього суспільства.

Активна державна політика зайнятості здійснюватися може шляхом створення і реалізації регіональних програм зайнятості громадян, що створюються в залежності від ситуації, що склалася на ринку праці, а також скоригованого прогнозу його розвитку. Важлива форма реалізації державної політики в сфері зайнятості на будь-якому рівні управління - це територіальні, а також місцеві (міські, районні) програми.

Важливим є аналіз широкого кола проблем, які пов'язані з діяльністю системи державного регулювання зайнятості і її трансформацією при економічному зростанні і збільшенні конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Актуальність даного аналізу особливо зростає на сьогоднішній день внаслідок нового організаційно-управлінського підходу до державного

**Об'єкт** - соціальне управління сферою зайнятості населення.

**Предмет** - управління зайнятістю населення в муніципальній освіті.

**Мета дослідження** - виявити механізми управління зайнятістю населення та способи їх удосконалення.

### **Завдання дослідження:**

- розглянути методологічні основи дослідження зайнятості в системі соціального управління;
- дослідити основні етапи розвитку зайнятості населення;
- розглянути особливості сфери зайнятості населення при транзитивному російському суспільстві;
- провести оцінку економічної і соціальної ефективності розроблених заходів.

В роботі використовувалися праці вітчизняних і зарубіжних фахівців з питань формування ринку праці та його інфраструктури, а також дані офіційної статистики і результати соціологічних досліджень з проблем зайнятості населення.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

### 1.1 Методологічні основи дослідження зайнятості в системі соціального управління

Трудові відносини формують ринок праці, явище якого розроблялося, перш за все, з позицій економічної теорії. Тому, як і з іншими видами ринків, він є простором здійснення угод. Однак, той факт, що суб'єкти ринкових відносин - це індивіди, а предмет купівлі-продажу - це робоча сила, видозмінює поняття ринку праці, привносячи в нього соціальну базу різнорівневих відносин, які складаються в процесі угоди. Відповідно до визначення, сформульованим соціологом Телічевої Є.Г., «ринок праці представляє собою динамічну систему соціально трудових відносин з приводу умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві засоби, з механізмом самореалізації, попиту і пропозиції, що функціонує на основі інформації, що надходить у вигляді зміни ціни праці»[43, с. 104].

У зв'язку з чим з точки зору фахівців, ринок праці є системою суспільних відносин (правових, соціальних і економічних), які складаються між індивідами з метою проведення операції купівлі-продажу робочої сили.

Питання щодо визначення об'єкта угоди - спірне: це потенційна здатність до праці, як вважають одні вчені, або потенційний працю, як вважають інші. Особливістю робочої сили в якості товару виступає те, що її не можна відокремити від самого співробітника. Отже, не можна дотримуватися повноваження володіння, користування і розпорядження власника придбаним товаром: власник і розпорядник робочої сили є співробітник. У цьому випадку

роботодавець має лише підсумками трудової діяльності працівника. На нашу думку, самі робочі місця також можна вважати предметом угоди, а роботодавця, отже, продавцем.

Суб'єкти ринку праці - роботодавець, працівник, а також держава. Так, система відносин складається з паралелей роботодавець - держава, роботодавець - працівник, а також працівник - держава. Держоргани виконують різні функції на трудовому ринку: забезпечення правової підтримки та захисту суб'єктів трудових відносин на рівні положень законодавства, створення умов для того, щоб розвивати ринкові відносини, регулювання кількісних і якісних показників зайнятості, створення робочих місць, а також виконання ролі роботодавця в держустановах [ 10, с. 55].

В поле трудового ринку визначають цінність робочої сили, умови її застосування (найму), а також відповідні гарантії. Ситуація на ринку праці - відображення тенденцій і структурної специфіки сфери зайнятості. Успішність роботи ринку праці складається з таких же законів, що й функціонування інших ринків: конкуренція - головна рушійна сила розвитку, діє механізм попиту і пропозиції.

При розширенні розуміння трудового ринку до розуміння його як системи суспільних відносин, а також узгодження інтересів роботодавців і працівників, вчені виділили ряд його характеристик:

1. сукупність економічних відносин попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці;
2. місце перетину різних соціальних і економічних функцій та інтересів;
3. поле взаємин фактичних або потенційних працівників [15, С. 31].

Ефективна зайнятість є здатністю громадського управління відтворювати соціально-економічні умови розвитку співробітників, які диктують критерії

способу життя на цьому етапі розвитку суспільства. Результативним характером зайнятості передбачається заняття суспільно-корисною діяльністю, що забезпечує гідну оплату праці, здоров'я, піднесення особистості, зростання освітнього та професійного рівня для всіх членів суспільства на підставі зростання суспільної продуктивності праці, а також економічну і соціальну доцільність робочих місць.

Безробіття є становищем в економіці, коли деякі здатні і бажають вести роботу по найму люди не можуть підібрати роботу за фахом або ж в цілому працевлаштуватися [16, с. 81].

Безробіття економічно вважається закономірним ринковим явищем, оскільки вона має зв'язок з нормальною дією ринкового механізму: пропозиція праці не повинно бути більше попиту на працю. Але з соціальної позиції безробіття можна розглядати в якості негативного явища в суспільстві, оскільки вона призводить до загострення соціальних проблем, а також суспільної напруженості.

Відповідно до українського законодавства в Україні безробітні - працездатні громадяни, що не володіють роботою і заробітками, зареєстровані в органах служби зайнятості для того, щоб знайти підходящу роботу, шукають роботу і готові приступити до неї. Разом з тим, в якості заробітку не враховують виплати вихідної допомоги і зберігаються середніх заробітків громадянам, яких звільнили через ліквідацію організацій або припинення роботи індивідуальних підприємців, скорочення чисельності або штату працівників підприємства, індивідуального підприємця.

Для кількісного аналізу стану безробіття розраховують рівень безробіття, який визначається відношенням кількості безробітних до кількості економічно активного населення, які виражені у відсотках.

Тривалість безробіття визначають у вигляді середньої тривалості перебування без роботи всіх безробітних або певних категорій або безробітних певних територій. За даним параметру виділяються такі види безробіття:

- тривале безробіття, можна спостерігати, якщо немає роботи протягом 4-8 місяців. Для даної безробіття характерні початок декваліфікації співробітника, невпевненість в собі, небажання пошуку роботи самостійно;
- тривале безробіття протягом 8-18 місяців. В таких умовах у людини починається загальна декваліфікація, губляться трудові навички і здатність інтенсивно працювати протягом необхідного часу;
- застійне безробіття більше 18 місяців. В таких умовах з'являється деградація трудового потенціалу людини. Для того, щоб відновити у людини колишнє ставлення до праці, потрібен індивідуальний підхід [11, с. 108].

За характером, а також змістом виділяються такі види безробіття:

Добровільна - небажання людей працювати, наприклад, при скороченні заробітної плати. Добровільне безробіття посилюється в умовах економічного буму і скорочується при спаді; її масштаби і тривалість різні в осіб різних професій, рівня кваліфікації, а також у різних соціально-демографічних груп громадян.

Вимушена (безробіття очікування) - має місце при бажанні і можливості працівника займатися трудовою діяльністю при даному рівні зарплати, але відсутності роботи. Причина полягає в порушенні рівноваги на ринку праці внаслідок негнучкості зарплати (через закони про мінімуми зарплати, роботи профспілок, підняття зарплати для того, щоб поліпшити якість праці та ін.). Коли реальна заробітна плата знаходиться вище рівня, які відповідають рівновазі попиту і пропозиції, пропозиція на ринку праці більше попиту на нього. Число кандидатів на обмежену кількість робочих місць підвищується, а ймовірність реального працевлаштування скорочується, що збільшує рівень безробіття.

Різновид вимушеного безробіття:

а) циклічна - через повторювання спадів виробництва в державі або регіоні. Є різницею між рівнем безробіття на даний момент економічного циклу, а також природним рівнем безробіття. Для різних країн природним є різний рівень безробіття.

б) сезонна - залежить від коливань в рівні економічної активності протягом року, які характерні для певних галузей економіки.

в) технологічна - безробіття, яка пов'язана з механізацією і автоматизацією виробництва, в результаті якої певна частина робочої сили буде зайвою або їй потрібен буде більш високий рівень кваліфікації.

□ Зареєстрована - незайняте населення, яке шукає роботу і офіційно стоїть на обліку.

□ Маргінальна - безробіття слабо захищених верств населення (молоді, жінок, інвалідів) та соціальних низів.

□ Нестійка - з'являється через тимчасові причин (наприклад, при добровільній зміні співробітниками місць роботи або звільнення в сезонних галузях промисловості).

□ Структурна - її обумовлюють зміни в структурі попиту на працю, коли відбувається утворення структурної розбіжності кваліфікації безробітних та вимоги вільних робочих місць. Структурне безробіття обумовлює масштабна економічна перебудова, зміни в структурі попиту на споживчу продукцію і в технології виробництва, ліквідація застарілих професій і галузей, причому існує два типи структурної безробіття: деструктивна і стимулююча.

□ Інституційна - безробіття, яка відбувається при втручанні з боку профспілок або держави в встановлення розмірів ставок зарплати, відмінних від тих, які сформуватися могли б в природному ринковому господарстві.

□ Фрикційне - період добровільного пошуку нового місця роботи працівником, яке його влаштовує в більшій мірі, ніж колишнє робоче місце.

□ Прихована:

а) зайняті формально, але по факту безробітні особи; зважаючи на спад виробництва робочу силу використовують не повністю, але і не звільняють.

б) наявність охочих працювати осіб, але не зареєстрованих як безробітні. Частково приховане безробіття представляють люди, які перестали шукати роботу.

Неповна зайнятість і приховане безробіття скорочують ефективність праці, що разом з нерентабельністю багатьох суб'єктів господарювання обумовлює виснаження ресурсів, нагнітає інфляцію і відтворює збитки [18, с. 161].

Хронічний характер безробіття в більшості країн спричинив еволюцію поняття «повної зайнятості» і на думку багатьох фахівців дане поняття стало сумісним з безробіттям. Повної зайнятості досягають тоді, коли трудовий ринок функціонує в режимі природного рівня безробіття. Відповідно, наявність повної зайнятості не говорить про повну відсутність безробіття.

Економісти вважають структурну і фрикційне безробіття абсолютно неминучою: відповідно, повна зайнятість визначається як зайнятість, яка становить менше 100% робочої сили.

Вірніше, при повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі рівнів структурного і фрикційного безробіття. Інакше кажучи, при повній зайнятості рівень безробіття досягається тоді, коли циклічне безробіття дорівнює нулю.

При повній зайнятості рівень безробіття також називається природним рівнем безробіття.

При переході до економіки ринку в Україні зменшення попиту на робочу силу в більшій мірі торкнулося високотехнологічних галузей, а також науки і наукового обслуговування. Серед безробітних відмічено підвищення частки осіб, що володіють вищою і середньою спеціальною освітою, а найгострішою проблемою виступила безробіття серед молодих людей, спостерігається диференціація рівня безробіття по регіонах [20, с. 23].

Незважаючи на порівняно незначний обсяг реєструється безробіття, щороку в органи держслужби зайнятості за допомогою в працевлаштуванні зверталися понад п'ять мільйонів чоловік. Навіть якщо порівнювати з розвиненими країнами, то такий рівень загального безробіття високий, а для України даний рівень перевершував допустимий показник.

В якості найважливіших напрямків вирішення даних проблем розглядалися:

- створення нових, а також підтримка перспективних робочих місць в невикробничих та виробничих сферах, щоб забезпечити повну зайнятість працездатного населення;

- управління відтворенням, підвищенням кваліфікації, а також перепідготовкою робочої сили;

- первинний розподіл робочої сили і управління ним, напрямок випускників ВНЗ на роботу в ті чи інші галузі народного господарства;

- управління працевлаштуванням, оргнабори, перекладом, територіальним перерозподілом в рамках суб'єкта господарювання, галузі, або ж між галузями народного господарства;

□ управління соцзахистом безробітних осіб.

Як результат почалося відновлення попиту на робочу силу, зростання чисельності зайнятих у сфері промисловості, будівництва, транспорту, зв'язку, житлово-комунального господарства, торгівлі, сфері послуг.

Як показала статистика останніх років, з усіх безробітних близько 40% припадають на молодь, тому найважливіша проблема стала полягати в підготовці її до праці і забезпеченні зайнятості. З метою вирішення даної проблеми реалізують комплекс заходів, зокрема, професійна орієнтація серед молодого покоління, фінансування їх навчання в тих чи інших навчальних закладах і на підприємствах, крім цього, після попередньої професійної орієнтації напрямом до професійного навчального закладу з метою отримання відповідної професійної освіти до початку роботи [22, с. 57].

Щороку за рахунок коштів служб зайнятості навчання проходять близько 150180 тис. Молодих людей, які офіційно визнані безробітними, крім цього, близько 100-120 тис. молодих людей направляють на навчання в професійні училища, коледжі, ліцеї, що веде до істотного зниження напруги на територіальних трудових ринках.

Протягом останніх років в Україні був скорочений розмір прихованого безробіття, у багатьох організаціях і підприємствах була підвищена ефективність праці, майже зрівнялися масштаби прийомів і вибуття працівників, відбулися зрушення в розподілі працівників з держпідприємств в підприємства і організації різних форм власності

Виник прошарок приватних власників і підприємців, а держава перестала бути переважаючим роботодавцем.

Спостерігається позитивний зсув в професійному складі зайнятих, чого не було при централізованій плановій економіці, відбувається повільний перетікання

робочої сили зі сфери «А» в сферу «Б», іншими словами - в сферу послуг, житлово-комунального господарства, інформації.

Проте, не дивлячись на вищевказані деякі позитивні тенденції, ситуація на ринку праці і в сфері зайнятості залишається складною. Проблема зайнятості, що робить істотний вплив на політичну та соціально-економічну ситуацію в країні, в наші дні стає невід'ємною частиною сучасного життя російських громадян.

Зайнятість населення являє собою найважливіший напрям соціально-економічного розвитку суспільства, що сполучає в собі соціальні та економічні результати функціонування всієї економічної системи. Крім цього, зайнятість є своєрідним індикатором, який дозволяє судити про благополуччя країни, про ефективність заданого курсу реформування, привабливості цих заходів для населення [20, с. 23].

В умовах кризи в числі пріоритетів державного регулювання виступає зайнятість населення. Політику зайнятості в даних умовах можна розглядати як комплекс заходів, спрямованих на забезпечення соціально-економічної стабільності в суспільстві в цілому і на підвищення соціальної захищеності в сфері зайнятості кожного громадянина за допомогою прямого і непрямого впливу на ринок праці і на трудову сферу.

Державну політику зайнятості в Україні здійснюють за допомогою заходів фінансово-кредитної, інвестиційної, податкової, а також соціальної політики. Дані заходи спрямовані, перш за все, на раціональне розміщення продуктивних сил в державі, поліпшення мобільності трудового ресурсу, а також заохочення гнучких режимів праці, розробку нових технологій та ін. Заходів, які дозволяють зберігати і розвивати систему робочих місць [4]. У число ключових завдань в політиці зайнятості можна включити:

1. формування умов до підвищення добробуту громадян (збільшення доходу);
2. забезпечення раціональної зайнятості громадян, врегулювання балансу пропозиції і попиту;
3. поліпшення якості і підвищення конкурентоспроможності робочої сили (сприяння безперервної освіти є сучасною тенденцією).

Державна політика зайнятості - це невід'ємна частина соціальної політики, яку держава реалізує на всіх рівнях[14, с. 33].

Протягом багатьох десятиліть економічна наука не визнавала наявності у нас в країні ринку праці. Зі сфери товарних відносин виключалася робоча сила, що аргументувалось відсутністю в країні безробіття і наявністю соціалістичної (загальнонародної) власності як економічної основи держави.

Вважалося, що в умовах соціалізму людина не відділений від засобів виробництва, і саме це обумовлює його особливе ставлення до своєї робочої сили не як до товару, який він продає на ринку. І справді, якщо власник засобів виробництва і найманий робітник поєднуються в одній особі, ні про яку купівлі-продажу робочої сили не йдеться.

Дійсність же свідчить про інше. У всі часи існування соціалістичної форми господарювання так і не відбулося поєднання працівника із засобами виробництва. Він як був, так і залишився найманим працівником зі строго фіксованою вартістю, яка визначається мінімальними витратами на відтворення своєї робочої сили. Отже, явно неспроможний головний аргумент, за допомогою якого доводилося відсутність при соціалізмі ринку робочої сили.

В умовах товарно-грошових відносин робоча сила не може не виступати як товар, оскільки вона вимагає витрат, величина яких залежить від кваліфікації, умов праці, значимості тієї продукції, яку вона створює.

Якщо ринок праці існує, то чому процвітали зрівнялівка, низька якість роботи, слабка дисципліна праці і незацікавленість працівника в високопродуктивному і якісному працю? Основною причиною цього є державна монополія на ринку робочої сили. Саме вона і відсутність нормальної ринкової конкуренції зумовили глибокі протиріччя соціально-економічного розвитку країни і викликали необхідність створення державних структур, що регулюють зайнятість і безробіття.

Органи державних структур зайнятості були орієнтовані на надання соціальної підтримки безробітним громадянам. Результатом таких орієнтації стали не тільки збільшення рівня безробіття, але і стагнація трудової сфери, стримування розвитку в ній ринкових відносин. Це проявлялося в збільшенні масштабів прихованого безробіття, невиплату заробітної плати, формування неефективного шару працівників, які негативно впливають на всі соціально-економічні процеси (стримують зростання продуктивності праці, гальмують рівень оплати і структурні зрушення), збереженні великої кількості малоефективних і низькооплачуваних робочих місць, стихійному переливе робочої сили в неформальний сектор економіки, в орієнтації половини працездатних громадян на збереження стабільного місця навіть при низькій і невчасно оплачуваної заробітній платі. Все це перешкоджало ефективному і серйозному рішення проблем зайнятості. Фахівці відзначають різке зниження використання трудового потенціалу України, збереження негативних тенденцій в його динаміці кількісних і якісних показників. Проблеми використання трудового потенціалу аж до теперішнього часу зводилися, як уже говорилося, в основному до обмеження масштабів безробіття і до організації допомоги безробітним. Завдання структурної перебудови з метою підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності вітчизняної продукції і в цілому більш ефективного розпорядження трудовим потенціалом суспільства практично виявилися відсунуті на задній план [6, С.11].

Зараз на перший план виходять нові пріоритети, а саме - підвищення та раціональне використання трудового потенціалу країни. Для того щоб політика зайнятості стала ефективною і результативною, необхідно, щоб вона була орієнтована на регулювання структурою безробіття, на перерозподіл робочої сили по галузях, територіях та видах зайнятості в інтересах зростання ефективності праці.

Для цього повинні бути вирішені наступні завдання:

- Підвищення попиту на кваліфіковану робочу силу як необхідної передумови для зростання ефективності праці, поліпшення якості продукції та послуг.

- Оновлення кадрового потенціалу за рахунок працевлаштування молоді, яка отримала сучасне професійну освіту (за оцінками експертів, з 9 тис. Підприємств, кандидатів у банкрути, переважна більшість зазнали невдачі внаслідок помилок в управлінні, через невміння організувати справу в ринкових умовах).

- Посилення ролі професійної праці в зростанні доходів і відповідна зміна трудової мотивації (високоефективну працю - високі заробітки).

- Упереджувальна професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації економічно активних громадян, перш за все складових мобільний резерв робочої сили, з урахуванням мінливого попиту економіки на робочу силу в інтересах забезпечення її конкурентоспроможності.

- Розширення гнучкості ринку праці як за формами зайнятості, так і за режимами праці.

- Максимально можливий залучення безробітних до громадських та інших тимчасових роботах.

- Удосконалення обліку безробітних та надання допомоги.

- Надання диференційованої соціальної підтримки безробітним в залежності від причин втрати роботи і готовності людини адаптуватися до нових і більш високим професійним вимогам [7, С. 128].

Вирішення цих завдань забезпечить активізацію характеру політики зайнятості.

### **1.3 Безробітні як особлива соціальна група**

Правовий статус безробітного, також як і правовий статус громадянина, включає основні права і обов'язки, якими наділяє державу особа, яка втратила роботу.

Безробітними визнаються працездатні громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості з метою пошуку підходящої роботи як безробітні, шукають роботу і готові приступити до неї. При цьому не враховуються виплати вихідної допомоги і середнього заробітку громадянам, звільненим з організацій (з військової служби) у зв'язку з ліквідацією, скороченням чисельності або штату [11, ст. 3].

Безробітними не можуть бути визнані громадяни:

які не досягли 16-річного віку;

яким відповідно за пенсійним законодавством України призначено пенсію по старості (за віком), за вислугу років;

відмовилися протягом 10 днів з дня їх реєстрації в органах служби зайнятості з метою пошуку підходящої роботи від двох варіантів підходящої

роботи, включаючи роботи тимчасового характеру, а також вперше шукають роботу (раніше не працювали), які не мають професії - в разі двох відмов від отримання професійної підготовки або від пропозицій оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру. Громадянину не може бути запропонована одна і та ж робота (професійна підготовка за однією і тією ж професії, спеціальності) двічі;

не з'явилися без поважних причин протягом 10 днів з дня їх реєстрації з метою пошуку підходящої роботи в органи служби зайнятості для пропозиції їм підходящої роботи, а також що не з'явилися в строк, встановлений органами служби зайнятості для реєстрації їх як безробітних [11, с. 3].

Для визнання громадянина безробітним причина його звільнення з попереднього місця роботи значення не має. Безробітним може бути визнаний і громадянин, який розірвав трудовий договір за власним бажанням, і той, хто звільнений з ініціативи адміністрації, причому навіть за порушення трудової дисципліни. Останнє може позначитися на виплату допомоги по безробіттю. Так, відповідно до п. 3 ст. 35 Закону про зайнятість населення виплата допомоги може бути відкладена на термін до трьох місяців у випадках звільнення за порушення трудової дисципліни та інші винні дії, передбачені трудовим законодавством [11, с. 35].

Відповідно до Закону про зайнятість населення урядом визначено порядок реєстрації безробітних громадян. Вона здійснюється органами зайнятості за місцем проживання.

Первинна реєстрація здійснюється з метою обліку загальної чисельності безробітних і для отримання інформації з питань сприяння зайнятості без пред'явлення ними будь-яких документів.

Для реєстрації з метою пошуку підходящої роботи безробітні громадяни подають до органів зайнятості за місцем проживання довідку про середній заробіток за останні три місяці, за останнім місцем роботи і пред'являють паспорт (або інший документ, що засвідчує особу), трудову книжку і документ, що засвідчує професійну кваліфікацію.

Громадянин, що відноситься до категорії інвалідів, для вирішення питання про визнання його безробітним додатково пред'являє індивідуальну програму реабілітації інваліда, видану в установленому порядку і містить висновок про рекомендований характер і умови праці.

Органи зайнятості протягом 10 днів з дня реєстрації повинні по можливості запропонувати звернулася два варіанти підходящої роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, а вперше шукає роботу, яка не має професії - два варіанти отримання професійної підготовки або оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру.

При відсутності підходящої роботи зареєстрованому в цілях її пошуку може бути запропоновано при його бажанні участь в оплачуваних громадських роботах або проходження професійної підготовки [11, ст. 2].

Реєстрація громадянина як безробітного органами зайнятості здійснюється не пізніше 11 календарних днів з дня його реєстрації з метою пошуку підходящої роботи.

Безробітними, таким чином, визнаються громадяни, які:

- працездатні;
- не мають роботи і заробітку;
- зареєстровані з метою пошуку підходящої роботи;
- шукають роботу і готові приступити до неї;

- НЕ працевлаштовані протягом 10 днів з дня їх реєстрації з метою пошуку підходящої роботи [11, с. 3].

Громадяни, визнані безробітними, зобов'язані в строки, встановлені органами зайнятості, але не рідше двох разів на місяць проходити перереєстрацію.

У деяких випадках, зазначених в ухвалі, якою затверджений Порядок реєстрації безробітних громадян, безробітні можуть бути зняті з реєстраційного обліку. До таких випадків відносяться: визнання громадян зайнятими, що пройшли професійну підготовку, неявка без поважних причин безробітного у службу зайнятості у встановлені терміни і т.д.

Для вирішення питань працевлаштування важливе значення має поняття «підходяща робота».

Пропонована робота повинна оплачуватися не нижче середнього заробітку, обчисленого за три останніх місяці з останнього місцеві роботи. Це положення не поширюється на громадян, середньомісячний заробіток яких перевищував середній рівень заробітку в області, що входить до складу України, автономної області, містах Києві і Дніпропетровську. В цьому випадку підходящої не може вважатися робота, якщо запропонований заробіток нижче зазначеного середнього рівня в названих вище суб'єктів країни.

Поняття «підходяща робота» має інший зміст для громадян, які вперше шукають роботу. До них насамперед належать неповнолітні, які закінчили школу, і молоді жінки, які не працювали в зв'язку з народженням дитини. Оскільки і ті, і інші найчастіше не мають певної професії (спеціальності), їм в першу чергу треба запропонувати навчання тієї професії (спеціальності), по якій служба зайнятості має можливості надати роботу.

Первинне професійне навчання молоді у віці до 20 років здійснюється, як правило, в навчальних закладах системи професійної освіти і в навчальних центрах підприємства [11, с. 4].

Якщо організувати професійну підготовку вперше шукаючи роботу не вдалося, таким особам підбирається робота, яка потребує підготовки (в тому числі робота тимчасового характеру). При цьому повинен враховуватися вік, стан здоров'я та інші особливості кожної конкретної особи. Відповідно до трудового законодавства працю жінок і молоді допускається не на всіх підприємствах, а для жінок, які мають малолітніх дітей, встановлено ряд пільг.

Рішення служби зайнятості про визнання пропонованої роботи підходящої в разі незгоди з цим безробітного може бути оскаржено у вищестоящий орган системи служби зайнятості, а також і до суду в порядку, встановленому статтею 11 Закону про зайнятість населення [11, с. 4].

Всім громадянам надано право на професійну діяльність під час їх перебування в зарубіжних країнах, а також право на пошук роботи і працевлаштування за кордоном.

Невиконання безробітним встановлених обов'язків може спричинити застосування до нього санкцій. Так, у разі порушення ним обов'язку реєстрації, перереєстрації або працевлаштування без повідомлення служби зайнятості виплата допомоги може бути припинена на термін до трьох місяців. У разі неявки без поважних причин в службу зайнятості для отримання направлення, а також на переговори з роботодавцем протягом трьох днів з дня надіслання розмір допомоги може бути зменшений на 25 відсотків на термін до одного місяця.

Таким чином, всім безробітним, як вивільненим з підприємств, так і вперше шукають роботу або бажають відновити трудову діяльність після перерви, держава надає певні права, забезпечуючи їх такими грошовими виплатами:

допомогою з безробіття; оплатою за участь в громадських роботах; компенсацією витрат у зв'язку з добровільним переїздом в іншу місцевість за пропозицією служби зайнятості.

Крім того, вивільненим працівникам виплачується вихідна допомога і зберігається заробітна плата протягом встановленого законом терміну, а тим, хто здійснює професійну підготовку, перепідготовку або підвищує професійну кваліфікацію, виплачується стипендія. Встановлено такі розміри стипендії:

для громадян, які мають трудовий стаж понад один рік, - в розмірі 75 відсотків їх середньомісячного заробітку за останнім місцем роботи, але не нижче за мінімальну оплату праці;

для громадян, які не мають трудового стажу або мають трудовий стаж менше одного року, - в розмірі стипендії, встановленої державою для навчальних закладів відповідного профілю, але не нижче допомоги по безробіттю, передбаченого для цієї категорії громадян;

для громадян, які втратили здатність до виконання колишньої роботи в наслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання - за рахунок коштів відповідних підприємств в розмірі 100 відсотків середнього заробітку за останнім місцем роботи, але не нижче за мінімальну оплату праці.

Громадянам, які мають утриманців, розмір стипендії підвищується на кожного утриманця на 10 відсотків, але не може перевищувати розмір середнього заробітку за останнім місцем роботи [11, ст. 29].

Для безробітних встановлено особливий порядок обчислення трудового стажу. Час, протягом якого безробітний отримує стипендію або допомогу з безробіття, бере участь в оплачуваних громадських роботах, а також час, необхідний для переїзду за направленням служби зайнятості в іншу місцевість, зараховується до загального трудового стажу і не перериває його [11, с. 32].

Основне протиріччя соціального захисту безробітних полягає в тому, що безробіття - це наслідок несприятливої соціально-економічної ситуації, але саме в такій ситуації скрутна виплата допомоги і низька їхня купівельна спроможність. Тобто, чим вище питома вага безробітних у суспільстві, тим менше рівень соціального захисту кожного з них, вище соціального напруженість. У той же час необхідно мати на увазі і таке явище, як спроба жити на допомогу з безробіття і втрата бажання шукати роботу.

Таким чином, соціальний захист безробітних повинна відповідати двом умовам:

- 1) підтримувати і реабілітувати дійсно вимушених безробітних;
- 2) не стимулювати добровільне безробіття і утриманство.

Безробіття незалежно від її тривалості несе з собою безліч проблем, які впливають не тільки на безробітних, а й на суспільний розвиток.

Звичайно, від наслідків безробіття страждають перш за все самі безробітні. Більшість людей, втративши роботу, відчувають розпач, розгубленість, безсилля навіть в тому випадку, якщо вони були безробітними протягом декількох тижнів. Це пов'язано з тим, що робота займає дуже важливе місце в житті людей. Для більшості людей робота є основним і дуже часто єдиним засобом забезпечення матеріальних потреб в їжі, житлі, одязі та інших матеріальних і нематеріальних благах. Таким чином, одним з істотних наслідків безробіття є падіння матеріального достатку людини і його сім'ї, пов'язане з втратою роботи і постійного заробітку.

Зниження життєвого рівня, викликане безробіттям, змушує безробітного і його сім'ю витрачати заощадження і продавати цінні речі, щоб забезпечити прийнятний рівень життя. Якщо безробіття затягується, то безробітному доводиться жити на допомогу, яка не здатна зберегти через невідповідність

прожитковому рівню звичний спосіб життя. Доходи не дозволяють повноцінно харчуватися, що призводить до втрати здоров'я, яке важко поправити. Розмір допомоги з місяця в місяць зменшується, що змушує опускатися нижче межі бідності [6, с. 128].

Труднощі безробітного посилюються ще і тим, що в службу зайнятості робляться заявки не про всі вакансії, і тому працюючій людині простіше отримати інформацію про незаявлених вакансії, ніж безробітному, який повинен задовольнятися інформацією, одержуваної в органах служби зайнятості населення.

Якщо в перші місяці безробіття звільнений з роботи чоловік ще може використовувати раніше накопичені кошти і отримувати допомогу по безробіттю, то через рік він став безробітним він позбавляється матеріальної підтримки з боку держави. І це не єдиний вид тягот, з якими стикаються люди, які не мають роботи протягом тривалого часу. Чим більше людина без роботи, тим важче йому знайти нове місце. Це пов'язано з тим, що соціальні зв'язки, за допомогою яких можна отримати інформацію про можливості працевлаштування, порушуються. І до того ж роботодавці не поспішають взяти на роботу тривало безробітного. Для роботодавця тривале перебування без роботи є негативною характеристикою. Це має раціональне пояснення, оскільки з часом втрачається кваліфікація. Практика показала, що людина, не працююча більше року, фактично буде не в змозі, якщо йому нададуть роботу по його спеціальності, успішно працювати, забезпечити необхідну якість робіт і належну продуктивність праці. У тому випадку, якщо людина не працює два роки, він не зможе здійснювати взагалі будь-яку професійну діяльність. Цим людям необхідно пройти навчання новим професіям, але для цього їм необхідна допомога і психолога і соціолога [15, с. 105].

Крім усього іншого, втрата роботи є серйозну психологічну травму. Безробіття може призводити до погіршення стосунків у сім'ї, агресії по

відношенню до членів сім'ї, конфліктів і розлучень. Оскільки психопатичні симптоми зустрічаються не тільки у самого безробітного, а й у членів його сім'ї, можна зробити висновок з досить високим рівнем імовірності, що безробіття негативно позначається не тільки на тих, кого вона зачіпає безпосередньо, а й на тих, хто має до неї непряме, опосередковане відношення.

Серед емоційних наслідків безробіття відзначається різке зниження звичної самооцінки, у багатьох випадках виникнення депресивного синдрому з суїцидальними тенденціями. Стрес, випробуваний в період безробіття, може стати причиною скорочення індивідуальної тривалості життя.

У дітей в сім'ях безробітних частіше зустрічаються відхилення в поведінці. У подружжя безробітного з'являється той же психологічний стан, що і у нього самого. Можна зробити висновок, що безробіття є потужним джерелом стресу для всіх, хто так чи інакше потрапляє в поле її дії. Працівники, які уникли звільнення, але знаходилися якийсь час під його загрозою, також переживають стрес, і за своєю силою і наслідків психологічна травма. Наноситься очікуванням звільнення, може бути навіть важче, ніж стан людини, реально пережив втрату роботи [17, с. 238].

У безробітних спостерігається пасивність, розгубленість, фрустрованість, невміння і нездатність адаптуватися в різко змінених соціально-економічних умовах, інфантильність і споживча позиція, образливість: щось їм не додали, хтось їм зобов'язаний, немає вираженої особистої і соціальної активності.

Крім того, виділяють цілий ряд соціальних проблем, пов'язаних з безробіттям, які чинять негативний вплив на все суспільство в цілому. Втративши роботу і опинившись без засобів до існування, люди намагаються добути гроші будь-яким шляхом. Вже давно вважається, що безробіття породжує соціальну агресію і збільшує криміногенність суспільства. Особливо це стосується молоді, яка дуже легко потрапляє під вплив кримінальних структур, створює свої

угруповання, звикає до «легкого життя». Поруч досліджень виявлено зв'язок між безробіттям і вбивствами, насильством. Відсутність роботи веде до загострення проблеми девіантної поведінки: алкоголізації, наркотизації, зростання проституції, бездомності [4, с. 243].

Ще одна проблема - це зростання соціально-політичної напруженості, загроза соціального вибуху, загострення міжнаціональних проблем, страйки, маніфестації, мітинги, голодування та інші форми протесту в області економіки.

Створюється загроза зростання масового безробіття. Вилучення зі активного економічного життя великої кількості працездатних ресурсів лягає важким тягарем на бюджет, зростає потреба в ресурсах для надання соціальної допомоги, виникають проблеми, пов'язані з організацією структур служби зайнятості, «витоку мізків»; зниження народжуваності і збільшення смертності веде до «старіння населення» і збільшення навантаження на трудові ресурси, зміни інфраструктури на ринку праці [6, с. 130].

Проблеми, викликані безробіттям, не обмежуються тільки перерахованими вище.

Вона може дозволити підприємцям ще більш знизити ціну робочої сили, особливо в умовах збільшення тривалості безробіття, встановлювати більш тривалу, ніж визначено законом, робочий тиждень, змінювати тривалість відпустки, не оплачувати лікарняних листів, відмовляти в прийомі на роботу жінкам і т. д. [14, с. 330].

Безробіття, зменшуючи доходи сімей, посилює диференціацію населення, що зовсім не сприяє соціальному миру в країні.

Всі ці обставини пригнічують моральних засад поведінки людини. Він стає дратівливим, черствим, злим, байдужим до чужої долі, відчуває себе приниженим, непотрібним своїй родині, суспільству. Все це вбиває ініціативу людини,

породжує у нього невпевненість в своїх силах і можливостях, знижує його трудової і цивільний потенціал.

Безробіття призводить до бездіяльності, маргіналізації населення, погіршення соціально-психологічного клімату в суспільстві. Вона може виступити як джерело дестабілізації і соціальної напруженості, соціального вибуху.

Таким чином, людина офіційно визнаний безробітним набуває не тільки певні права та обов'язки, якими його наділяє державу, а й безліч проблем, пов'язаних з його новим статусом, подолати які самостійно під силу далеко не кожній людині, що опинилася в подібній ситуації.

## **1.5 Професійна орієнтація як початковий етап працевлаштування**

Професійна орієнтація - це узагальнене поняття одного з компонентів загальнолюдської культури, що виявляється у формі турботи суспільства про професійному становленні підростаючого покоління, підтримки і розвитку природних обдарувань, а також проведення комплексу спеціальних заходів сприяння людині в професійному самовизначенні і виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням його потреб і можливостей, соціально-економічної ситуації на ринку праці [10, с. 322].

Професійна орієнтація як початковий етап працевлаштування включає в себе наступні напрямки:

професійна інформація - ознайомлення різних груп населення з сучасними видами виробництва, станом ринку праці, потребами господарського комплексу в кваліфікованих кадрах, змістом і перспективами розвитку ринку професій, формами та умовами їх освоєння, вимогами, що пред'являються професіями до людини, можливостями професійно-кваліфікаційного зростання і самовдосконалення в процесі трудової діяльності;

професійна консультація - надання допомоги людині в професійному самовизначенні з метою прийняття усвідомленого рішення про вибір професійного шляху з урахуванням його психологічних особливостей і можливостей, а також потреб суспільства;

професійний підбір - надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних його психологічним, психофізіологічним, фізіологічним особливостям, на основі результатів психологічної, психофізіологічної і медичної діагностики;

професійний відбір - визначення ступеня професійної придатності людини до конкретної професії (робочого місця, посади) відповідно до нормативних вимог;

професійна, виробнича і соціальна адаптація - система заходів, що сприяють професійному становленню працівника, формування у нього відповідних соціальних і професійних якостей, установок і потреб до активної творчої праці, досягненню вищого рівня професіоналізму [10, с. 340].

Професійна орієнтація здійснюється з метою:

забезпечення соціальних гарантій у сфері вільного вибору професії, форми зайнятості та шляхів самореалізації особистості в умовах ринкових відносин;

досягнення збалансованості між професійними інтересами людини і можливостями ринку праці;

прогнозування професійної успішності в якій-небудь сфері трудової діяльності;

сприяння безперервному зростанню професіоналізму особистості як найважливішої умови її задоволеності працею і власним соціальним статусом, реалізації індивідуального потенціалу, формування здорового способу життя та гідного добробуту.

Професійна орієнтація проходить в три етапи.

На першому етапі фахівець із соціальної роботи надає клієнту інформацію про ринок праці, найбільш затребуваними професіями, спеціальностями в місті, допомагає клієнту в побудові особистого професійного плану - як результату роздумів з приводу вибору майбутньої професії.

На другому етапі професійної орієнтації фахівець спільно з безробітним здійснює аналіз інтересів, особистісних якостей, здібностей і допомагає визначити найбільш підходящу для клієнта сферу діяльності. На третьому етапі проводяться індивідуальні консультації за результатами тестування з аналізом психологічного профілю тестованого, підбором професій і виявленням критеріїв підходящої професії безробітному на підставі аналізу його інтересів, здібностей і особливостей характеру [15, с. 224]. Основні методи професійної орієнтації:

- 1) інформування: індивідуальне, групове, масове, безпосереднє (лекція, бесіда), опосередковане (засобами масової інформації);
- 2) психологічне й медичне консультування;
- 3) психологічна, психофізіологічна, медична діагностика;
- 4) педагогічні методи.

Виходячи з усього вищесказаного, можна зробити наступний висновок.

Профорієнтація, будучи пріоритетним напрямком державної політики сприяння зайнятості населення, дозволяє знизити загальний рівень соціальної напруженості, підвищити ступінь соціальної адаптації населення до сучасних умов життя і рівень соціально-професійної активності громадян.

#### Соціальне консультування з питань працевлаштування

Соціальне консультування - це кваліфіковану пораду особам, що зазнають різні соціальні проблеми, з метою їх соціалізації, відновлення та оптимізації їх соціальних функцій, вироблення соціальних норм спілкування, а також надання інформації з потрібних питань.

При проведенні консультацій з безробітними основною метою консультанта є надання допомоги в професійному самовизначенні громадян з урахуванням їх психологічних особливостей, потреб суспільства (при необхідності з використанням методів діагностики).

Консультування безробітних, як правило, включає в себе кілька етапів:

1) встановлення контакту - фахівець представляє клієнту свої професійні можливості і отримує необхідні дані про самого клієнта (професійна підготовка, стан здоров'я, сімейний стан, психологічні особливості тощо);

2) збір інформації - з'ясовується причина, по якій людина залишилася без роботи, які проблеми в зв'язку з цим виникли;

3) визначення бажаного результату - з'ясування яким клієнт бачить своє майбутнє місце роботи;

4) визначення варіантів вирішення проблеми - консультант надає клієнту інформацію про різні професії, знайомить з їх змістом, затребуваністю на ринку праці, формою і умовами їх освоєння. По-іншому цей етап називається соціальне інформування, тобто надання клієнту його цікавить;

5) узагальнення результату взаємодії - консультант допомагає вибрати один з напрямків професійної діяльності ( «людина - природа», «людина - техніка», «людина - художній образ», «людина - людина»), найбільш відповідний його бажанням і нахилам. Саме напрямком, а не професією. потім йде спільне обговорення переліку входять в напрямок професій [23, с. 202].

Інформування безробітних громадян передбачає надання їм інформації:

про стан ринку праці області (регіону), тенденції його зміни;

про професії, які користуються попитом сьогодні, зміст цих професій;

про вимоги до працівників певної професії: стан здоров'я, наявність психофізіологічних якостей - мислення, уваги, реакції, сприйняття, здібностей, освіти, віку, складу сім'ї;

про можливе робочому місці (соціально-економічна характеристика роботодавця, умови і організація праці, зарплата і система пільг, перспективи професійної кар'єри).

Часто через недостатню обізнаність у людини складається неправильне уявлення про багатьох з них. Трапляється так, що якийсь вид занять може захопити при більш детальному ознайомленні з ним. Тому одна з основних завдань консультанта - звернути увагу безробітного на ті професії, за якими бувають вакансії, як можна докладніше розповісти про них.

Якщо консультований зміг підібрати собі нову спеціальність і по ній є вакансія, консультант спільно з клієнтом визначає, в якому навчальному закладі він зможе її отримати.

Професійне консультування можна поділити на індивідуальне та групове. Індивідуальне консультування проводиться в ізольованому приміщенні при дотриманні повної конфіденційності. Бесіда триває 40-60 хвилин. Іноді однієї

зустрічі може бути недостатньо і робота може бути продовжена. У процесі індивідуального консультування можна отримати вичерпну інформацію про різні сфери життєдіяльності, пройти тестування з метою виявлення своїх можливостей.

Групове консультування в більшій мірі носить інформаційний характер. Його мета - дати безробітним найповнішу інформацію про послуги, що надаються службою зайнятості.

Особистісна консультація проводиться, якщо психолог відчуває - щось заважає клієнтові прийняти рішення. Перешкодою можуть бути як зовнішні фактори, про які консультований чомусь замовчує, так і особливості його характеру (висока тривожність, невпевненість, нерішучість тощо), що виявляється шляхом особистісної діагностики і використання різних методів [26, с. 108].

Виходячи з вищесказаного, можна зробити наступний висновок. Соціальне консультування з питань працевлаштування є одним з найважливіших етапів організації працевлаштування безробітних, воно включає в себе вивчення професійних інтересів, підвищення мотивації до праці, виявлення психологічних і психофізичних особливостей особистості, надання рекомендацій по найбільш прийнятним для клієнтів сферам діяльності, напрямку професійного навчання, і має бути націлене на формування у безробітних громадян наступних якостей адаптивного поведінки:

здатності до зміни власних професійних установок, спрямованості і мотивів діяльності в умовах нестійкої соціально-економічної ситуації;

психологічної готовності до придбання нової професії, оволодіння знаннями, вміннями і навичками, конкурентоспроможними на ринку праці, вивчення передового досвіду, впровадження у власну діяльність нових технологій;

розумний долає труднощі в процесі професійного становлення в умовах відсутності належної наступності в системі навчання, неуваги до особистості;

здатності до об'єктивної оцінки своїх інтелектуальних і фізичних можливостей в процесі самонавчання, саморегуляції і самокорекції;

прагнень максимально ефективно використовувати психотехнічні можливості особистісно-орієнтованого спілкування.

В даний час фахівцям служби зайнятості часто доводиться стикатися з низьким рівнем або відсутністю мотивації до роботи у приходять на прийом громадян. Надати допомогу людині в працевлаштуванні, якщо той не хоче працювати, досить важко.

Які звернулися в пошуку роботи громадян розподіляють на три групи:

- 1) громадяни, працевлаштування яких можливо в короткі терміни;
- 2) особи, в цілому готові до трудової діяльності, але які відчують певні труднощі в пошуку роботи, працевлаштування яких потребує деякого часу;
- 3) особи з низькою мотивацією і низьким потенціалом до працевлаштування, що не готові приступити до роботи негайно.

Мотивація до працевлаштування - це причини, які спонукають людину працювати або шукати роботу (задоволення матеріальних потреб, можливість зробити кар'єру, самореалізуватися, придбати певний соціальний статус і ін.). Таким чином, очевидно, що безробітний зі зниженою мотивацією не припускає, що будь-які його потреби можуть бути задоволені у праці [24, с. 43].

Основними критеріями, що визначають у людини прагнення працювати, є, по-перше, його активний пошук роботи, по-друге, бажання і готовність до навчання новим або суміжних професій. При цьому важливою є реальна оцінка громадянином своїх можливостей в питаннях працевлаштування. Для визначення

ступеня мотивації клієнта до працевлаштування пропонується «Анкета клієнта», питання якої дозволяють в значній мірі визначити ставлення клієнтів до працевлаштування і зайнятості.

Клієнти з високим рівнем мотивації до працевлаштування жваво цікавляться всіма пропонованими вакансіями, просять дати їх якомога більше, що не відкладають відвідування роботодавців на останній день, приходять до Центру зайнятості не тільки в призначені дні, здійснюють самостійний пошук роботи, прагнуть підвищити свою кваліфікацію, отримати перспективну професію, набути нових навичок, приймають пропозиції взяти участь в активних програмах зайнятості.

Поведінка клієнтів з низькою мотивацією до працевлаштування прямо протилежно. Вони неохоче приймають запропоновані вакансії, намагаючись знайти причину відмови від них (віддаленість від місця проживання, не влаштовує режим роботи, затримка зарплати тощо.), Занижують свої професійні можливості при підборі підходящої роботи, йдуть на зустріч з роботодавцем в останній день і т. п. У таких випадках необхідна корекційна робота з безробітними громадянами [18, с. 50].

Соціальна корекція - це діяльність фахівця з соціальної роботи з виправлення тих особливостей клієнта соціальної роботи, які не відповідають прийнятим у суспільстві моделям і стандартам.

Об'єктами корекційної роботи в даному випадку є безробітні громадяни, які мають пасивну позицію в пошуку роботи. Діяльність фахівця з соціальної роботи в даній ситуації спрямована на зміну установки пасивного очікування підходящої роботи, на установку активного пошуку прийнятної для себе заняття.

Соціальна корекція реалізується в рамках наступних послідовно реалізованих напрямків.

1. Відновлення - це відтворення тих якостей соціального об'єкта, які переважали до появи відхилення.

2. Компенсування - це посилення тих якостей соціального об'єкта, які можуть замінити втрачені в результаті якого-небудь порушення.

3. Стимулювання - це активізація позитивних якостей соціального об'єкта, які формують позитивні ціннісні орієнтації, установки і позитивний психоемоційний фон.

4. виправлення - заміна негативних якостей соціального об'єкта на позитивні.

Соціальна корекція включає в себе тренінги, індивідуальну і групову терапію [22, с. 186].

В процесі тренінгових занять безробітні громадяни програють і аналізують різні моделі поведінки і виходять на модель конструктивного спілкування в складних ситуаціях, в ситуаціях ведення переговорів з роботодавцями. Набуті навички спілкування дозволяють грамотно і ефективно спілкуватися з роботодавцями, вміло шукати роботу, гідно триматися в складних ситуаціях.

Таким чином, в результаті соціальної корекції здійснюється активізація безробітних громадян, спрямована на усунення перешкод для спілкування, бар'єрів працевлаштування, формування активної особистісної позиції.

В цілому, всі перераховані вище технології соціальної роботи з безробітними мають на меті активізацію безробітних громадян, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку і швидке повернення до трудової діяльності.

Відомості статуту вказують на порівняно стійке скорочення в 2000-2018 рр. загальної чисельності безробітних, а також чисельності безробітних, які зареєстровані в установах державної служби зайнятості України, на тлі

простежується тенденції деякого підвищення чисельності економічно активного населення. Разом зі зміною рівнів загального безробіття в Росії знижується рівень довготривалого безробіття - показник, який розраховується як відносини числа безробітних понад один рік на загальну чисельність безробітних (у відсотковому обчисленні). За відомостями, рівень довготривалого безробіття в Україні за 2000-2018 рр. скоротився з 46 до 31%. До слова, в Сполучених Штатах Америки він підвищився з 9 до 26% за цей період, в державах Євросоюзу - з 44 до 46%.

У досліджуваному періоді, крім макроекономічних факторів, на динаміку загального безробіття впливали і демографічні чинники, в т. Ч. Віковий склад населення.

Таблиця 1.1

**Рівні безробіття за віковими групами, в% від економічно активного населення відповідної вікової групи**

Рік	Кількість років				
	до 29	30-49	40-49	50-59	60 и старше
2000	28,2	9,5	7,9	7,1	6
2011	21,4	5,2	4,9	3,8	2,6
2012	22,0	5,2	4,9	4,5	3,8
2013	28,2	7,1	6,4	6,2	4,5
2014	27,3	6,2	5,7	5,5	4,1
2015	25,6	5,5	4,9	5,0	3,6
2016	23,8	4,6	4,0	3,9	2,8
2017	22,3	4,7	4,1	4,1	3,2
2018	22,1	4,5	4,3	4,2	3,3

Як ми бачимо з наведених відомостей (таблиця 1), відбувалося більш інтенсивне скорочення рівня безробіття серед осіб у віці 30 і більше років у 2000-2018 рр., В т.ч. в період економічної кризи 2008-2009 рр., на відміну від молоді. Це розцінюватися може як результат більш високого і зростаючого адаптаційного потенціалу економічно активного населення старших і середніх вікових груп, його здатність до більш чуйного і оперативному, в порівнянні з молоддю,

уловлювання нюансів ситуації на ринку праці та більш ефективного реагування на них, не допускаючи втрати роботи і заробітків. Важливою роллю володіють і відмінності в кваліфікації, а також регіональні особливості.

При обліку вищесказаного можливий висновок про те, що старіння населення в Україні як протягом спостережуваного періоду, так і в майбутньому збереже роль важливого чинника у формуванні рівня загального безробіття.

Таблиця 1.2

**Вікова структура безробітних та зайнятих в економіці в  
Україні в 2020 р, %**

	<b>Зайняті</b>	<b>Безробітні</b>
до 29 років	23,6	40,4
30-39 років	25,8	22,4
40-49 років	24,7	17,5
50-59 років	22,1	16,5
60 років і старше	4,3	2,7

Спостерігається чітка зворотна залежність рівня безробіття від відповідальності і складності занять працівників (табл. 3), при інших рівних умовах, які визначає їх освітній статус і галузева приналежність.

Таблиця 1.3

**Рівень безробіття працівників різних груп занять за  
останнім місцем роботи, %**

	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Керівники (представники) органів влади і управління всіх рівнів, включаючи керівників організацій	3,4	1,4	3,0	2,1	2,1	2,1
Фахівці вищого рівня кваліфікації	2,9	1,7	3,1	1,6	1,7	1,8
Фахівці середнього рівня кваліфікації	4,4	3,0	4,6	2,7	2,8	2,8
Працівники, зайняті підготовкою інформації, оформленням документації, обліком і обслуговуванням	6,0	3,8	7,2	3,9	3,9	3,8
Працівники сфери обслуговування, житлово-комунального господарства, торгівлі та споріднених видів діяльності	7,5	4,9	8,1	4,8	5,2	5,3
Кваліфіковані працівники сільського, лісового, мисливського господарств, рибництва та рибальства	6,8	5,1	5,3	4,0	3,0	3,1
Кваліфіковані робітники промислових підприємств, будівництва, транспорту, зв'язку, геології та розвідки надр	8,1	5,0	8,5	4,8	5,0	4,9
Оператори, апаратники, машиністи установок і машин	5,9	4,3	7,3	4,4	4,5	4,7
Некваліфіковані робітники	10,2	8,1	10,7	8,1	8,5	8,9

Спостерігається диференціація «стійкості» представників різних занять до зміни кон'юнктури на національному ринку праці, їх сприйнятливості до зміни попиту і пропозиції на робочу силу. Найменш уразливі в даному аспекті в кризі керівники (представники) органів управління і влади всіх рівнів, в т. Ч. Керівники підприємств, фахівці вищої кваліфікації, кваліфіковані робітники лісового, сільського, мисливського господарств, рибальства і рибництва. Найбільш уразливими є працівники, які займаються підготовкою інформації, оформленням документів, обслуговуванням та обліком, працівники сфери обслуговування, житлово-комунального господарства, торгівлі та суміжних видів діяльності [24].

З усіх макроекономічних проблем, з якими стикаються країни, безробіття становить найбільшу загрозу їх соціально економічному ладу і благополуччя.

Високими ризики безробіття є також серед кваліфікованих працівників підприємств промисловості, транспорту, будівництва, зв'язку, геології та розвідки надр. Дані відмінності формуються в основному через галузевої диференціації безробіття, яка складається у зв'язку зі змінами ринкової кон'юнктури, попиту на товари, послуги та роботи в тих чи інших економічних умовах (таблиця 4).

Як показник, що володіє в тій чи іншій мірі виділеними властивостями, видається цікавим розглянути «тривалість пошуку роботи». На наш погляд, це один з найбільш інформативних показників відображають діяльність служби зайнятості, якщо виходити з розуміння «роботи» як будь-якої форми трудової зайнятості, в тому числі підприємницької діяльності, самозайнятості, тимчасових і громадських робіт. Аналіз найважливіших цільових показників Федеральної програми сприяння зайнятості населення на 2005-2018 роки показує, що по відношенню до всіх виділеним цілям і задачам показник «тривалість пошуку роботи», що відображає інтенсивність процесу перерозподілу трудових ресурсів, носить основоположний характер і зберігає функціональну визначеність.

Показники ж реєструється безробіття і напруженості на ринку праці (відношення кількості вакансій до кількості зареєстрованих в службі зайнятості), пов'язані з процесами «входу» в безробіття, визначаються в більшій мірі контекстними чинниками: макроекономічними тенденціями, суб'єктивної привабливістю служби зайнятості як системи підтримки в індивідуальній ситуації незайнятості або бажанням роботодавця надати інформацію про всіх вакансіях. Крім того, другий показник є похідним від першого, який може регулюватися, в тому числі, і адміністративними заходами.

З позиції підвищення соціальної значущості служби зайнятості принципово важливим є її спрямованість на максимальне скорочення строків знаходження працівників в стані незайнятості, скорочення обсягів застійної і хронічного безробіття. Така констатація дозволяє зафіксувати загальну стратегію діяльності органів зайнятості як системи регулювання процесів перерозподілу трудових ресурсів, з одного боку, і як суб'єкта регулювання процесів формування трудових ресурсів - з іншого. Крім того, визначення параметра часу знаходження в стані незайнятості як основного дозволяє інтегрувати напрямки діяльності органів зайнятості в рамках зовнішньої (активізація ринку робочих місць і активізація ринку робочої сили) і внутрішньої завдання (мінімізація терміну безробіття).

Інші параметри, які традиційно використовуються для оцінки діяльності органів зайнятості, в рамках даної парадигми зберігають статус робочих чи ситуативних, відображаючи маркетингові можливості служби, її ресурсні можливості, привабливість і дієвість як каналу трудової циркуляції і, в меншій мірі, характеризуючи ступінь впливу (регулювання) служби зайнятості на стан ринку праці та його динаміку. Цілком зрозуміло, що для легітимізації показників «тривалість пошуку роботи» та «результативний вихід» в якості основних необхідно провести глибокий і всебічний аналіз. Але вже зараз можна сказати, що інформативність цих параметрів діяльності служби зайнятості визначається

можливістю їх конкретизації за всіма характеристиками робочої сили: стать, вік, освіта, професія та ін. Крім того, вони відображають вплив служби зайнятості на її цільовий контингент - безробітних, що володіють низьким потенціалом зайнятості.

Таблиця 1.4

**Рівень безробіття за видами економічної діяльності за останнім місцем роботи, %**

	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	9,6	9,9	9,7	7,0	6,6	6,2
Рибальство, рибництво	6,4	6,5	8,2	8,2	7,2	7,1
Видобуток корисних копалин	7,6	4,4	6,2	4,2	3,7	3,3
Обробні виробництва	7,1	3,9	8,4	4,3	4,3	4,3
Виробництво, розподіл електроенергії, газу та води	5,8	2,9	6,0	3,3	3,6	3,8
Будівництво	9,3	5,3	8,4	5,2	5,5	5,6

Продовження таблиці 1.4

Оптова торгівля, роздріб; ремонт транспорту, побутових виробів, виробів особистого користування	6,7	4,2	8,0	4,3	4,8	4,9
Готелі та ресторани	7,6	5,9	8,1	5,0	5,2	5,1
Транспорт і зв'язок	5,2	3,4	5,9	3,2	3,5	3,6
Фінансова діяльність	1,7	1,9	3,9	2,3	2,4	2,1
Операції з нерухомим майном, оренда і надання послуг	4,6	2,9	4,9	3,2	3,4	2,9
Державне управління і забезпечення військової безпеки; соціальне страхування	4,1	2,9	3,5	3,4	3,4	3,4
Освіта	3,5	2,5	3,6	2,6	2,6	2,8
Охорона здоров'я та надання соціальних послуг	3,4	1,9	2,9	2,1	2,1	2,6
Надання інших комунальних, соціальних і персональних послуг	5,0	3,5	5,9	3,6	3,6	3,5

Як видно з даних, наведених у таблиці 4 в 2018 році рівень безробіття за видами економічної діяльності за останнім місцем роботи істотно знизився (за освітою і охороні здоров'я - збільшився).

Разом з відкритою безробіттям, яку фіксують органи статистики, існує і т. Н. прихована, або ж латентна, безробіття. Універсального, загально визнаного визначення прихованого безробіття немає [44, с. 89].

Простежується динаміка показників застосування робочого часу не дає можливості зробити висновок про прямий зв'язок криз і параметрів неповного робочого часу. Додаткове підтвердження цього висновку - характеристики змін чисельності працівників, які зайняті на умовах неповного робочого часу, в посткризовий період (таблиця 5).

Наведена інформація підтверджує наявність істотних, часом кратних, коливань показників неповного застосування робочого часу, що не мають зв'язок зі змінами макроекономічних умов.

**Чисельність працівників підприємств, що працювали неповний робочий час, (в середньому за рік)**

Рік	Чисельність працівників облікового складу, які працювали неповний робочий час за угодою між працівником і роботодавцем		Чисельність працівників облікового складу, які перебували в простій з вини роботодавця та з причин, не залежних від роботодавця і працівника		Чисельність співробітників спискового складу, яким надали відпустки без збереження зарплати за заявами працівників	
	тисяч люд.	в % к середньооблікової чисельності	тисяч люд.	в % к середньооблікової чисельності	тисяч люд.	в % к середньооблікової чисельності
2014	216,3	1,3	126,9	0,8	627,4	3,9
2015	105,2		83,8		606,5	
2016	98,3	0,6	80,6	0,5	626,9	3,8
2017	630,0	1,8	205,7	0,6	2323,2	6,6
2018	820,0	2,9	310,5	0,8	2967,5	6,8

З урахуванням ймовірного недосконалість сучасного обліку статистики застосування робочого часу і, до певної міри, його латентного характеру, на підставі наявної інформації можемо стверджувати, можливо, не стільки про приховане безробіття, скільки про надмірну зайнятість, яка виступає як наслідок низького рівня продуктивності праці в Україні, що має стати предметом спеціального вивчення.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Нові умови господарювання, обумовлені початком економічного зростання, поставили перед економічною наукою і практикою багато складних і принципово нових проблем, які потребують свого осмислення і вирішення.

До числа таких проблем треба віднести проблему зайнятості населення, яка є багатоаспектною проблемою ринкового господарства. Виходячи з важливості системного характеру процесів становлення ринкової економіки, зайнятість населення являє собою не тільки важливий виробничий ресурс суспільства, ефективне використання якого є необхідним чинником прискорення економічного зростання, але і в значній мірі основу для соціальної стабільності в суспільстві і гармонійного суспільного розвитку в цілому.

Разом з тим у міру зниження рівня безробіття в країні після кризи 1998 р спостерігається недооцінка проблем зайнятості. Це знаходить своє відображення як в основних програмних документах Уряду, так і в тематиці наукових економічних публікацій і стосується, перш за все, недооцінки механізмів формування зайнятості та способів її регулювання.

У сучасний період розвитку ринку очевидна потреба у всебічному аналізі та глибоке опрацювання теоретичних і методологічних аспектів державного регулювання зайнятості в цілях досягнення найбільш повного використання трудових ресурсів суспільства.

Звісно ж важливим дослідження широкого кола проблем, пов'язаних з функціонуванням системи державного регулювання зайнятості і її трансформацією в умовах економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності економіки.

## РОЗДІЛ 2

### ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

#### **2.1 Мета, завдання, функції, структура і фінансування державних служб зайнятості.**

Служба зайнятості відіграє в країні ту ж роль, що відділ кадрів на великому підприємстві, оскільки її мета - управління зайнятістю, але в масштабах держави. Ці служби допомагають:

- тим, хто шукає роботу або хоче пройти професійну перепідготовку;
- підприємствам, які бажають йти в ногу з економічним і технологічним розвитком і розширюють виробництво;
- державі.

Щоб краще знати положення на ринку праці, багато країн зміцнюють свої служби зайнятості, відстежуючи з їх допомогою вплив технологічних змін і структурної перебудови на зайнятість.

Сьогодні діяльність служб зайнятості досить різноманітна. Держава поклала на них такі основні завдання:

- надавати підтримку безробітним і допомагати їм у пошуках роботи;
- організовувати ринок праці таким чином: щоб вакансії заповнювалися найбільш кваліфікованими працівниками; щоб поточний і перспективний попит на осіб певних професій відповідав пропозиції на ринку праці;
- пропонувати і здійснювати заходи по створенню нових робочих місць;

- надавати населенню консультації з професійної орієнтації, надавати йому необхідну статистичну інформацію та інші посередницькі послуги, спрямовані на швидке працевлаштування безробітних [8, С. 121].

До традиційних функцій служб зайнятості відносяться, такі як виплата допомоги по безробіттю, виявлення вільних робочих місць і працевлаштування, поширення інформації про вакансії і професійна орієнтація, зайнятість іноземних робітників і можливості працевлаштування в прикордонних районах;

До нових функцій, які виникають зі зміною соціально-економічної обстановки, відносять: спеціалізоване працевлаштування (трудящі-інваліди, управлінський персонал, тимчасове працевлаштування); профорієнтація; самозайнятість (заохочення самостійних пошуків роботи); сприяння самозайнятості, особливо в деяких країнах, що розвиваються; пристрій на курси професійної підготовки на підприємствах; допомога в зміні професії; особливі програми сприяння зайнятості.

На практиці служби зайнятості виконують лише частину цих функцій - в залежності від потреб регіону і країни в цілому і наявних ресурсів. У деяких країнах, наприклад, в Німеччині, служби зайнятості не тільки управляють коштами, що направляються на виплату допомоги по безробіттю, а й займаються розподілом соціальної допомоги тривало безробітним.

## **2.2 Основні напрямки діяльності служб зайнятості**

Ринок праці регулюють не тільки служби зайнятості. Тут можна назвати загальноосвітні та професійні навчальні заклади, прямо впливають на кваліфікацію людей, що виходять на ринок праці; установи, які надають допомогу в працевлаштуванні особам, які мають для цього обмежені можливості; центри

профорієнтації для молоді і для тих, чия кваліфікація більше не потрібна внаслідок технологічних змін.

Проте, серед цієї множини дійових осіб служби зайнятості відіграють головну роль, відстежуючи стан ринку праці, регулюючи дії інших. Наскільки успішно вони справляються з цією роллю, настільки добре дає собі раду, в загальному, і ринок праці.

Державні служби зайнятості - це спеціальні організації, що існують за рахунок бюджету і здійснюють свої посередницькі функції безкоштовно як для роботодавців, так і для здобувачів. Вони працевлаштовують працівників будь-якого рівня і кваліфікації, в будь-які організації, але в основному, в державній структурі. Єдина вимога, що пред'являється людині, що постають на облік в службу зайнятості - людина повинна бути безробітним [8, С. 54].

Основними напрямками діяльності державних служб зайнятості є:

- реєстрація безробітних;
- реєстрація вакантних місць;
- працевлаштування безробітних та інших осіб, які бажають отримати роботу;
- вивчення кон'юнктури ринку праці та надання інформації про неї;
- тестування осіб, які бажають отримати роботу;
- професійна орієнтація і перепідготовка безробітних;
- виплата допомоги зареєстрованим безробітним [3].

Історично служби зайнятості виникали як відділи Міністерств праці. У деяких країнах під впливом вимог соціальних партнерів їм надано автономний юридичний статус. Вони також могли створюватися за ініціативою організацій

підприємців або трудящих, або мати статус приватних агентств, що діють в інтересах суспільства.

Найчастіше, відповідно до рекомендації Міжнародної організації праці 1948 р, служба зайнятості є автономною, але знаходиться під контролем Міністерства праці. При цьому вона має регіональні і місцеві відділення, територіальні органи (консультаційні пункти, модельні центри та ін.), Підлеглі національній служби зайнятості. Роль місцевих відділень служб зайнятості не можна недооцінювати. Ці відділення на передньому краї роботи з людьми і повинні враховувати їх найрізноманітніші потреби. Саме здатність місцевих відділень служб зайнятості задовольняти ці потреби свідчить про ефективність всієї організації роботи з економічно активним населенням.

Розміри служб зайнятості розрізняються залежно від того, які функції покладені на них законодавством тієї чи іншої країни, а їх значущість залежить від положення на ринку праці в країні.

Якісна зміна ролі служби зайнятості в регулюванні ринку праці вимагає зміни підходів до взаємодії служби зайнятості з службами персоналу організації. Дана модель враховує, що особливе навантаження служба зайнятості несе в періоди економічного спаду і структурних зрушень в економіці. Для регулювання ринку праці службі зайнятості населення наділяється правами:

- запитувати у роботодавців інформацію про передбачувані структурні зміни та інших заходах, в результаті яких може статися звільнення працівників, а також дані про потреби в робочій силі, про кількість вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників;

- надсилати роботодавцям, при наявності у них потреб у робочій силі, громадян, які звертаються в службу зайнятості для працевлаштування;

- розробляти і вносити на розгляд місцевих органів влади пропозиції про встановлення для роботодавців мінімальної кількості спеціальних робочих місць для громадян, які потребують особливої соціальної захисту і що зазнають труднощі в працевлаштуванні;

- укладати за дорученням роботодавців від їх імені договори з громадянами про працевлаштування (з попередньої, при необхідності, професійною підготовкою), оплачувати таким громадянам за рахунок коштів роботодавців вартість проїзду, добові за кожний день перебування в дорозі, а також видавати їм допомоги при переїзді на нове місце роботи.

У механізмі регулювання та організації зайнятості населення передбачено участь і роботодавців, які сприяють проведенню державної політики зайнятості на основі:

- дотримання умов договорів (контрактів, інших угод), що регулюють трудові відносин відповідно до законодавства;

- реалізації заходів, передбачених у колективних договорах (інших угодах) щодо захисту працівників у разі безробіття або припинення виробництва; надання сприяння в працевлаштуванні, професійній підготовці і надання свехвстановленій законодавством додаткової матеріальної допомоги працівникам, що вивільняються за рахунок коштів підприємств та інших роботодавців; створення умов для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих. При обчисленні оподаткованого прибутку сума балансового прибутку підприємств зменшується на суму коштів, витрачених роботодавцями на ці цілі;

- працевлаштування певного місцевим органом влади числа громадян, особливо потребують соціального захисту.

Крім цього, роботодавці зобов'язані:

- своєчасно, не менше ніж за три місяці, і в повному обсязі надавати службі зайнятості і в профспілковий орган інформацію про можливі масові звільнення трудящих, число і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити. Вони так само несуть відповідальність у встановленому законом порядку за надання недостовірних відомостей;

- приймати на роботу громадян, безпосередньо які звернулися на підприємство, на рівних підставах з громадянами, які мають напрямок служби зайнятості [3].

Роботодавці мають право на часткове відшкодування коштів у вигляді додаткових податкових пільг і інших форм компенсації витрат, пов'язаних зі створенням додаткових робочих місць для громадян особливо потребують соціального захисту, понад мінімальної кількості, що встановлюється місцевими органами влади; на отримання від служби зайнятості безкоштовної інформації про стан ринку праці,

При необхідності служба зайнятості може компенсувати роботодавцям повністю або частково витрати по організації навчання прийнятих на роботу громадян, які вивільняються з інших підприємств.

Таким чином, для реалізації даного механізму є всі необхідні передумови.

Для реалізації свого права на працю громадяни ведуть самостійний пошук роботи або звертаються до органів служби зайнятості (звернення громадянина до органів служби зайнятості з метою пошуку роботи - право громадянина, але не обов'язок), які, в свою чергу, покликані сприяти громадянам у пошуку підходящої роботи.

Здійснити своє право на працю громадянин може також шляхом прямого звернення до роботодавця.



## 2.3 Ефективність служб зайнятості

Безумовним принципом діяльності служби зайнятості є активний характер впливу на ринок праці. При цьому види і форми впливу мають різну ступінь соціальної ефективності і оцінюються, як правило, диференційовано. Загальноприйняте розуміння активності політики зайнятості пов'язується із здійсненням заходів, спрямованих на зміну соціально-професійних і психологічних характеристик безробітного, і в меншій мірі - з впливом на ринок робочих місць, освоєнням нових сфер і видів зайнятості, взаємодією з іншими агентами ринку праці. Пасивність політики зайнятості визначається як виражена орієнтація на здійснення функцій реєстрації і контролю, формування фонду зайнятості та виплати допомог.

Потрібно відзначити деяку умовність поділу політики зайнятості на активну і пасивну. Якщо професійне навчання або профорієнтація не призводять до позитивних змін в процесах перерозподілу робочої сили або створення робочих місць і розвиток системи громадських робіт не знижують напруженості на ринку праці, то активність цих форм в даних умовах досить умовна. У той же час, якщо зусилля щодо забезпечення виплати допомоги створюють певний соціальний ефект, а стан Фонду зайнятості дозволяє розробляти нові підходи і технології, реалізовувати цільові програми і заходи з навчання та профорієнтації, то важко говорити про пасивному характері цього напрямку.

Якщо в Святошинському районі Київської області протягом півроку погашена річна заборгованість по виплаті посібників, то це не тільки підвищує соціальний статус служби зайнятості, а й формує умови для вдосконалення роботи, розширення діяльності служби зайнятості. Формально-статистичний парадокс скорочення заборгованості з виплати допомоги полягає в наявності залежності між величиною заборгованості і рівнем реєструється безробіття, що

підтверджує деяку умовність показника «рівень реєструється безробіття» як характеристики стану ринку праці, так і одного з показників діяльності служби зайнятості. Тому, незалежно від оцінки політики як активної або пасивної, головним є її ефективність.

В якості першого наближення до проблеми оцінки ефективності органів зайнятості необхідно розглянути цілефункціоновану спрямованість органів зайнятості як соціальної організації. Будь-яка організована система являє собою соціальну конструкцію, яка створюється суспільством для виконання певних функцій, які інтегруються як мета діяльності. Цільова спрямованість при створенні організації визначається як мета-завдання, що відображає призначення організації як соціального інструменту. Інший рівень цільової спрямованості організації визначають цілі-орієнтації, які розкривають загальні та індивідуальні переваги і орієнтири працівників як в просторі функціональних завдань, так і на рівні особистісних інтересів. У діяльності будь-якої організованої структури особливе значення мають цілі системи. Підтримка цільової спрямованості на рівні цілей системи забезпечує стабільність і адаптивність системи як по відношенню до зовнішніх впливів, так і до внутрішніх збурень. Зрозуміло, що цілі-завдання, що визначають соціальну доцільність створення та функціонування організації, є ведучими. Однак узгодження цілей в процесі функціонування організації - питання не тривіальний. На практиці відносини між ними не завжди носять характер взаємоузгодження.

Світова система служб зайнятості в своєму соціальному і цілефункціонованому самовизначенні пройшла шлях від вираженої спрямованості на соціальний захист безробітних та посередництва в працевлаштуванні до активного впливу на ринок праці.

У перших документах Міжнародної організації праці гуманітарна функція органів зайнятості (контори трудового посередництва, бюро зайнятості)

визначається як захист від безробіття в двох формах: створення державних контор трудового посередництва та страхування на випадок безробіття. Встановлюється найважливіший принцип діяльності контор - паритетність інтересів працівників і роботодавців та державний контроль за діяльністю платних контор. Держава входить в систему регулювання зайнятості через створення державних органів зайнятості та ліцензування діяльності платних структур працевлаштування.

У рекомендаціях 1944 року визначається основна функція органів зайнятості - «забезпечення у співпраці з іншими зацікавленими державними і приватними органами можливо кращої організації зайнятості в промисловості, сільському господарстві і в інших областях як невід'ємної частини національної програми повного використання виробничих ресурсів». Конкретизація завдань і функцій служби зайнятості закріплена конвенцією і рекомендацією, прийнятими в 1948 році.

В якості основного напрямку діяльності служби зайнятості визначається здійснення кращої організації ринку праці в рамках державної програми забезпечення і підтримки повної зайнятості. Регулююча функція служби зайнятості розглядається через розширення і поглиблення аналізу і прогнозу ринку праці, в тому числі прогноз майбутньої потреби в робочій силі (чисельності, кваліфікації) по галузях і територіям. Особливий акцент робиться на наданні допомоги підприємствам і організаціям в розробці соціальних і економічних планів, спрямованих на поліпшення становища в сфері зайнятості.

Збереження ж функції соціального захисту безробітних на тлі посилення економічної функції ще більшою мірою визначило місце служби зайнятості як регулятора і каналу циркуляції робочої сили і забезпечення процесів переходу зі стану безробіття в стан зайнятості. Конвенція і рекомендація «Про політику в галузі зайнятості», прийняті в 1964 році, знімають монопольність функції регулювання ринку праці зі служби зайнятості. Вперше визнається, що проблеми

зайнятості не вичерпуються проблемами організації ринку праці, а мають, в першу чергу, політичну і загальноекономічну основу.

Новий контекст проблем зайнятості актуалізує функцію працевлаштування, перепідготовки, професійної орієнтації і адаптації, організацію громадських робіт і здійснення спеціальних програм для молоді.

Зазначені моменти дозволяють зафіксувати в якості основного напрямку діяльності служби зайнятості регулювання ринку робочої сили та ринку робочих місць з метою забезпечення їх збалансованості. І, відповідно, в якості регульованого процесу - процес перерозподілу робочої сили, в якому стан безробіття може розглядатися як можливе, але не обов'язкове стан. Концептуальні напрацювання Міжнародної організації праці та практичний досвід країн з ринковою економікою щодо сприяння зайнятості забезпечили основу організації служби зайнятості в Україні на досить високому інституціональному рівні.

Основними завданнями центру зайнятості м Дніпропетровськ є:

1. забезпечення державних гарантій у сфері зайнятості громадян;
2. надання відповідно до законодавства України і законодавством Дніпропетровської області державних послуг у сфері сприяння зайнятості, а також захисту від безробіття, в сфері трудової міграції;
3. здійснення політики держави в сфері сприяння зайнятості громадян;
4. створення програм в сфері сприяння зайнятості громадян. функції:

1. Центр зайнятості м. Дніпропетровськ відповідно до Закону України «Про зайнятість населення в Україні», Адміністративним регламентам і іншим нормативно-правовим актам, прийнятим в сфері сприяння зайнятості населення, займається на території, що обслуговується здійсненням таких функцій:

- реєстрацією громадян, щоб сприяти їм у пошуку підходящої роботи, а також безробітних осіб;
- наданням відповідно до законодавства про зайнятість, таких держпослуг:
- сприяння громадянам в тому, щоб знайти підходящу роботу, а роботодавцям - сприяння в підборі необхідного персоналу;
- інформування про ситуацію на ринку праці;
- організації профорієнтації громадян з метою вибору сфер діяльності (професії), професійного навчання, працевлаштування;
- організації професійної підготовки, психологічної підтримки, перепідготовки, а також підвищення кваліфікації безробітних осіб;
- здійснення соціальних виплат особам, яких в передбаченому порядку визнали безробітним;
- організації здійснення оплачуваних громадських робіт;
- організації тимчасового працевлаштування безробітних осіб, які зазнають труднощів у пошуках роботи, безробітних громадян у віці 18-20 років з числа випускників установ які шукають роботу вперше;
- організації тимчасового працевлаштування неповнолітніх осіб у віці 14-18 років у вільний від навчання час;
- соціальної адаптації безробітних громадян на ринку праці;
- сприяння самозайнятості безробітних осіб;
- сприяння громадянам у переселенні для роботи в інших місцевостях;
- організації та проведення ярмарків вакансій, а також навчальних робочих місць.

2. Розробка заходів щодо сприяння зайнятості жителів міста участь в підготовці пропозицій, пов'язаних з розробкою програм, які передбачають відповідні заходи.

3. Участь в реалізації програм, які передбачають заходи, пов'язані зі сприянням зайнятості населення, в т.ч. Програм сприяння зайнятості громадян, які перебувають під ризиком звільнення, і що зазнають труднощі в пошуку роботи громадян.

4. Організація і реалізація спеціальних заходів, пов'язаних з профілюванням (розподілом безробітних осіб на групи в залежності від минулого їх діяльності, рівня освіти, віку, статі та інших соціально-демографічних, характеристик, щоб надавати їм найбільш ефективну допомогу при наданні сприянь в працевлаштуванні при обліку формується ситуації на ринку праці) безробітних громадян.

5. Здійснення функцій отримувача коштів обласного бюджету, що надходять у вигляді субвенції.

6. Підготовка та подання до департаменту пропозицій щодо фінансування заходів щодо сприяння зайнятості населення, надання соціальної підтримки безробітним громадянам, проведення інших заходів в рамках покладених завдань, повноважень і функцій, а також за змістом ЦЗН.

7. Участь в роботі призовних комісій (по частині питань, які стосуються альтернативної громадянської служби).

8. Узагальнення практики застосування законодавства про зайнятість, трудову міграцію, аналіз причин порушень законодавства в даній сфері, а також підготовка відповідних пропозицій щодо поліпшення цього законодавства.

9. Формування, ведення та використання банку даних про наявність вакансій (посад), а також вільних навчальних місць для професійного навчання.

10. Проведення аналізу складу громадян, які звернулися до центру зайнятості за допомогою в працевлаштуванні.

11. Визначення потреб бюджетних коштів на реалізацію заходів державної політики у сфері сприяння зайнятості населення, організація цільового використання коштів.

12. Самостійне ведення бюджетної, статистичної, податкової та іншої звітності відповідно до законодавства України, законодавством Дніпропетровської області.

Завдання розвитку служби зайнятості населення:

- створювати і зберігати високопродуктивних робочих місць, які дозволяють розширити можливості до повної, продуктивної, а також законно легально оплачуваної зайнятості;
- скорочувати дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці, скорочувати дефіцит кадрів;
- сприяти у формуванні ефективного, конкурентоспроможного пропозиції робочої сили на ринку праці;
- займатися активною співпрацею з безробітними громадянами, щоб знижувати тривалість безробіття;
- займатися поліпшенням ефективності залучення трудової міграції;
- сприяти в забезпеченні доступності держпослуг в сфері зайнятості та в підвищенні економічної активності всіх категорій жителів.

Сфера діяльності центру зайнятості м Дніпропетровськ:

1) Основні напрямки:

- поліпшення системи прогнозування, моніторингу потреби економіки в кадрах необхідних кваліфікацій;
- поліпшення ефективності регулювання процесів створення, розподілу, а також закріплення трудового ресурсу;

- поліпшення ефективності заходів сприяння зайнятості населення: вводити і розвивати форми і механізми сприяння зайнятості; реалізовувати спеціалізовані заходи для окремих категорій; розвивати інфраструктуру інформування;

## 2) Проектні ініціативи:

- сприяти в працевлаштуванні інвалідів для того, щоб інтегрувати їх у суспільство;
- розширювати профорієнтацію, а також популяризацію робітничих професій;
- підвищувати зайнятість населення;
- скорочувати маятникову трудову міграцію;
- створювати Центри ділової активності територій на базі ЦЗН. Основні напрямки діяльності центру зайнятості м Дніпропетровськ:
- вдосконалення системи моніторингу, прогнозування потреби економіки в кадрах необхідної кваліфікації;
- підвищення ефективності регулювання процесів формування, розподілу і закріплення трудових ресурсів;
- підвищення ефективності заходів сприяння зайнятості населення: впровадження і розвиток форм і механізмів сприяння зайнятості; реалізація спеціалізованих заходів для окремих категорій; розвиток інфраструктури інформування;
- інформування про становище на ринку праці;
- психологічна підтримка, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних громадян;
- здійснення соціальних виплат громадянам, визнаним у встановленому порядку безробітними;
- організація проведення оплачуваних громадських робіт;

- організація тимчасового працевлаштування безробітних громадян, що зазнають труднощі в пошуку роботи;
- соціальна адаптація безробітних громадян на ринку праці;
- сприяння самозайнятості населення;
- організація ярмарків вакансій та учнівських робочих місць.

13. Займається в рамках своєї компетенції забезпеченням захисту даних, які становлять державну таємницю, інформації про персональні дані громадян, які звернулися в ЦЗН з метою надання сприяння їм в тому, щоб шукати підходящої роботи;

14. Організовує прийом громадян, забезпечує своєчасне і повне розгляд звернень громадян, приймає по них рішення і направляє заявникам відповіді.

15. Надає сприяння працівникам ЦЗН в здійсненні їх перепідготовки, професійної підготовки, підвищення кваліфікації, а також стажування.

16. Здійснює відповідно до законодавства України і Дніпропетровської області роботу щодо комплектування, збереження, обліку та використання архівних документів, що утворилися в процесі діяльності центру зайнятості.

17. Розміщення замовлень на виконання робіт, надання послуг для державних потреб, висновок державних контрактів.

18. Здійснення інших функцій з реалізації державної політики сприяння зайнятості населення, якщо дані функції передбачаються федеральним законодавством, нормативно-правовими актами Президента України або Уряду України, державного органу виконавчої влади, законами та іншими нормативно-правовими актами Дніпропетровської області.

В результаті аналізу трудових договорів, укладених з центром зайнятості м Дніпропетровськ, встановлена їх структура і зміст. У договорах обумовлюються

терміни періоду найму працівника, норма робочого часу, система і тарифи оплати його праці, права та обов'язки працівника, заходи його заохочення і покарання.

Характеристика Центру зайнятості населення міста Кіровоград як суб'єкта сприяння зайнятості безробітних громадян

Служба працевлаштування р Кіровограду - міське бюро з працевлаштування - була створена в 1988 році. Шість співробітників бюро збирали відомості про наявність вільних робочих місць на підприємствах і в організаціях міста, направляли на роботу громадян з урахуванням їх бажань, наявної кваліфікації та досвіду роботи, вели облік і реєстрацію звертаються в бюро громадян і громадян, які отримали роботу.

Установа створена для досягнення наступних цілей: забезпечення на території міста Кіровограду і Кіровоградської області реалізації державних гарантій у сфері зайнятості населення та надання відповідно до законодавства про зайнятість населення державних послуг у сфері сприяння зайнятості та захисту від безробіття, трудової міграції та є об'єктом соціальної сфери.

Установа здійснює такі функції:

реєструє громадян з метою пошуку підходящої роботи та безробітних громадян, в тому числі реєструє інвалідів в якості безробітних;

здійснює перевірку, видачу обов'язкових для виконання приписів про усунення порушень законодавства про зайнятість населення, залучення винних осіб до відповідальності відповідно до законодавства України;

здійснює вжиття заходів щодо усунення обставин і причин виявлених порушень законодавства про зайнятість населення і відновлення порушених прав громадян;

узагальнює практику застосування і аналіз причин порушень законодавства про зайнятість населення в Кіровоградській області, а також здійснює підготовку відповідних пропозицій щодо вдосконалення цього законодавства;

бере участь у підготовці пропозицій щодо формування програм, які передбачають заходи щодо сприяння зайнятості населення;

реалізує регіональні програми, що передбачають заходи щодо сприяння зайнятості населення, включаючи програми сприяння зайнятості громадян, які перебувають під ризиком звільнення, а також громадян, особливо потребують соціального захисту і що зазнають труднощі в пошуку роботи;

здійснює функції отримувача коштів, передбачених на утримання Установи та реалізацію покладених на нього функцій;

складає і подає на затвердження в Галузевий орган проект кошторису доходів і витрат Установи;

формує пропозиції щодо фінансування заходів щодо сприяння зайнятості населення та соціальної підтримки безробітних громадян, змістом Установи;

формує, веде та використовує банк даних про наявність вакантних робочих місць і вільних навчальних місць для професійного навчання;

проводить в установленому порядку конкурси та укладає державні контракти на розміщення замовлень на поставку товарів, виконання робіт, надання послуг для потреб Установи.

Установа є некомерційною організацією, яка не наділеної правом власності на майно, закріплене за нею в установленому порядку Уповноваженим органом.

Центр зайнятості населення м Кіровоград є юридичною особою, має кошторис, самостійний баланс, розрахункові рахунки в банках, особові рахунки, відкриті в установленому порядку для обліку операцій з виконання видатків

бюджетів, гербову печатку із своїм найменуванням та найменуванням Галузевого органу, штампи, бланки та інші реквізити, необхідні для його діяльності.

Центр зайнятості населення проводить активну політику на ринку праці м Кіровоград і Кіровоградської області, здійснює свою діяльність відповідно до Конституції України, державними конституційними законами, правовими актами Президента України, Уряду України, нормативними правовими актами центральних органів виконавчої влади, обласними законами, правовими актами Кіровоградської обласної Ради народних депутатів, міського голови Кіровоградської області, органів державної влади Кіровоградської області і муніципальних органів міста Кіровоград, прийнятими в межах їх компетенції.

Установа надає наступні державні послуги:

сприяння громадянам у пошуку підходящої роботи, а роботодавцям у підборі необхідних працівників;

інформування про стан на ринку праці в Кіровоградській області;

організація ярмарків вакансій і навчальних, робочих місць;

організація професійної орієнтації громадян з метою вибору сфери діяльності (професії), працевлаштування, професійного навчання;

психологічна підтримка, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних;

здійснення соціальних виплат громадянам, визнаним у встановленому порядку безробітними;

організація проведення оплачуваних громадських робіт;

організація тимчасового працевлаштування неповнолітніх громадян у віці від 14 до 18 років у вільний від навчання час, безробітних громадян, що зазнають труднощі в пошуку роботи, безробітних громадян у віці від 18 до 20 років з числа

випускників освітніх установ початкової та середньої професійної освіти, які шукають роботу вперше ;

соціальна адаптація безробітних громадян на ринку праці;

сприяння самозайнятості безробітних громадян;

видача пропозицій для отримання роботодавцями висновків про доцільність залучення і використання іноземних працівників;

сприяння громадянам у переселенні для роботи в сільській місцевості;

організація і проведення спеціальних заходів по профілізації (розподілу безробітних громадян на групи в залежності від профілю їх попередньої професійної діяльності, рівня освіти, статі, віку та інших соціально-демографічних характеристик з метою надання їм найбільш ефективної допомоги за сприяння в працевлаштуванні з урахуванням ситуації, що складається на ринку праці) безробітних громадян;

здійснює інші функції, якщо такі функції передбачені федеральними законами, нормативними правовими актами Президента України або Уряду України, законами та іншими нормативними актами Кіровоградської області.

Центр зайнятості населення міста Кіровоград включає в себе п'ять відділів.

1. Відділ працевлаштування інформує організації та громадян про стан на ринку праці, попит та пропозицію на робочу силу, можливості працевлаштування, професійної підготовки, а також програмах сприяння зайнятості, що реалізуються для громадян на території м Кіровограду; надає консультації з питань працевлаштування, здійснює пошук підходящої роботи; займається постановкою громадян на облік і реєструє їх в якості безробітних, а також сприяє у працевлаштуванні на постійні і тимчасові робочі місця; формує, веде та

використовує банк даних про громадян, які перебувають на обліку в Центрі зайнятості населення.

2. Відділ фінансування та бухгалтерського обліку - структурний підрозділ Державної установи «Кіровоградський міський центр зайнятості населення», яке здійснює у взаємодії з іншими відділами центру проведення єдиної фінансової політики, організацію фінансового і бухгалтерського обліку, контролю за раціональним та економним використанням матеріальних і фінансових ресурсів, якими має Центр. Функції відділу фінансування та бухгалтерського обліку включають в себе ведення бухгалтерського обліку та контроль за раціональним використанням матеріальних і фінансових ресурсів Центру зайнятості; складання бухгалтерської та фінансової звітності, передбаченої для бюджетної організації; нарахування та виплату допомоги по безробіттю, стипендій, матеріальної допомоги безробітнім громадянам; надання довідок про розмір нарахованої допомоги, стипендії; фінансування заходів щодо сприяння зайнятості населення.

3. Відділ профорієнтації та профнавчання - структурний підрозділ Державної установи «Кіровоградський міський центр зайнятості населення». Основним напрямком діяльності відділу є робота по організації, професійної орієнтації та психологічної підтримки населення; професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення за професіями та спеціальностями, що користуються попитом на ринку праці, сприяння безробітнім громадянам в організації підприємницької діяльності та самозайнятості. Також відділ профорієнтації та профнавчання реалізує виконання програм щодо соціальної адаптації громадян, які шукають роботу, і безробітних з метою зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають трудової, професійної та соціальної самореалізації, за допомогою організації занять за програмами Клубу «Активний пошук роботи», «Старт в професію» , а також за допомогою індивідуального і групового психологічного консультування.

4. Відділ ринку праці і спеціальних програм зайнятості є структурним підрозділом Державної установи «Кіровоградський міський центр зайнятості населення» з покладанням на нього певних обов'язків по роботі з управліннями і відділами адміністрації міста, відділами центру зайнятості, підприємствами, організаціями та установами всіх форм власності, громадянами звертаються до Центру. Відділ ринку праці і спеціальних програм зайнятості здійснює збір відомостей про вакантні робочі місця на підприємствах і в організаціях міста; підбирає кадри для роботодавців міста; займається організацією роботи за спеціальними програмами зайнятості населення; збирає відомості про вивільнення громадян з підприємств і організацій; проводить моніторинг ринку праці міста; здійснює видачу пропозицій роботодавцям про доцільність залучення і використання іноземних працівників, організовує роботу інформаційного залу центру.

5. Адміністративно-господарський відділ. Основним напрямком діяльності відділу є забезпечення господарського обслуговування і належного стану відповідно до принципів і норм виробничої санітарії і протипожежного захисту будівлі та приміщень, в яких розташовані підрозділи Центру зайнятості населення, а також контроль за справністю обладнання і систем життєзабезпечення. Відділ виконує наступні функції: належне зберігання, протипожежний стан, облік і своєчасного ремонту майна центру; господарське обслуговування нарад, семінарів, міні-ярмарків та інших заходів; приймає на зберігання, враховує і забезпечує збереження, здійснює фондування і використання прийнятих в архів особистих справ безробітних громадян та документів, що утворюються в діяльності центру; проводить експертизу цінності документів, що зберігаються в архіві; готує і передає справи на державне зберігання; Містить в чистоті і порядку службових приміщень та закріплені території; організовує діловодство в центрі відповідно до Єдиної державної системою документаційного забезпечення управління; забезпечує стандартами на

правила оформлення документів; організовує облік і збереження документів, що утворюються в діяльності центру; веде облік особового складу Центру, відповідно до уніфікованих форм первинної документації.

Центр зайнятості населення міста Кіровограда працює в тісному контакті з органами місцевого самоврядування м Кіровограда, керівниками організацій підприємств, громадськістю.

Таким чином, Державна установа Центр зайнятості населення міста Кіровограда є структурним елементом Державної служби зайнятості населення України і грає важливу роль в реалізації державної та регіональної політики зайнятості, надає допомогу населенню у працевлаштуванні та підборі відповідних кадрів, регулює розвиток ринку праці міста та області.

Діяльність центру зайнятості населення міста Кіровограда зі сприяння зайнятості безробітних громадян

Протягом 2018 року вирішальний вплив на ринок праці міста Кіровограда надавали кризові процеси, демографічні та міграційні чинники. Зниження рівня виробництва супроводжувалося скороченням зайнятості, масовим вивільненням робочої сили і її інтенсивним перерозподілом між галузями.

Рівень, тенденції та динаміка безробіття на території міста Кіровограда протягом року обумовлювалися:

економічним спадом і фінансовою нестабільністю, що в основному завдало шкоди підприємствам, що обслуговують населення і виробляють товари народного споживання;

значними темпами зростання вимушеної незайнятості в сільській місцевості через відсутність робочих місць, тому значна частина безробіття тут носить застійний або сезонний характер;

низькою трудовою мобільністю населення.

За даними Кіровоградського обласного комітету державної статистики чисельність населення працездатного віку у 2018 році по місту Кіровограду склала 160,1 тис. чоловік. У порівнянні з 2017 роком чисельність трудових ресурсів збільшилася на 1,5 тис. осіб. Зберігалася тенденція до старіння і скорочення кадрового потенціалу висококваліфікованих робітників, зниження мотивації молоді до навчання робітничим професіям.

Протягом 2018 року в Державну установу Центр зайнятості населення міста Кіровограда з метою пошуку роботи і за консультацією звернулося 94281 осіб, або 60% працездатного населення міста Кіровограда. Більшість склали громадяни, які отримали консультаційні послуги, - 83795 осіб, або 88,9% від числа громадян, що звернулися.

На облік поставлено 10486 громадян, які шукають роботу. Чисельність поставлених на облік громадян, в порівнянні з відповідним періодом 2017 року, збільшилася на 1920 людини (22,4%).

Освітній рівень поставлених на облік незайнятих працездатних громадян, як і в 2017 році залишався високим: 20,7% (1866 осіб) мали вищу професійну освіту, 21,9% (1975 осіб) - середню професійну освіту (у 2017 році відповідно - 19,2% (1408 осіб) і 21,3% (1563 людини).

Величина пропозиції робочої сили на реєстроване ринку праці міста Кіровограда в 2018 році склала 13455 осіб і порівняно з відповідним періодом 2017 року збільшилася на 1860 осіб.

Протягом 2018 року в умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї, зберігся професійно-кваліфікаційний дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили (галузеві, соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні диспропорції). В результаті, з одного боку неможливо було повно

задовольнити потреби роботодавців у працівниках певних професій, спеціальностей і кваліфікацій. З іншого боку, сформувалися стійкі групи населення, які не хочуть працювати, незважаючи на низький рівень життя.

Роботодавцями міста і області в 2017 році в центр зайнятості населення було заявлено 30148 вакансій, це в 1,8 рази більше, ніж в 2016 році. Більшість вакансій, заявлених в центр зайнятості населення, пропонувалися для робітників - 83,4% (25146 одиниць).

Всього протягом 2018 року в центрі зайнятості населення було зареєстровано 40335 вакансій, це в 1,3 рази більше, ніж в 2017 році, з них 82,9% становили вакансії для робітників професій, 64% - з оплатою праці вище прожиткового мінімуму.

На 1 січня 2019 року потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць становила 16754 вакансії.

Діяльність центру зайнятості населення з регулювання ринку праці в 2018 році здійснювалася на підставі «Програми сприяння зайнятості населення міста Кіровограда на 2017-2019 роки». Мета програми - створення умов для розвитку ефективного ринку праці, оперативно забезпечує зайнятість населення, задоволення попиту роботодавців на робочу силу, зниження соціальної напруженості і підвищення конкурентоспроможності робочої сили. У 2017 році за сприяння центру зайнятості населення знайшли роботу 5211 осіб, в тому числі 2651 чол (50,9%) на умовах тимчасової зайнятості. У порівнянні з 2017 роком чисельність знайшли роботу збільшилася на 667 осіб. Рівень працевлаштування склав 38,7%. Дані наведені в таблиці 1. З метою надання громадянам можливості самостійно підібрати роботу, зустрітися з роботодавцями, отримати інформацію про умови та характер роботи фахівці центру зайнятості населення використовували такі ефективні форми роботи як ярмарки робочих місць експрес-підбори на робочі місця.

Експрес-підбори на робочі місця залишаються найбільш затребуваною роботодавцями формою підбору кадрів. Скористалися такою послугою протягом 2018 року 134 роботодавця, запросивши на роботу 696 чоловік.

Сприяючи зайнятості громадян, фахівці центру зайнятості населення продовжували надавати державні послуги з професійного навчання, професійної орієнтації та соціальної адаптації, тимчасового працевлаштування безробітних громадян за спеціальними програмами зайнятості.

Професійна орієнтація і психологічна підтримка громадян протягом 2018 року здійснювалася з метою сприяння громадянам в професійному самовизначенні, вибору оптимального виду зайнятості з урахуванням потреб і можливостей громадян і соціально-економічної ситуації на ринку праці, допомоги в подоланні негативних психологічних наслідків стану безробіття, сприяння безперервному зростанню професіоналізму особистості. Послуги з професійної орієнтації в 2018 році отримали 7281 осіб, це на 430 осіб більше, ніж у 2017 році.

Реалізація заходів щодо соціальної адаптації, психологічної підтримки безробітних громадян здійснювалася з використанням програм Клубу шукають роботу «Активний пошук роботи», «Старт в професію», «Новий старт», «Азбука працевлаштування». Учасники програм навчалися поведженню на ринку праці, методам самостійного активного пошуку роботи, брали участь в тренінгах і ділових іграх, ярмарках і презентаціях вакансій, зустрічалися з роботодавцями. У 2017 році учасниками програм стали 455 осіб.

Після навчання за програмами Клубу шукають роботу 125 осіб знайшли роботу.

Професійне навчання безробітних громадян є важливою складовою для підвищення якості робочої сили, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці та підвищення попиту на працю з боку роботодавців

У 2018 році центром зайнятості населення на професійне навчання направлено 1009 безробітних громадян, що становить 9% від загальної чисельності безробітних громадян, що перебували на обліку. У порівнянні з 2017 роком чисельність громадян, спрямованих на професійне навчання збільшилася на 1,8%.

Закінчили професійне навчання 1001 осіб. З них 366 осіб проходили навчання робітничим професіям, 537 осіб (53,6%) професійну перепідготовку, 98 осіб (9,8%) підвищили кваліфікацію.

Після професійного навчання роботу знайшли 949 осіб, або 94,8% від числа завершили професійне навчання.

У 2018 році збереглася тенденція розширення видів і масштабів громадських робіт з урахуванням соціально-економічних потреб міста і області. Громадські роботи були організовані з метою збереження мотивації до праці безробітних громадян, тимчасової зайнятості та отримання матеріальної підтримки. Основними видами громадських робіт як і раніше залишалися благоустрій та озеленення територій, роботи в житлово-комунальному господарстві та соціально-культурній сфері, сільському господарстві, будівництві.

Прийняли участь в громадських роботах 1691 осіб (у 2017 році - 1680 осіб), або 15,2% від чисельності безробітних громадян, які перебували на обліку в центрі зайнятості населення.

У 2018 році фахівці центру зайнятості продовжували надавати безробітним громадянам сприяння в самозайнятості.

З метою орієнтації безробітних громадян на самозайнятість та підприємництво робота здійснювалася за такими напрямками:

професійна орієнтація громадян на отримання професій і спеціальностей, що дозволяють організувати власну справу: слюсар-сантехнік, пічник, перукар,

майстер з манікюру, менеджер (в комерційній діяльності), штукатур-маляр, муляр, електрик охоронно-пожежної сигналізації, водій і т.д .;

Явище ступеня готовності безробітних громадян до здійснення підприємницької діяльності, реалізації самозайнятості;

знайомство з основами підприємницької діяльності, психологічними аспектами ведення успішного бізнесу на групових консультаціях;

проведення тренінгів для різних категорій громадян з метою сприяння розвитку підприємницької ініціативи;

інформування з питань з питань підготовки техніко-економічного обґрунтування проектів, про структури підтримки суб'єктів малого та середнього підприємництва з метою отримання фінансової, інформаційної та консультаційної допомоги, надання методичної літератури з організації бізнесу і бізнес-планування;

надання інформаційної та фінансової допомоги з оформлення документів при організації підприємницької діяльності безробітними громадянами.

Аналіз показує, що кожен третій з молодих людей у віці 16-29 років, які звернулися протягом 2018 року в службу зайнятості населення за наданням державних послуг - випускник установи професійної освіти. Випускникам професійних навчальних закладів знайти роботу складно, особливо за фахом. Як правило, роботодавці віддають перевагу тим кандидатам на вакантні місця, які мають досвід роботи. Крім того, великою перешкодою в працевлаштуванні випускників є посилюється невідповідність структури професійної підготовки кадрів запитам ринку праці.

На ринку праці міста Кіровоград великий попит на робітничі професії, в той час як навчальні заклади продовжують професійну підготовку фахівців мало затребуваних або незатребуваних в зв'язку з перенасиченістю їх на ринку праці

З метою сприяння зайнятості та адаптації до ринку праці випускників закладів професійної освіти, фахівці центру зайнятості населення залучали їх до участі в інформаційних зустрічах, групових консультаціях і тренінгах з питань зайнятості населення, ярмарках вакансій, презентаціях підприємств і вакансій, участі в спеціальних програмах зайнятості.

Протягом 2018 року знайшли роботу 457 випускників закладів професійної освіти (протягом 2017 року - 419 осіб). За програмою «Тимчасове працевлаштування випускників закладів професійної освіти у віці від 18 до 20 років, шукають роботу вперше» працевлаштовано 110 випускників (у 2017 році - 101 осіб). За підсумками програми 97 осіб, або 88,2% від числа учасників програми, прийняті на постійну роботу.

Протягом 2018 року в центр зайнятості населення звернулося 1286 учнів загальноосвітніх шкіл, закладів середньої та початкової професійної освіти, які бажають працювати у вільний від навчання час. Тимчасове працевлаштування неповнолітніх громадян організовується з метою забезпечення тимчасової зайнятості, залучення до праці, отримання професійних навичок та адаптації до трудової діяльності. Працевлаштовано 1037 підлітків (протягом 2017 року - 868 осіб). При тимчасовому працевлаштуванні неповнолітніх громадян особлива увага приділялася, дітям-сиротам і опікується дітям, підліткам з багатодітних та неповних сімей.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Незважаючи на негативні соціальні та економічні аспекти безробіття, повне її усунення є неможливим і недоцільним. Деякий рівень безробіття навіть є корисним для держави. Дозволяє швидше міняти структуру виробництва при змінах ситуації на товарних ринках. Подібний прийнятний рівень зайнятості називають природним рівнем безробіття. Як правило, він відповідає багаторічному рівню структурної і фрикційного безробіття під час економічного зростання держави.

ЦЗН м. Кіровоград плідно і активно здійснює покладені на нього функції, а яскравий приклад тому - показники в порівнянні з іншими звітними періодами, щорічно відображаються у відповідних звітах. При цьому використовуються вимоги і положення районної програми сприяння зайнятості населення.

## РОЗДІЛ 3

### УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

Як заходів рекомендується організувати Соціально діловий центр, який повинен перетворитися в унікальну організацію, яка одночасно здійснює функції таких важливих об'єктів в області, як юридична фірма, навчальний та консультаційний центри.

Планується, що даний СДЦ буде працювати з тісному контакті з міською службою зайнятості, адміністрацією міста і діловими структурами з тим, щоб продовжувати надавати реальну підтримку перспективним підприємствам малого бізнесу, завдяки фінансовій допомозі яких створюються десятки додаткових робочих місць у сфері торгівлі, переробки вторинної сировини, столярних виробів, виробництва, ріелтерської діяльності і т.д. Як наслідок його діяльності - буде спостерігатися реальне зменшення кількості безробітних громадян в місті Дніпропетровськ, тобто сприяння СДЦ політиці держави в сфері зайнятості.

Необхідно якомога більшу кількість безробітних спробувати зайняти справою, яке дає певний дохід, в тому числі підприємницькою діяльністю. Так як наші люди зазвичай не мають стартового капіталу, необхідного для того, вони повинні мати доступ до певних ресурсів фінансового характеру. Соціально діловий центр якраз і повинен бути тим органом, який би створив механізм фінансування бажаючих зайнятися бізнесом, а також навчав всіх бажаючих азам підприємницьких навичок. Відомо, що на рівні самовиживання займатися дрібним бізнесом має можливість 70% населення, середнім - 30 і лише 5% відсотків мають можливість стати великими підприємцями. У СДЦ, крім того, має бути організовано консультування бізнес-планів, а новоявленого бізнесмена протягом першого року роботи контролювали б фахівці центру.

Діяльність соціально-ділового центру міста Дніпропетровськ повинна базуватися на концепції зниження витрат при здійсненні діяльності підприємницького характеру при одночасному посиленні відповідальності засновника за результати діяльності підприємства, яке створено.

Основною формою роботи стане укладення договору з засновником на надання послуг бізнес-інкубатора підприємству, яке знову створюється.

Велика частина підприємців-початківців - це колишні військові, науковці та інженери, які не мають грошей на оренду приміщень і придбання необхідної оргтехніки. З цієї причини в діяльності Центру повинен робитися упор на те, щоб забезпечити режим колективного використання дорогого, що допомагає

«Незаможним» підприємцям і підприємствам отримати можливості і ресурси, які були доступні раніше лише для респектабельного і великого бізнесу.

На початковому етапі створення і оснащення Центру повинні здійснюватися за рахунок коштів бюджету міста Дніпропетровськ і потенційних зацікавлених інвесторів. Далі поточні витрати Центру могли б покриватися за рахунок послуг платного характеру, не перевантажуючи і без того дуже обмежений бюджет міста, тобто основні витрати на утримання Центру покриватися повинні за рахунок власної діяльності підприємницького характеру. Планується, що соціально-діловий центр свою роботу буде вести в контакті з міським відділом зайнятості населення, консультувати безробітних з питань вибору видів діяльності підприємницького характеру, які економічно життєздатні і потрібні місту, а також давати рекомендації з питань підготовки бізнес-планів та організаційно-правових форм здійснення підприємницької діяльності - за ці та інші послуги отримуючи належне винагороду.

Суть роботи кадрового агентства полягає в наданні посередницьких послуг між роботодавцем і здобувачем, тобто воно допомагає організації підібрати грамотного співробітника, а здобувачеві знайти роботу за фахом.

Всі кадрові агентства можна розділити за наступними критеріями:

В першу групу можна віднести так звані рекрутингові агентства. Вони здійснюють, насамперед, пошук персоналу для різних організацій. З претендентів подібні компанії, як правило, не беруть грошей. Послуги рекрутингових агентств оплачуються організаціями, для яких здійснюють підбір персоналу. Оплата тут може перебувати в залежності від багатьох факторів: наприклад, чи працює агентство тільки з базами даних, або веде серйозну роботу з претендентами (ретельно відбирають їх відповідно до вимог роботодавців, перевіряють достовірність даних про досвід роботи, наявність рекомендацій та інше). В середньому послуги агентств для роботодавця обходяться в 20 - 30% пропонованої річної зарплати, іноді агентства беруть лише передбачувану місячну зарплату здобувача.

Друга група складається з агентств з працевлаштування, які шукають роботу для претендентів, а останні здійснюють оплату послуг агентства. Роботодавців в даному випадку обслуговують безкоштовно. Як правило, агентства з працевлаштування працюють за рахунок баз даних, здобувач заповнює анкету і проходить співбесіду. Оплата послуг агентства знаходиться в істотній залежності від кваліфікації претендента: так, співробітник, який має невисоку кваліфікацію, може сплатити від 50 до 100% власної майбутньої місячної зарплати, а топ менеджер сплатить 20 - 50% від передбачуваної місячної зарплати.

Третю групу складають агентства по найму, які працюють і на роботодавця і здобувача, і, відповідно, приймають оплату своїх послуг і з тих, і з інших. У таких агентствах робота або співробітник обійдеться вам трохи дешевше

(приблизно 20% передбачуваного річного доходу або місячна зарплата працівника). Агентства по найму працюють за рахунок ведення своїх баз даних, розміщують оголошення в пресі, інтернеті та інше, самі переглядають оголошення про вакансії, резюме. Перед тим як почати співпрацю з агентством, вам доведеться скласти резюме, заповнити анкету і пройти співбесіду. Підбір роботи або здобувачів буде вестися в середньому від двох тижнів до трьох місяців

У наступну групу входять агентства, які підбирають тільки висококваліфікований персонал. Оплачує послуги Замовник роботодавець (в середньому 30 - 35% від річної заробітної плати кандидата). Робота таких агентств здійснюється тільки за допомогою прямого пошуку і за рахунок особистих контактів. Шукати необхідного кандидата агентство може протягом 1 - 2 років - це складна і тонка робота, коли хорошого співробітника необхідно переманити з одного місця в інше. Ця сфера послуг вимагає високого професіоналізму, адже шукані фахівці в роботі не потребують і ніяких даних про себе не публікують, але оплата, здійснювана замовником, варто витраченого часу.

До наступної групи належать так звані вузькоспеціалізовані кадрові агентства, які підбирають персонал або роботу в будь-якій одній області, наприклад, інтернет-технологій, медицини, юриспруденції і т.д. Якщо ви фахівець саме в цій сфері, у вас є всі шанси в стислі терміни знайти необхідну спеціальність або необхідного працівника. Оплачувати такі послуги доведеться, в середньому, в розмірі 20% передбачуваного річного доходу співробітника. У цю ж групу можна віднести і агентства, які підбирають співробітників з України для організацій, що працюють за кордоном. Попитом користуються, в основному, фахівці технічних професій; гуманітаріям навряд чи вдасться знайти роботу за фахом за кордоном в розвинених країнах. І все ж, як правило, російські кадрові агентства підбирають низькокваліфікований персонал – в основному, працівників у сфері послуг - ресторанний бізнес, готельний, няні, домробітниця, водії і т. д.

У шосту групу входять агентства, які займаються працевлаштуванням випускників. Це досить нерозповсюджений вид діяльності, адже практично ніхто не хоче брати на себе відповідальність за працевлаштування молодих людей, які недавно закінчили вищий навчальний заклад. Тим більше що клопоту і обов'язків у них нітрохи не менше, а часто і значно більше, ніж у інших організацій, що займаються підбором персоналу. Як правило, такі кадрові агентства працюють або починають працювати при вищих навчальних закладах, що піклуються про своїх випускників і впевнених в їх знаннях, в подальшому вони виділяються в окремі організації або в рамках вузу продовжують працювати не тільки зі своїми, але і з іншими випускниками. Для випускника знайти таке агентство - це реальний шанс влаштуватися на гарну роботу за фахом, почати успішну трудову діяльність.

Агентства, які працевлаштовують випускників, мають свої невеликі бази даних, розміщують оголошення про претендентів, допомагають їм правильно скласти резюме, часто самі присутні на співбесіді своїх клієнтів, вони мають постійні зв'язки з різними організаціями, зацікавленими в молодих освічених кадрах. З претендентів такі агентства гроші або не беруть зовсім, або беруть невеликий відсоток з його майбутньої зарплати.

Відкривається агентство повинно бути рекрутинговим, так як воно найбільш гуманно по відношенню до людей, які потрапили в складну ситуацію. Адже втрата роботи і пошук нового робочого місця це не тільки психологічна травма, але матеріально-фінансові проблеми.

Розташування агентства має бути зручним для відвідування його людьми з різних місць проживання міста Дніпропетровськ.

Організаційна структура агентства включатиме директора, бухгалтера, адміністратора, менеджера по роботі з підприємствами, менеджера по роботі з клієнтами.

Можливість вибору місць, куди можна звернутися роботодавцям і здобувачам роботи, збільшення шансів позитивного вирішення питання при зверненні в кілька місць одразу, відрахування агентством податків до бюджету міста Дніпропетровськ, створення нових робочих місць в особі співробітників агентства, розвиток малого підприємництва - ось позитивні моменти які можна отримати при створенні і відкритті нового комерційного кадрового агентства в місті Дніпропетровськ.

На рисунку 7 представлені взаємодії зацікавлених осіб на молодіжному ринку праці.

У відповідності зі схемою на рисунку 7, молодіжна біржа праці буде поставати в якості своєрідної посередницької організації на ринку праці між молоддю та іншими зацікавленими сторонами: навчальними закладами, роботодавцями, комітетом за освітою і комітетом у справах молоді.

Адміністрація міста постає як засновник молодіжної біржі, міський центр зайнятості населення постає як інформаційний та консультаційний агент, особливо це необхідно під час становлення молодіжної біржі.

Навчальні заклади і роботодавці є зацікавлені сторони. Фахівці молодіжної біржі будуть здійснювати збір інформації у роботодавців (а також в центрі зайнятості, адміністрації і т.п.) з метою упорядкування прогнозів про майбутні потреби в працівниках в установах і на підприємствах міста, результати таких прогнозів будуть публікуватися.

На базі цих результатів у молоді з'явиться можливість самостійно приймати рішення про отримання певної професії.

Для комітету освіти ця інформація перетвориться в орієнтир при проведенні профорієнтації школярів. До теперішнього часу профорієнтація школярів

здійснюється лише з урахуванням їхніх особистісних особливостей і без урахування потреб ринку праці.

Для більшої ефективності реалізації функцій молодіжної біржі передбачається створення оргструктури, представленої на схемі (рисунок 8).

За допомогою створення даної біржі з'явиться можливість надання ефективного сприяння виконанню державних програм зайнятості, здійснення регулювання ринку праці в частині надання молоді необхідної інформації, трудового посередництва і інших послуг роботодавцям і працівникам, створення додаткових робочих місць і здійснення соціально-трудової реабілітації молоді, організації професійної підготовки.

Відповідно до цілей і завдань, а також передбачуваними заходами, які буде проводити муніципальне установа

«Молодіжна біржа праці», її створення в Дніпропетровськ призведе до наступних ефектів:

- до зниження серед молоді рівня безробіття;
- до зниження діяльності протиправного характеру в молодіжній і підлітковому середовищі;
- до підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці;
- до соціального захисту молодих людей при структурній економічній перебудови.

1. Організація муніципального ділового центру в місті Дніпропетровськ.

Основні витрати на організацію муніципального ділового центру представлені в таблицях 3.1 і 3.2.

Таблиця 3.1

#### **Витрати на створення муніципального ділового центра<sup>4</sup>**

<b>Показник</b>	<b>Кількість, штук</b>	<b>Ціна</b>	<b>Сума, тисяч гривень</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 = 2 x 3</b>
Обладнання, всього	-		
- комп'ютер	5	20	100
- принтер	2	4,5	9
- сканер	1	5	5
- ксерокс	1	8	8

## Продовження таблиці 3.1

Показник	Кількість, штук	Ціна	Сума, тисяч гривень
1	2	3	4 = 2 x 3
- телефони	5	0,8	4
- столи	14	2,29	32
- стільці	26	0,96	25
- шафи	5	3,2	16
Канцтовари та інше	-		17
Програмне забезпечення	-		15
Всього:			231

Таблиця 3.2

## Розрахунок поточних затрат

Показник	Персонал, люд	Витрати, тисяч Гривень	
		за місяць	за рік
Витрати на оплату праці, вього	-		
- Директор	1	15	180
- Спеціаліст по профорієнтації	1	12	144
- Психолог	1	12	144
- Завхоз	1	10	120
- Прибиральниця	1	8	96
- Консультант з питань організації власної справи	1	10	120
- Відділ мікрокредитування	2	20	240
- Відділ навчання	2	20	240
Канцелярські товари	-	5	60
Витрати господарські	-	5	60
Оплата у відрядженні	-	10	120
Послуги зв'язку, комунальні послуги	-	4	48
Всього		131	1572

Таким чином, початкові витрати на обладнання центру складуть 231 тис. грн. Витрати на ремонт приміщення відсутні, тому що передбачається розмістити центр у відремонтованому приміщенні. Поточні витрати в перший рік функціонування складуть 1572 тис. грн.

1. Розрахунок витрат на створення і функціонування комерційного кадрового агентства наведено в таблицях 3.3. і 3.4.

Таблиця 3.3

**Витрати на створення кадрового агентства<sup>6</sup>**

Показники	Кількість, штук	Ціна, тисяч гривень	Сума, тисяч гривень
Обладнання, всього	-		
- комп'ютер	6	20	120
- принтер	1	6	6
- сканер	1	5	5
- ксерокс	1	8	8
- телефони	4	0,87	3,5
- столи	8	2,5	20
- стільці	18	1,1	20
- шафи	3	4	12
Канцтовари та інше	-		15
Програмне забезпечення	-		15
Всього			224,5

Таким чином, сукупні витрати на створення кадрового агентства складуть 224,5 тис. грн. спочатку і 1608 тис. грн. в перший рік функціонування.

Таблиця 3.4

**Розрахунок поточних витрат**

Показник	Персонал,	Витрати, тисяч гривень	
	люди	за місяць	за рік
Витрати за оплату труда, всього	-		
- директор	1	15	180
- бухгалтер	1	10	120
- адміністратор	1	10	120
- менеджер по роботі з підприємствами	1	12	144
- менеджер по роботі з клієнтами	2	24	288
- психолог		12	144
- прибиральниця	1	8	96
Канцелярські товари	-	5	60
Витрати господарські	-	5	60
Виплата у відрядженні	-	8	96
Оренда		20	240
Послуги зв'язку, комунальні послуги	-	5	60
Всього		134	1608

3. Створення молодіжного Комплексного центру соціального обслуговування населення м Дніпропетровськ

З метою створення молодіжної біржі праці з боку адміністрації міста вимагається надання відповідного приміщення. Крім цього, потрібно придбання обладнання: комп'ютерної техніки, меблів та іншого а також різних канцелярського приладдя. Якщо буде необхідність, то необхідно проведення косметичного ремонту приміщення. У таблиці 3.5 відображено розрахунок витрат на створення молодіжної біржі праці.

Таблиця 3.5.

### Витрати на створення молодіжної біржі труда

Показник	Кількість, штук	Ціна, тисяч гривень	Сума, тисяч гривень
Обладнання, всього	-		
– комп'ютер	4	20	80
– принтер	1	6	6
– сканер	1	5	5
– ксерокс	1	8	8
– телефони	4	0,75	3
– столи	10	3	30
– стільці	19	1,05	20
– шафи	4	4	16
Канцтовари та інше	-		17
Програмне забезпечення	-		15
Ремонт приміщення	-		100
Вго			300

У таблиці 3.6 відображено вплив реалізації заходів, які запропоновані, на показники дослідження.

Таблиця 3.6

### Фактичні і проектовані показники об'єкта дослідження

Показники	Одиниця виміру	Факт	Проект	Проект в % к факту
1. Кількість зареєстрованих безробітних	Чел.	667	600	90,0
2. Тривалість безробіття	%			
– до 1 місяця		13,9	40	287,8
– 1 – 4 місяця		38,8	30	77,3
– 4 – 8 місяців		23,2	15	64,7
– 8 місяців – 1 рік		9,3	5	53,8
– більше 1 року		19,2	10	52,1
3. Направлено на перекваліфікацію	люд.	215	250	116,3
4. Закінчили навчання	люд	198	240	121,2
5. Працевлаштовано	люд	196	240	122,4
6. Проведення ярмарок вакансій	Шт.	10	15	150,0

Отже, реалізація цих заходів дасть можливість знизити число зареєстрованих безробітних на 10%, значно скоротити тривалість безробіття в місті Дніпропетровськ. Передбачається, що частка безробітних, які перебувають в пошуку роботи протягом понад року знизиться практично в 2 рази. Планується збільшення кількості людей, які спрямовані на перенавчання, на 16%, а за показником закінчили навчання і працевлаштувалися після нього - досягти 100%.

Програма заходів, які розроблені, буде реалізовуватися в 2019-2022 роках.

Реалізація програмних заходів надасть можливість:

- повністю реалізувати права громадян на повну, вільно обрану і продуктивну зайнятість;
- забезпечити нормативний рівень якості і доступності держпослуг в сфері сприяння зайнятості роботодавцям та населенню; оптимізувати чисельність іноземної робочої сили відповідно до потреб економіки та зберегти соціально-політичну стабільність в Дніпропетровській області.

Таблиця 3.7

#### Зміни цільових показників внаслідок реалізації заходів

№ п/п	Назва показника	Одиниця виміру	Планове значення цільового показника			
			2019	2020	2021	2022
1	Питома вага чисельності громадян, які задоволені повнотою, якістю і доступністю держпослуг в сфері сприяння зайнятості, в загальній чисельності громадян, які взяли участь в опитуванні	проц.	95,0	96,0	97,0	98,0
2	Питома вага чисельності громадян, які звернулися до органів служби зайнятості для пошуку підходящої роботи, в загальній чисельності безробітних громадян (за методологією МОП) в середньому за рік	проц.	25,0	27,0	28,0	29,0
3	Питома вага працевлаштованих громадян у загальній чисельності громадян, які звернулися до органів служби зайнятості за сприянням у пошуку підходящої роботи	проц.	65,0	65,0	65,0	66,0

Основою ефективності політики зайнятості повинен бути облік застосування засобів з метою розвитку зайнятості громадян. На жаль, слід визнати, що більше 50% коштів розвитку зайнятості витрачається на потреби безробітних, на утримання відповідних органів служб зайнятості, які займаються наданням допомоги безробітним. Наявні дані показують, що на пасивну політику витрачається понад 50% коштів державного фонду зайнятості. План фінансування активної державної політики зайнятості закріплює пріоритетні напрямки, але не можуть бути визначені законом про зайнятість, а обов'язкові, іншими словами - вкладення в цінні папери, фінансова підтримка тощо.

У структурі витрат служби зайнятості переважати повинні витрати на розробку і збереження додаткових робочих місць, субсидії на організацію власної справи, витрати на профорієнтацію, перепідготовку і професійне навчання.

Таким чином, як критерії ефективності роботи органів служби зайнятості виступити повинні нижченаведені показники:

- роль служб зайнятості в організації трудових ринків;
- задоволення попиту з боку незайнятих громадян і з боку роботодавців;
- показник питомої ваги чисельності незайнятих громадян, які працевлаштовані за направленням служби зайнятості з усіх прийнятих на роботу в районі або місті;
- показник питомої ваги чисельності незайнятих громадян, які працевлаштовані за направленням служби зайнятості з усіх незайнятих громадян, які звернулися в ЦЗН з питання працевлаштування;
- питома вага безробітних, які працевлаштовані за направленням ЦЗН і оформлені на дострокову пенсію з усіх знятих з обліку безробітних;
- питома вага безробітних, які не працюють протягом більш ніж 6 місяців;

- рівень запобігання безробіттю, що розраховується як відношення кількості збережених та створених робочих місць до економічно активного населення

Рекомендації щодо вдосконалення діяльності Центру зайнятості населення міста Кіровоград, спрямованої на сприяння зайнятості безробітних громадян

В ході проведеного дослідження ми з'ясували, що молодь у віці від 18 до 29 років є однією з найбільш численних і слабкозахищених категорій безробітних. Низька конкурентоспроможність на ринку праці, обумовлена в основному недоліком професійних знань, трудових навичок, досвіду роботи призводить до відмови роботодавця від послуг молодої людини. Для вирішення цього завдання органам зайнятості населення м Кіровоград можна запропонувати наступні рекомендації;

- 1) організувати моніторинг і прогнозування стану ринку праці з метою визначення потреби в кадрах певних професій і спеціальностей;

- 2) відповідно до тенденцій ринку праці виробляти рекомендації для навчальних закладів професійної освіти щодо прийому абітурієнтів, коригування навчальних планів, введення додаткових курсів ;

- 3) розробити методологічні та правові основи для оформлення відносин між навчальними закладами та органами зайнятості. Існує формальне правило, згідно з яким прийом до навчальних закладів повинен узгоджуватися зі службами зайнятості, по суті це залишається добрим побажанням, так як на сьогоднішній день не існує ніяких нормативних документів, що регламентують відносини між навчальними закладами та службою зайнятості ;

- 4) організувати систематичну профорієнтаційну та інформаційну роботу зі школярами та студентами, яка включає в себе надання інформації про стан ринку праці в області, тенденції його зміни, професіях найбільш затребуваних на сьогоднішній день, зміст цих професій;

5) сприяти організації стажувань і тривалої практики випускників на підприємстві. Молодим фахівцям доводиться витримувати конкуренцію працівників з досвідом, а для цього необхідно мати хоча б мінімальні практичні навички. Стажування є найбільш прийнятним способом отримання досвіду роботи для випускника, тому що в процесі навчання теоретичні навички підкріплюються практичними. Під стажуванням розуміється практика на підприємстві, в результаті якої молодий фахівець (студент старших курсів) отримує можливість застосувати свої знання в дії, навчитися працювати в команді, отримати перший досвід роботи. При виборі місць студентської стажування перевага віддається підприємствам, установам і організаціям, які планують в перспективі працевлаштувати випускників університету. Прикладом такої програми може служити російська програма «Молодіжна практика», яка діяла з 1994 по 2001 рік. Така система вигідна не тільки випускнику, а й роботодавцю, оскільки він отримує вже кваліфікованого працівника, що має реальний досвід роботи на конкретному робочому місці;

б) проводити роботу зі студентами з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці за допомогою навчання навичкам самопрезентації, ділового спілкування, проведення семінарів і тренінгів з питань працевлаштування. Звичайно можна кожному випускнику, який звернувся в Центр зайнятості за допомогою, докладно пояснювати: з чого потрібно починати пошук роботи, як правильно писати резюме, як підготуватися і як вести себе під час співбесіди, що таке трудовий договір і які обов'язкові розділи він повинен містити, правомірність роботи з випробувальним терміном і багато-багато іншого. Але набагато ефективніше буде прочитати невеликий курс лекцій і провести тренінг-семінари з групами студентів старших курсів, які допоможуть кожному випускнику усвідомити ситуацію майбутнього пошуку роботи, сформулювати і реалізувати основні кроки по її досягненню ;

7) розробити організаційні та економічні заходи, що забезпечують пріоритет молоді в прийомі після завершення освіти на підприємства всіх форм власності;

8) сприяти молоді в започаткуванні власної справи, малого бізнесу (ефективне організаційно-інформаційне забезпечення, надання професійно-орієнтаційних послуг, необхідна професійна підготовка, навчання основам підприємницької діяльності, пріоритетний кредитування молодіжного малого бізнесу).

З метою зниження рівня безробіття проводиться активна політика зайнятості, яка включає в себе наступні заходи:

- навчання, перепідготовку та перекваліфікацію осіб, які шукають роботу
- активний пошук і підбір робочих місць,
- субсидування створення нових робочих місць,
- організацію нових робочих місць через систему громадських робіт.
- працевлаштування громадян особливо потребують соціального захисту
- сприяння в організації працевлаштування підлітків
- реалізація різних програм щодо соціальної адаптації (новий старт, клуб шукають роботу)
- надання сприяння з розвитку самозайнятості
- створено обласний банк вакансій, який включає в себе дані по вакансіях по всіх муніципальних утворень ;
- створено державний загальноросійський банк вакансій, який включає в себе дані по вакансіях по 85 регіонах;
- передбачаються додаткові заходи по чотири напрямками:
- організацію випереджаючого професійного навчання працівників у разі загрози масового звільнення (встановлення неповного робочого дня, тимчасового призупинення робіт, надання відпусток без збереження заробітної плати, заходів щодо вивільнення працівників передбачається сума 56164,2 грн.

- організацію громадських робіт, тимчасового працевлаштування, стажування з метою набуття досвіду роботи безробітними громадянами, громадянами, які шукають роботу, включаючи випускників освітніх установ, а також працівників у разі загрози масового звільнення необхідно виділити 898149.6 тис. грн.

- адресну підтримку безробітних громадян та громадян, які шукають роботу, переїжджають в іншу місцевість, для працевлаштування на робочі місця тимчасового характеру - 208 осіб на суму 10521 тисяч;

- сприяння розвитку малого підприємництва та самозайнятості 320 безробітних на суму 16098,9 тисяч гривень,

Реалізація заходів, передбачених програмою дозволить знизити рівень реєструється безробіття

Разом з тим, в умовах обмеженості коштів федерального бюджету стоїть завдання розширення залучення коштів з інших джерел, і перш за все, бюджетів суб'єктів України і коштів роботодавців.

Для цього необхідно:

- підвищити ефективність взаємодії органів служби зайнятості з органами державної влади суб'єктів України, органами місцевого самоврядування, роботодавцями;

- забезпечити залучення коштів регіональних і місцевих бюджетів на реалізацію заходів активної політики зайнятості, маючи на увазі збільшення частки регіонального фінансування заходів щодо сприяння зайнятості населення;

- враховувати при розгляді обсягів виділення коштів з державного бюджету, по-перше, рівень соціально-економічного розвитку регіонів, а по-друге, обсяги виділення коштів з бюджетів суб'єктів України.

Удосконалення аналізу, прогнозу і моніторингу ринку праці з метою збалансування попиту і пропозиції робочої сили

В даний час при прогнозуванні соціально-економічного розвитку України використовується недостатня кількість показників по зайнятості та безробіттю, що істотно ускладнює вироблення заходів щодо регулювання процесів у даній сфері.

Відсутні оцінки масштабів передбачуваного вивільнення працівників з різних галузей у зв'язку зі структурними змінами економіки; обсягів інвестицій, що спрямовуються на створення нових робочих місць як в розрізі галузей, так і регіонів; потреби в кадрах за основними професіями.

Підвищенню ефективності регулювання процесів на ринку праці має сприяти вдосконалення моніторингу попиту та пропозиції робочої сили, що передбачає:

- розробку показників в прогнозах і сценарних умовах соціально-економічного розвитку на середньострокову і довгострокову перспективу, що відображають рух робочих місць і робочої сили в територіально-галузевому аспекті, в тому числі в депресивних регіонах і галузях;

- забезпечення наявності в розроблюваних інвестиційних державних цільових, регіональних та інших програмах розділів зі створення робочих місць і впливу реалізації цих програм на ситуацію на регіональних ринках праці; розвиток міжгалузевої координації робіт із забезпечення зайнятості населення;

- розширення банку вакансій та вільних робочих місць, що надаються роботодавцями до органів служби зайнятості;

формування локальних банків вакансій з урахуванням оплати праці не нижче величини прожиткового мінімуму;

- посилення взаємодії з роботодавцями щодо працевлаштування безробітних та незайнятих громадян в рамках соціального партнерства;

проведення моніторингу результатів реалізації активних програм сприяння зайнятості, ступеня збалансованості попиту і пропозиції робочої сили.

Це дозволить органам служби зайнятості та органам виконавчої влади суб'єктів України своєчасно приймати превентивні заходи по зняттю напруженості на регіональних ринках праці і скоротити витрати державного бюджету на ліквідацію негативних наслідків безробіття.

### **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3**

Реєстрація безробітних без використання автоматизації є дуже трудомісткою роботою, адже Центр зайнятості не тільки здійснює реєстрацію людей, у нього безліч функцій - це і реєстрація вакантних місць, і працевлаштування безробітних та інших осіб, які бажають отримати роботу, і вивчення кон'юнктури ринку праці та надання відомостей про неї, і тестування осіб, які бажають отримати роботу, і професійна перепідготовка і професійна орієнтація безробітних, а також виплата допомоги.

Метою створення молодіжної біржі праці полягає в сприянні підвищенню ефективності у виконанні програм зайнятості та соціально-трудової реабілітації молоді та підлітків за допомогою надання консультаційних, інформаційних та інших послуг з працевлаштування, організації громадських робіт, професійної підготовки, додаткових робочих місць, підтримки підприємництва та трудової ініціативи молоді .

Реалізація таких програм є можливою в рамках муніципального соціально-ділового центру (СДЦ). Соціально-діловий центр повинен перетворитися в унікальну організацію, одночасно здійснює функції таких важливих в районі об'єктів, як юридична фірма, навчальний та консультаційний центри.

Проведений аналіз показує, що реалізація проектних заходів посприє в досягненні значного соціального ефекту: знизиться соціальна напруженість, підвищиться рівень життя населення, будуть створені нові робочі місця.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів дозволить знизити кількість зареєстрованих безробітних на 10%, істотно зменшити тривалість безробіття в місті Дніпропетровськ. Планується збільшити кількість направлених на перенавчання людей на 16%, а за показником закінчили навчання і працевлаштувалися після нього - досягти 100%.

## ВИСНОВКИ

Проблема безробіття має місце в усіх країнах світу, є однією з найгостріших соціальних проблем, так як за нею стоїть бідність і духовне зубожіння людей. Ця проблема дійсно актуальна на сьогоднішній день і не втратить своєї актуальності в майбутньому, так як безробіття - це природне явище в економіці і в житті суспільства, повністю уникнути якого в силу недосконалості ринкового механізму.

В процесі написання дипломної роботи ми з'ясували наступне.

1. Безробітний - це працездатний громадянин, який не має роботи і заробітку, зареєстрований в органах зайнятості з метою пошуку підходящої роботи і готовий приступити до неї. Правовий статус безробітного, також як і правовий статус громадянина, включає основні права і обов'язки, якими наділяє державу особа, яка втратила роботу.

2. В залежності від соціально-демографічних характеристик виділяють шість основних груп безробітних: молодь, жінки, мігранти, працездатні інваліди, декласовані елементи (бомжі, бродяги, алкоголіки). Психологічний стан безробітних характеризується підвищеним рівнем тривожності і неспокою. Половина безробітних переживає сильний фізіологічний і психологічний стрес.

3. Безробіття незалежно від її тривалості несе з собою безліч проблем, що роблять негативний вплив не тільки на безробітних, а й на суспільний розвиток. Одним з істотних наслідків безробіття є падіння матеріального достатку людини і його сім'ї, що в свою чергу з часом призводить до втрати здоров'я. Крім того, втрата роботи є серйозною психологічною травмою і може спровокувати стрес. Безробіття, зменшуючи доходи сімей, посилює диференціацію населення, породжує соціальну агресію і збільшує кремінгенність суспільства. Все це викликає зростання соціально-політичної напруженості в суспільстві і загрозу соціального вибуху.

4. З метою сприяння зайнятості безробітних громадян органи зайнятості населення використовують у своїй діяльності такі технології як профорієнтація, яка представляє собою комплекс спеціальних заходів сприяння людині в професійному самовизначенні і виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням його потреб і можливостей, соціально-економічної ситуації на ринку праці ; соціальне консультивання безробітних громадян, яке включає в себе вивчення професійних інтересів, підвищення мотивації до праці, виявлення психологічних і психофізичних особливостей особистості, надання рекомендацій по найбільш прийнятним для клієнтів сферам діяльності; соціальна корекція - це діяльність фахівця з соціальної роботи з виправлення тих особливостей клієнта, які не відповідають прийнятним у суспільстві моделям і стандартам; психологічна підтримка, яка здійснюється шляхом оптимізації психологічного стану людини як наслідок повного дозволу або зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають трудової, професійної, соціальної самореалізації

5. З'ясували, що Державна установа Центр зайнятості населення міста Київ є структурним елементом Державної служби зайнятості населення України і грає важливу роль в реалізації державної та регіональної політики зайнятості, надає допомогу населенню у працевлаштуванні та підборі відповідних кадрів, регулює розвиток ринку праці міста та області .

6. У ході проведеного дослідження діяльності Центр зайнятості населення м Кіровоград зі сприяння зайнятості безробітних громадян, з'ясували, що найбільш численною і слабозахищеною категорією безробітних громадян, є молодь у віці від 16 до 29 років, більшу частину якої складають випускники установ профосвіти. Економічна криза посилила і без того непросте становище цієї категорії громадян. В умовах зниження рівня виробництва, скорочення зайнятості, масового вивільнення робочої сили молодому фахівцеві, який не має досвіду професійної діяльності, дуже важко знайти роботу. Таким чином, на

сьогоднішній день гостро стоїть проблема працевлаштування студентів після закінчення навчання.

7. Для вирішення цього завдання розроблені наступні рекомендації організувати моніторинг і прогнозування ринку праці з метою визначення потреби в кадрах певних професій і спеціальностей;

відповідно до потреб ринку праці виробити рекомендації для навчальних закладів професійної освіти щодо прийому абітурієнтів, коригування навчальних планів. Введення додаткових курсів;

розробити методологічні та правові основи для оформлення відносин між навчальними закладами та органами зайнятості;

організувати профорієнтаційну роботу зі школярами та студентами сприяти організації стажувань і тривалої практики випускників на підприємстві;

проводити роботу зі студентами з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, за допомогою навчання навичкам самопрезентації, ділового спілкування, проведення семінарів і тренінгів з питань працевлаштування;

розробити організаційні та економічні, що забезпечують пріоритет молоді в прийомі після завершення освіти на підприємства всіх форм власності;

сприяння молоді в організації власної справи.

На закінчення хотілося б сказати наступне. У нашій країні сформувалося і досі культивується ставлення до безробіття як соціально небезпечного, негативному і навіть неприпустимого явищу. Звичайно проблему безробіття необхідно вирішувати, і тут велике значення мають органи зайнятості населення, які надають послуги населенню та роботодавцям в сфері сприяння зайнятості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Великий економічний словник. Інститут нової економіки, 2007.  
Кривов'язюк І.В. Моніторинг, контролінг і діагностика підприємств: систематизація та узагальнення процесів / Кривов'язюк І.В. // Матеріали V міжнародної науково-практичної конференції «Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю», 16-18 квітня 2008 р. / Міністерство освіти і науки України, Черкас, держ. технол. ун-т; відповід. ред. Я.М. Яценко. - Черкаси : ЧДТУ, 2008.
2. Кісельов А.П. Основи бізнесу: Підручник. - К.: Вища школа, 1998. - 191с.: іл
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджменту
4. Сизоненко В.О. Підприємництво: Підручник. - К.: Віктар, 1999.
5. Управління персоналом: підручник для вузів / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Яремена – Банки та біржи
6. Аналіз фінансово-економічної діяльності підприємств. Н.П. Любушин
7. Бандурка О.М., Коробов М.Я. Орлов П.І Петрова К.Я. Фінансова діяльність підприємства: Підручник. – К.: Либідь , 1998
8. Банк І.А. Словник фінансового менеджера
9. Бойчик В.М. Економічне зростання та економічна система
10. Токарський Т.Б. Зайнятість та соціальний захист населення (на матеріалах України та Ізраїлю)
11. Трудове право України: Навч. посіб.. / Карлицький Семен Михайлович
12. Туленков М.В. Організаційні засади діяльності служб зайнятості розвинутих зарубіжних країн
13. Чепурко Г.І. Динаміка зайнятості населення України в період становлення ринкової економіки

14. Щетініна Л.В. Ефективність діяльності центрів зайнятості: інституційний аспект
15. Юровська В.В. Правове регулювання відносин в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття
16. Адамчук В.В. Економіка і соціологія праці: підручник для вузів / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Є. Сорокіна. - М.: ЮНІТІ, 1999.- 376 с.
17. Адаптація незайнятого населення до мінливих соціальних умов (збірник програм). - М.: Федеральна служба зайнятості Росії, 1994.- 36 с.
18. Амурська область ситуація на ринку праці в 2005 році: аналітична інформація. - Благовещенськ: Управління державної служби зайнятості населення по Амурській області, 2006.- 33 с.
19. Баєв М.В. Професійна орієнтація молоді: теоретичні підходи // Вісник АмГУ. - серія «Гуманітарні науки». - № 14. - с. 97-98
20. Базиленко Т. Психологічна допомога безробітним / Т. Базиленко // Людина і праця. 1999. № 3.
21. Бартенева З. С. Формування мотивації у безробітних громадян / З. С. Бартенева // Професійний потенціал. 2003. № 3-4.
22. Блінова Т.В. Економічна політика, структура зайнятості і безробіття в російських регіонах / Т.В. Блінова, В.А. Русанівський. - М.: РПЕІ, 2002.- 369 с.
23. Бойков В. Е. Бумеранг соціального самопочуття / В. Е. Бойков // Соціологічні дослідження. 1998. № 1.
24. Боровик В.С. Зайнятість населення: навчальний посібник. Доп. Мін. Обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Єрмакова, В.А. Похвоцев. - Ростов н / Д: Фенікс, 2001.- 345 с.
25. Бочарова І. Програми сприяння зайнятості // Економіст. - 2005. - № 5 - с. 77-83.
26. Бреєв Б.Д. Безробіття в сучасній Росії / Б.Д. Бреєв. - М.: Наука, 2005.- 473 с.

27. Бреєв Б.Д. Про якість зайнятості населення Росії // Суспільство і економіка. - 2005. - № 7 - 8 - с. 326-337.
28. Генкін Б.М. Економіка і соціологія праці: підручник для вузів: річок. Мін. обр. РФ / Б.М. Генкін. - 5-е изд., Доп. - М.: НОРМА, 2005.- 308 с
29. Глуханюк Н. С. Психологія безробіття: введення в проблему / Н. С. Глуханюк, А. І. Колобкова, А. А. Печеркіна. - М.: Наука, 2003. - 385 с.
30. Дідківська Я.В. Динаміка професійного самовизначення студентів. // Соціс. - 2001. - № 7. - с. 132-135.
31. Дікарєва А.А., Мирская М.І. Соціологія праці: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. - М.: Вища школа. 1989. - 304с.
32. Закон РФ від 19.04.91 №1032-1 «Про зайнятість населення в Російській Федерації»
33. Звоновскій В. Молодь на ринку вторинної зайнятості та моніторинг громадської думки. - 2006. - № 2. -С. 62-67.
34. Зеленков С. Професійна орієнтація і трудова зайнятість молоді // Народна освіта. - 2007 - № 6.-С. 239-242.
35. Зубкова Т.С. Організація і зміст роботи щодо соціального захисту жінок, дітей і сім'ї: Учеб. посібник: Доп. Мін. обр. РФ / Т.С. Зубкова, Н.В. Тимошина. - М.: Академія, 2003. - 285 с.
36. Іванова В.І. Управління зайнятістю населення на місцевому рівні: навч. посібник / В.М. Іванова, Т. М. Безгрошових. - М.: Фінанси і статистика, 2002. - 190с.
37. Кабаліна В. Посередництво в працевлаштуванні: порівняння ефективності державних і приватних структур / В. Кабаліна, І. Козина // Людина і праця. - 2000. № 12.
38. Карташов С.А. Працевлаштування: пошук роботи: навч. посібник: річок. УМО по обр. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, Ю.А. Кокорєв; ред. Ю.Г. Одегов. - М.: Іспит, 2002.- 422 с.

39. Мазін А.Л. Економіка праці: Учеб посібник / А.Л. Мазін. - Нижній Новгород: Изд. Нижегородського інституту менеджменту та бізнесу, 2001.- 359 с.
40. Маслова І. Неформальна зайнятість в Росії // Питання економіки. - 2003. - № 9 - с. 89-99.
41. . Мелкумян А. Проблеми безробіття // Економіст. - 2005. - № 8 - с. 61-63.
42. Нанавян А. Як стають безробітними причини і динаміка // Суспільство і економіка. - 2005. - № 7-8 - с. 326-337.
43. Ніворожкіна Л.І. Моделювання поведінки населення на ринку праці великого міста / Л.І. Ніворожкіна, Е.М. Ніворожкін, А.Г. Шухмін. - М .: РПЕІ, 2001 - 55с.
44. Плакся В.І. Безробіття: теорія і сучасна російська практика (соціально-економічний аспект) / В.І. Плакся. - М .: Изд-во РАГС, 2004.- 526 с.
45. Поздняк Н.А. Державний фонд зайнятості населення: Навчально-методичний посібник. - Благовещенськ: Амурський Державний Університет, 1998.- 35 с.
46. Попов Ю.І. Введення в соціологію праці та зайнятості: Підручник для вузів / Попов Ю.І., Романов А.В. - М .: Наука, 1989.- 273 с.
47. . пташок Я. Шляхи стимулювання зайнятості та обмеження безробіття // Проблеми теорії і практики управління. - 2002. - № 6. - с. 47-52.
48. Ромашов О.В. Соціологія праці: навч. посібник. - М .: Гардаріні, 1999. - 319с.
49. Роцин С.Ю. Економіка праці: економічна теорія праці: Навчальний посібник / Роцин С.Ю., Разумова Т.О. - М .: ИНФРА - М, 2001.- 349 с.
50. Рофе А.І. Економіка і соціологія праці: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. - М .: МІК, 1996.- 435 с.
51. Рофе А.І. Ринок праці, зайнятість населення, економіка ресурсів для праці: Учеб. посібник / А.І. Рофе, Б.Г. Збишко, В.В. Журавльов; Під ред. Проф. А.І. Рофе. - М .: МІК, 1997.- 264 с.

52. 37. Рощин С.Ю. Вибір каналів пошуку роботи на російському ринку праці: наукова доповідь № 04/05 / С.Ю. Рощин, К.В. Маркова. - М.: ЕЕРС, 2004.- 327 с.
53. Рижіков І.В. Окремі аспекти зайнятості і безробіття серед молоді // Питання статистики. – 200
54. Баев М.В. Профессиональная ориентация молодёжи: теоретические подходы // Вестник АмГУ. – серия «Гуманитарные науки». - № 14. – с. 97-98
55. Бартенева З. С. Формирование мотивации у безработных граждан / З. С. Бартенева // Профессиональный потенциал. 2003. № 3-4
56. Бойков В. Э. Бумеранг социального самочувствия / В. Э. Бойков // Социологические исследования. 1998. № 1.
57. Глуханюк Н. С. Психология безработицы: введение в проблему / Н. С. Глуханюк, А. И. Колобкова, А. А. Печеркина. – М.: Наука, 2003. – 385 с.
58. Дидковская Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов. // Социс. – 2001. - № 7. – с. 132-135.
59. Звоновский В. Молодёжь на рынке вторичной занятости и мониторинг общественного мнения. – 2006. – № 2. –с. 62-67.
60. Зеленков С. Профессиональная ориентация и трудовая занятость молодёжи // Народное образование. – 2007 - № 6.-с. 239-242.
61. Иванова В.И. Управление занятостью населения на местном уровне: учеб пособие / В.Н. Иванова, Т.Н. Безденежных. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 190с.
62. Мелкумян А. Проблемы безработицы.// Экономист. – 2005. - № 8 – с. 61-63
63. Нанавян А. Как становятся безработными причины и динамика.// Общество и экономика. – 2005. - № 7-8 – с. 326-337.
64. Попов Ю.И. Введение в социологию труда и занятости: Учебник для вузов/ Попов Ю.И., Романов А.В. – М.: Наука, 1989.- 273 с.

65. Ромашов О.В. Социология труда: учеб. пособие. – М.: Гардарини, 1999. – 319с.
66. Рыжиков И.В. Отдельные аспекты занятости и безработицы среди молодёжи // Вопросы статистики. – 2006- № 5. – с. 78-87.
67. Роцин С.Ю. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда: научный доклад № 04/05/ С.Ю. Роцин, К.В. Маркова. – М.: EERC, 2004.- 327 с.
68. Скутнева С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодёжи в трудовой сфере // Социс. – 2006 - № 10. – с. 88-94.
69. Тихенький В.П. Трудоустройство и деловая карьера: учебное пособие /В.Г. Тихенький. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 96с
70. Чапек В.Н. Рынок труда: учебное пособие: рек. УМО / В.Н. Чапек, В.А. Долгодушев. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005 – 325с.
71. Ядов В. А. Социологические исследования: Методология, программа, методы / В. А. Ядов. М.: Самара, 2003.
72. Бреев Б.Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. – М.: Наука, 2005.- 473 с.
73. Блинова Т.В. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. – М.: РПЭИ, 2002.- 369 с.
74. Базыленко Т. Психологическая помощь безработным / Т. Базыленко // Человек и труд. 1999. № 3.
75. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999.- 376 с.
76. Бабынина, Л. С. Экономика труда В 2 т. Л.С. Бабынина, Ю.Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — М.: Альфа-Пресс ,2010 -924 с.
77. Генкин, Б. М. Основы организации труда Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. -М.: Норма, 2009- 400 с

78. Злоказов, Ю. И. Управление производительностью труда /Ю. И. Злоказов. -М.: Финансы и статистика, 2011. — 160 с
79. Казакова, Ф. К. Экономика и социология труда /Ф.К. Казакова, И.В. Беянина. — М.: Издательство МГИУ, 2011. — 48 с.
80. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. -М.: Научный эксперт, 2009. — 232 с.
81. . Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов. — М.: Инфра-М, 2012. — 584 с.
82. Коваленко, Е.Г. Региональная экономика и управление /Е.Г. Коваленко. — СПб.: Питер, 2009. -288 с.
83. Корнейчук, Б. В. Рынок труда / Корнейчук Б. В. — М.: Гардарики, 2012. -287 с.
84. Мазин, А. Л. Экономика труда /А.Л. Мазин. — М.: Юнити, 2011. -575 с.
85. О новой концепции долгосрочной стратегии / Л.И. Абалкин // Вопросы экономики. — 2014. -№ 3-С.37-39.
86. Денисенко, М.Б Основы организации труда: экономические и правовые аспекты практ. пособие. — М.: Норма, 2011. — 528 с
87. Попов, Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости /Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. — М.: Дело, 2011 г. — 200 с
88. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р. А. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2013. — № 10 — С.19.
89. Тощенко, Ж. Т. Социология труда /Ж. Т. Тощенко. — М.: Юнити, 2012. — 423 с.
90. Экономика труда: теоретический и практический анализ. — М.: Экзамен, 2012. — 510 с.
91. Социально-трудовые отношения в условиях переходной экономики / Н.С. Подшибякина // Общество и экономика. -2013. -№ 4. — С.40-86.

92. Коваленко, Е.Г. Региональная экономика и управление /Е.Г. Коваленко. — СПб.: Питер, 2009. -288 с.
93. Чернейко Д.С. Безработица и неполная занятость в переходной экономике: Препр. [Текст] : / Д.С. Чернейко; СПбУЭФ. – СПб., 2008. – 28 с.
94. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. [Текст] : / Дж. М. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 2007. – 352 с.
95. Козлов А.Г. Социальная сущность безработицы. [Текст]: / А.Г. Козлов – М.: Юристъ, 2008. – 281 с
96. Кокин Ю.Л., Стрельникова Л.В. В помощь безработному. [Текст]: /Ю.Л. Кокин – М.: Юридическая литература, 2009. – 180 с.
97. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда [Текст] : / И.И. Кулинцев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2008. – 273 с.
98. Курбанов Н.Х. Общий рынок труда стран СНГ: проблемы формирования и развития [Текст] : / Н.Х. Курбанов. – М., 2006. – 216
99. Павлова Н. Трудовые контракты (срочные, сезонные, временные и постоянные) [Текст] : / Н. Павлова. – М.: ПРИОР, 2007. – 64 с.
100. Сычева И.Н. Занятость как фактор трансформации социальной структуры региона [Текст] : / И.Н. Сычева; Алт. гос. техн. ун-т. – Барнаул, 2006. – 160