

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ОЛІЙНИК ВАЛЕРІЙ ЦЕЗАРОВИЧ

Допускається до захисту:
в.о. завідувача кафедри міжнародних
економічних відносин, доктор
економічних наук, доцент
_____ М. В. Савченко
« ____ » _____ 2020 р.

**Удосконалення діяльності державної служби зайнятості в умовах сучасних
викликів (на прикладі Хмельницької області)**

Спеціальність 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма «Бізнес-адміністрування»

Кваліфікаційна магістерська робота

Керівник:

В. В. Біркентале, доцент кафедри
підприємництва, корпоративної
та просторової економіки,
кандидат екон. наук, доцент

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали / за шкалою ЄКТС / за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця – 2020

АНОТАЦІЯ

Олійник В.Ц. Удосконалення діяльності державної служби зайнятості в умовах сучасних викликів (на прикладі Хмельницької області). Спеціальність 073 «Менеджмент». Освітньо-професійна програма «Бізнес-адміністрування». Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця, 2020. 92 с.

У роботі розглянуто теоретичні аспекти регулювання ринку праці області, здійснено аналіз чинної практики його регулювання та внесено пропозиції для вдосконалення механізмів регулювання ринку праці області в сучасних умовах.

Основним науковим результатом дослідження є обґрунтування напрямів удосконалення діяльності державної служби зайнятості на рівні регіону.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, механізм регулювання ринку праці, ефективність регулювання ринку праці.

Табл. 6. Рис. 10. Бібліограф.: 90 найм.

Oliinyk V. Improving the activity of the State Employment Service in the conditions of modern challenges (on the basis of Khmelnytsky region). Specialty 073 Management. Educational and Professional Program «Business Administration». Vasyl' Stus Donetsk National University. Vinnytsia, 2020. 92 p.

The paper considers the theoretical aspects of labor market regulation of the region, analyzes the current practice of its regulation and makes suggestions for improving the mechanisms of labor market regulation of the region in modern conditions.

The main scientific result of the study is the substantiation of areas for improving the activities of the state employment service at the regional level.

Key words: labor market, employment, unemployment, labor market regulation mechanism, efficiency of labor market regulation.

Tabl. 6. Fig. 10. Bibliography: 90 items.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	8
1.1 Теоретичні основи державного регулювання зайнятості населення	8
1.2 Система органів державного регулювання зайнятості населення України: функції та повноваження.....	17
1.3 Теоретико-методологічні основи аналізу ринку праці та діяльності служб зайнятості.....	28
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ.....	32
2.1 Організаційно-економічна характеристика і структура управління Хмельницького обласного центру зайнятості.....	32
2.2 Аналіз регіонального ринку праці та діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості	35
2.3 Сучасні тенденції та пріоритети роботи Хмельницького обласного центру зайнятості.....	49
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	56
3.1 Стратегічні напрями, тенденції і проблеми регулювання ринку праці Державною службою зайнятості.....	56
3.2 Прогнозування стану ринку праці як основа формування програм зайнятості	64
3.3 Впровадження новацій в організацію роботи Державної служби зайнятості.....	76
ВИСНОВКИ.....	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ.....	93
ДОДАТКИ.....	102

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

БазЦЗ	базовий центр зайнятості
ДБ	допомога по безробіттю
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ДЦЗ	Державний центр зайнятості
ЗДССУВБ	Загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття
ЗМІ	засоби масової інформації
МРЦЗ	міськрайонний центр зайнятості
МЦЗ	міський центр зайнятості
ОСЗ	обласна служба зайнятості
ОЦЗ	обласний центр зайнятості
РегЦЗ	регіональний центр зайнятості
РЦЗ	районний центр зайнятості
ЦЗ	центр зайнятості
ЦПО	центр професійної орієнтації
ФЗДССУВБ	Фонд загальнообов'язкового державного страхування України на випадок безробіття

ВСТУП

Серйозні структурні зрушення в господарському комплексі країни, суспільно-політична нестабільність, демографічні проблеми, що набувають кризового характеру, - це далеко не повний перелік об'єктивних чинників, які ведуть до значних змін і на ринку праці. Сучасні виклики обумовлені і внутрішніми змінами в сфері трудової зайнятості – розвиток нових технологій вимагає осучаснення знань і навичок, діджиталізації праці, більшої уваги до формування і використання «м'яких» компетенцій, збільшення вимог до особистісних якостей та професійних вмінь людей при прийнятті на роботу.

Зазначені процеси роблять надзвичайно актуальною задачу удосконалення діяльності державної служби зайнятості в питаннях регулювання ринку праці, насамперед, - для досягнення найбільш ефективної зайнятості населення. Важлива передумова такого удосконалення полягає в глибокому і всебічному дослідженні економічних закономірностей демографічного розвитку, руху і використання робочої сили, у розкритті рушійних сил, причин і механізмів цих закономірностей.

Питання державного регулювання ринку праці й зайнятості є об'єктом дослідження значного кола як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників. Різні аспекти зазначеної проблематики, особливо – на державному та галузевому рівні, вивчалися такими провідними українськими вченими, як Е.М. Лібанова, А.М. Колот, В.М. Петюх, О.А. Грішнова, Д.П. Богиня, П.Ю. Буряк, І.Ф. Гнибіденко, Н.І. Єсінова, Г.Т. Завіновська, Д.М. Стеченко, А.В. Казановський, П. Мазурок, Ю.М. Маршавін та інші.

Проте активна фаза процесу децентралізації, яка триває в країні, структурні зрушення в економіці країни, посилення зовнішньої і внутрішньої міграції, суттєва диференціація розвитку регіонів, вплив зовнішніх чинників обумовлюють високу актуальність зазначеної теми дослідження.

Актуальність проблеми, її теоретичне і практичне значення, посилення нестабільності сучасних умов на ринку праці визначили мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження.

Мета роботи полягає у поглибленні та вивченні теоретичних положень державного регулювання ринку праці (на рівні області), виявленні особливостей регулювання зайнятості в умовах нового етапу соціально-економічного розвитку України; визначенні пріоритетних завдань з метою удосконалення діяльності державної служби зайнятості.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- визначити роль державного регулювання зайнятості населення в системі соціально-економічних відносин;
- дослідити актуальність нормативно-правової бази з регулювання ринку праці;
- дослідити соціально-економічні передумови як чинники впливу на показники зайнятості і безробіття;
- провести аналіз і дати оцінку сучасного стану і тенденцій ринку праці в країні і Хмельницькій області;
- розглянути показники, які характеризують ефективність регулювання зайнятості населення в області;
- визначити напрями удосконалення діяльності державної служби зайнятості в умовах сучасних викликів (на прикладі Хмельницької області).

Об'єктом дослідження є діяльність державної служби зайнятості, зокрема - Хмельницького обласного центру зайнятості.

Предметом дослідження є визначення тенденцій і напрямів удосконалення діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості, з урахуванням сучасних соціально-економічних процесів.

Методологічною основою дослідження стали теоретичні економічні розробки українських та зарубіжних вчених з питань зайнятості населення, ринку праці, державні і локальні нормативно-правові акти, методичні документи. При аналізі і прогнозуванні використовувалися загальні формально-логічні

методи аналізу, синтезу, узагальнень, порівнянь та специфічні методи: економіко-статистичний, екстраполяційний, експертних оцінок, економіко-математичного моделювання тощо.

Інформаційне забезпечення проведеного дослідження представлено законодавчими нормативними документами, статистичною звітністю Державної служби зайнятості, Хмельницького обласного центру зайнятості, Головного управління статистики у Хмельницькій області, науковими працями фахівців у сфері економіки праці та соціальної політики, демографії.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів. Запропоновані у магістерській роботі теоретичні положення доведені до рівня конкретних рекомендацій щодо прогнозування майбутньої чисельності незайнятого населення для програмування подальшої роботи Хмельницького ОЦЗ та впровадження новацій в організацію роботи ЦЗ в сучасних соціально-економічних умовах.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки магістерської роботи були представлені й апробовані у вигляді публікації на XX Всеукраїнській науковій конференції студентів та молодих вчених:

Олійник В.Ц., Біркентале В.В. Тенденції розвитку ринку праці Хмельницької області в умовах сучасних викликів. *Праці XX Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці»*: (23-24 квітня 2020 р., м. Вінниця). Том 1. Ред. кол. Хаджинов І.В. (голова) та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2020. С. 281-283.

Положення, що виносяться на захист:

- отримала подальшого розвитку систематизація факторів ринку праці в умовах соціально-економічної нестабільності;
- визначено основні тенденції сучасного ринку праці і напрями удосконалення діяльності Державної служби зайнятості;
- виконано прогноз стану ринку праці Хмельницької області з метою формування активних програм зайнятості; обґрунтовано переваги використання у

прогнозуванні методу статистичних рівнянь залежностей як найбільш точного з числа альтернативних;

- запропоновано нові форми організації роботи ДЦЗ на базі сучасних інформаційних технологій - для підвищення їх соціальної та економічної ефективності і вирішення проблем зайнятості.

Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних посилань та додатків. Загальний обсяг роботи складає 92 сторінки (без урахування переліку посилань і додатків). Робота включає: 6 таблиць, 10 рисунків, 9 додатків, список використаних посилань із 90 найменувань.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Теоретичні основи державного регулювання зайнятості населення

Політика зайнятості – це сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства загалом і кожного з його членів зокрема. Вона має декілька рівнів: державний, регіональний і локальний. Державне регулювання здійснюється мережею спеціальних державних установ для підтримання прийняттого рівня зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, створення нових робочих місць. В кризових умовах питання регулювання зайнятості стає визначальним, оскільки, в цей момент особливістю економіки є пристосування до різних негативних шоків, які відбуваються за рахунок росту безробіття, зниження рівня реальної заробітної плати та тривалості робочого часу. Усі ці проблеми ведуть до зубожіння більшості населення країни, загострюють і так непрості кризові явища в економіці, стримують втілення реформ, перешкоджають створенню умов для стабілізації й економічного зростання, а тому вимагають невідкладного вирішення.

Дослідження проблем розвитку та реалізації соціальної політики, зайнятості та проблемам ринку праці присвятили свої роботи зарубіжні: Р. Арон, М. Вебер, Д. Гелбрейт, Д. Кліланд, Л. Козер, Ч. Мілса, Б. Рассел, Г. Спенсер, Е. Тоффлер, С. Янг та вітчизняні вчені: Е.М. Лібанова, А.М. Колот, В.М. Петюх, О.А. Грішнова, Д.П. Богиня, П.Ю. Буряк, І.Ф. Гнибіденко, Н.І. Єсінова, Г.Т. Завіновська, Л.В. Шаульська, В.В. Біркентале, А.В. Казановський, П. Мазурок, Ю.М. Маршавін, Н.О. Парфенцева, С.В. Попов, М.М. Руженський, Д.М. Стеченко й інші [1-40]. Проте питання поглиблення співпраці центрів зайнятості з роботодавцями, підвищення ефективності їх діяльності у питаннях працевлаштування населення залишаються актуальними і потребують постійної уваги.

Найважливішим пріоритетом соціально-економічної політики держави є забезпечення високопродуктивної праці, для чого необхідно активізувати процес

створення нових високотехнологічних і високопродуктивних робочих місць. Потреба у створенні нових робочих місць набуває актуальності внаслідок необхідності зниження рівня безробіття, підвищення ефективної зайнятості населення, продуктивності праці та капіталу.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», *зайнятість* – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі [41]. Поняття «зайнятість» має економічний, соціальний та правовий зміст і розглядається як тріада категорій: економічної, соціальної та правової.

Зайнятість з економічної точки зору — це діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість має вирішальне значення для суспільства з точки зору корисності, що визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень та якість життя населення в цілому, а також добробут окремих громадян.

Зайнятість із соціальних позицій — це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій.

Правовий зміст зайнятості полягає в тому, що праця є природним правом людини, яке гарантується громадянину України державою. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, а держава створює умови для здійснення цього права, гарантує однакові можливості у виборі професії і роду трудової діяльності; реалізує програму професійно-технічного навчального, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства [42].

Отже, зайнятість як соціально-економічна категорія синтезує сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів.

Концептуально виділяються примусовий та добровільний вид зайнятості.

Примусова зайнятість населення спостерігалася в історичному плані в різних країнах з різними способами виробництва. Одним із прикладів її застосування були колишні соціалістичні країни, в яких конституційно було закріплено обов'язок трудитись. Добровільна зайнятість передбачає право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати будь-яку, не заборонену законом, діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці. Різновиди форм зайнятості представлено на рис. А.1 (Додаток А).

Поняттям, яке є протилежним категорії зайнятості, є безробіття. *Безробіття* в умовах ринкової економіки - це закономірне (невід'ємне) явище, яке з одного боку відображає структурні зміни в розподілі робочої сили між різними галузями економіки, а з іншої - конкурентоспроможність на ринку праці кожної людини, яка при певних обставинах стала безробітною. П.Ю. Буряк і його співавтори визначають безробіття як економічну категорію, яка показує економічні відхилення з приводу вимушеної незайнятості працездатного населення [4, с. 56]. За визначенням П.І. Шевчука, безробіття – це стан людини, коли вона не заангажована на ринку праці, але активно шукає роботу або чекає, щоб повернутись на попереднє місце праці [43].

Головними причинами безробіття є: циклічність економічного розвитку; структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, секторні та регіональні); вплив науково-технічного прогресу і запровадження інноваційних технологій; невідповідність пропозиції та попиту робочої сили; рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний) тощо.

Регіональні відмінності безробіття, вимірюваного за методологією МОП, залежать від сукупності трьох чинників: демографічних (динаміки чисельності працездатного населення), економічних (рівень розвитку і структура економіки) і географічних (агломераційні переваги або чинники віддаленості й слабого освоєння території, які негативно впливають на стан ринку праці).

Відповідно до вітчизняного законодавства «безробітні – це особи, які не мають постійної зайнятості, хочуть і можуть приступити до роботи та знаходяться в активних пошуках роботи», тобто офіційно зареєстровані, як такі, що потребують зайнятості [5-7]. Безробітні у визначенні МОП - це особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовами:

1. «не мали роботи (прибуткового заняття)»;
2. «активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню», тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів, аби мати оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
3. були «готові розпочати роботу впродовж двох найближчих тижнів», тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві впродовж наступних двох тижнів.

До категорії безробітних належать також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за направленням державної служби зайнятості населення. Аби особа вважалася безробітною, відповідно до стандартів МОП, вона має активно шукати роботу. Пошуком роботи вважається здійснення конкретних кроків впродовж останніх чотирьох тижнів, аби знайти оплачувану роботу за наймом чи організувати власну справу.

Щодо видів безробіття, то в науковій літературі зустрічаються різні погляди на критерії і кількість видів безробіття. В таблиці А.1 (Додаток А) систематизовано різні тлумачення цієї категорії [5, 9, 10-11, 44].

Безробіття має як різну природу виникнення і дуже різні за важкістю і тривалістю наслідки - на особистому, мікро- та макрорівнях. Складність розробки єдиного підходу до визначення оптимальних термінів перебування у статусі безробітного, форм допомоги від служб зайнятості, розміру соціальної допомоги по безробіттю, які б задовольнили всіх, обумовлена багатьма

чинниками, які впливають на економічну активність безробітного населення і, в цілому, на його поведінку (рис. А.2 Додатку А) [5, 7-11, 39-41].

Реагуючи на постійне зростання безробіття в умовах різкого зниження рівня життя населення, більшість урядів країн з перехідною економікою активно впроваджували реформи на ринку праці.

Сучасний механізм регулювання сфери зайнятості вже значно відрізняється від системи державного регулювання – публічне управління і адміністрування органічно поєднує ринковий механізм саморегулювання економічних процесів і систему заходів державного сприяння зайнятості [14].

Механізм регулювання зайнятості населення включає сукупність правових, адміністративних, соціальних та економічних важелів – методів та інструментів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта для досягнення цілей, визначених державними програмами зайнятості (рисунки Б.1) [12, 14-19, 22-24].

Правовою основою організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці є Конвенції і Рекомендації Міжнародної Організації Праці та вітчизняна нормативно-правова база [41, 42, 45-55, 57].

До адміністративних важелів регулювання ринку праці та зайнятості належать: упровадження активної та пасивної політики на ринку праці; створення страхових фондів на випадок безробіття; перекваліфікація робітників на потребу ринку; виплати допомоги безробітним; створення центрів підготовки кадрів при центрах зайнятості.

Економічними важелями регулювання ринку праці й зайнятості населення є пільги підприємствам, що створюють додаткові робочі місця для громадських робіт, а також оптимізація заробітної плати робітників з урахуванням ціни мінімального споживчого попиту, допомоги по безробіттю на рівні мінімуму споживання та рівня заробітної плати й ціни робочої сили [12, 14-19, 22-24]. Економічні методи державного регулювання ринку праці забезпечують опосередкований цілеспрямований вплив на показники зайнятості населення та безробіття. А правовими та адміністративними методами держава прямо впливає

на стан зайнятості населення в суспільстві. Це передбачає забезпечення прав і інтересів працівників, створення сприятливих умов на виробництві, вдосконалення законодавства про зайнятість населення і працю.

Соціальні важелі включають: регулювання соціально-трудових відносин; колективні договори та угоди; забезпечення психологічного клімату в колективі у взаєминах роботодавців і працівників; умови і охорону праці; формування довіри; рівень соціальної відповідальності; соціальне партнерство; формування корпоративної культури; соціальні гарантії тощо.

Напрацьовані світовою практикою адміністративно-організаційні методи реалізації державної політики зайнятості населення досить різноманітні. Одне з чільних місць серед них належить квотам на працевлаштування при укладанні контрактів з роботодавцями, вибіркового оподаткуванню зайнятості, зменшенню або збільшенню пенсійного віку, регулюванню тривалості робочого часу, впливу на міграцію робочої сили, її територіальну, галузеву та професійно-кваліфікаційну мобільність [21, 24, 31, 33, 45].

Держава може проводити активну і пасивну політику зайнятості (див. рис. Б.2). Активна політика зайнятості – це сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які проводить держава з метою зниження рівня безробіття.

Пасивна політика зайнятості – це сукупність заходів, які направлені на згладжування негативних наслідків безробіття. Ефективність державного регулювання зайнятості значною мірою залежить від обраної державної політики регулювання зайнятості - співвідношення активних та пасивних методів впливу на рівень зайнятості.

Історично, в контексті етапів розвитку суспільства та економічних систем, існують різні погляди на роль держави в регулюванні зайнятості, що визначається різними підходами до розуміння причин безробіття (табл. 1.1).

Проте жоден з описаних підходів не розкриває повною мірою всю складність проблеми зайнятості та безробіття. У той же час незаперечним є факт участі держави в регулюванні зайнятості.

Таблиця 1.1 – Порівняльна характеристика теоретичних підходів до вирішення проблеми зайнятості [1, 4-10]

Теоретичні підходи	Представники шкіл	Роль держави	Чинники безробіття	
			особистісні (індивід)	суспільні (суспільство)
Класична теорія зайнятості	Д. Рікардо, Дж.С. Міль, А. Маршалл, А.С. Пігу	Невтручання	Добровільне	
Неокласичний	Дж. Перрі, М. Фелдстайн, Р. Холл	Невтручання	Добровільне	
Марксистський	К. Маркс, Ф. Енгельс, Н.І. Зібер	Повний контроль		Неминуче
Кейнсіанський	Дж.М. Кейнс, Э. Хансен	Активне втручання		Вимушене
Монетаристський	М. Фрідмен, Ф. Кейген, Д.Майзельманд	Втручання в межах кредитно-грошової політики	Природне	

В теорії зайнятості виділяють три основні моделі державної політики зайнятості:

1. Європейська модель передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці, що призводить до росту доходу. Така політика передбачає дорогу систему допомоги для великої кількості безробітних.

2. Скандинавська модель передбачає забезпечення зайнятості практично всіх трудящих шляхом утворення робочих місць в державному секторі середніми умовами оплати праці. Така політика проводиться в основному на державні кошти, дефіцит яких призводить до спаду виробництва, зростання безробіття.

3. Американська модель орієнтується на утворення робочих місць для значної частини економічно активного населення, які не потребують високої продуктивності. При такому підході безробіття формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами. [4, 5, 16, 18, 21, 23, 56].

Державне регулювання зайнятості потребує відповідних інфраструктурних елементів, конкретного набору заходів, певної послідовності й узгодженості впровадження їх, що у своїй сукупності визначає механізм впливу держави на систему зайнятості. Він має такі складові:

- система вивчення і прогнозування стану загальнонаціонального та локального ринків праці;
- розробка загальної стратегії та конкретних науково обґрунтованих програм регулювання зайнятості;
- система професійної підготовки та перепідготовки;
- розгалужена система органів працевлаштування;
- централізовані й місцеві банки даних попиту на робочу силу та її пропозицію;
- спеціальні програми стимулювання зайнятості у працenaдлишкових регіонах.

З самого початку країни з перехідною економікою, в тому числі й Україна, встановили такі норми, як мінімальна заробітна платня та робочий час, запровадили заходи соціального захисту найменш захищених верств населення на ринку праці, встановили правила для трудових контрактів, та запровадили систему допомоги по безробіттю. Одночасно із використанням пасивних заходів, спрямованих на матеріальну підтримку безробітних, уряди впроваджували різноманітні активні заходи політики зайнятості (заходи з професійної підготовки та перепідготовки, тимчасові громадські роботи, заходи для стимулювання самозайнятості, дотації для створення робочих місць в приватному секторі).

Практикою доведено, якщо заходи активної політики ретельно сплановані, добре організовані, а за їх впровадженням здійснено ефективний нагляд, вони можуть допомогти безробітним у пошуку підходящої роботи, підвищити продуктивність праці, призводячи до покращення функціонування ринку праці.

Державна політика зайнятості населення в Україні базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної

підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

- співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

У світовій науці та праві вже давно сформувався та знайшло практичне застосування розуміння політики зайнятості як інструменту найбільш повної реалізації та розвитку трудового потенціалу населення [12]. Засоби, які спрямовані на допомогу безробітним, складають органічну частину цього більш загального контексту. Політика зайнятості в Україні спрямована на допомогу неконкурентоспроможним групам та особам, які знаходяться під загрозою звільнення з промислових підприємств (рис. Б.3 Додатку Б).

1.2 Система органів державного регулювання зайнятості населення України: функції та повноваження

Будь-яка ринкова структура потребує існування і функціонування інфраструктурних об'єктів. Ринкова інфраструктура – це сукупність суб'єктів матеріально-технічного, організаційного, інформаційного, фінансового і правового характеру, які забезпечують безперервне функціонування ринкового механізму та безперервність процесу. Інфраструктура ринку праці гарантує

додержання правопорядку і врахування інтересів усього суспільства та окремих суб'єктів ринкової економіки [28].

Мета й основні завдання інфраструктури ринку праці полягають у забезпеченні ефективного функціонування ринку праці і максимальної продуктивної зайнятості населення. Надання своєчасної і достовірної інформації має забезпечити незайнятим громадянам скорочення часу пошуку робочого місця з відповідними умовами праці та задовільним рівнем заробітної плати; роботодавцям - інформування стосовно наявності необхідної їм робочої сили; професійне консультування, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації незайнятих громадян; квотування робочих місць для тих категорій осіб, котрі не здатні на рівних конкурувати на ринку праці; організації і сприяння розширенню сфери докладання праці в тому числі шляхом зростання втілення гнучких форм зайнятості; стримування процесу масових неконтрольованих звільнень та запобігання масовому безробіттю; розвитку і раціонального фінансування заходів активного спрямування; своєчасного й справедливого соціального захисту безробітних і членів сімей, які знаходяться на їх утриманні; прогнозування розвитку процесів у якісному та кількісному аспектах на ринку праці та в сфері зайнятості населення, наукового обґрунтування й розробки заходів державної політики щодо регулювання зайнятості; розробки дієвих механізмів реалізації намічених заходів; систематичного контролю додержання суб'єктами соціально-трудоких відносин законодавства та інших нормативних актів про зайнятість населення [1, 8-9, 12, 14-15].

До інфраструктури ринку праці належать: Міністерство соціальної політики України; система Державної служби зайнятості (Державного Центру зайнятості), Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; суб'єкти підприємницької діяльності посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном (комерційні біржі працевлаштування), які працюють за ліцензіями Державного центру зайнятості; Науково-дослідний інститут праці й зайнятості населення Мінпраці й Національної академії наук України в м. Києві; Інститут підвищення

кваліфікації кадрів державної служби зайнятості. Сюди можуть входити також різні благодійні фонди; комерційні, ліцензовані Державним центром зайнятості, біржі працевлаштування та центри підготовки і профорієнтації кадрів.

Між Державним центром зайнятості та обласними, міськими, районними, районними у містах, а також центрами професійної орієнтації, центрами підготовки і перепідготовки кадрів та Інститутом підготовки кадрів державної служби зайнятості діє пірамідалне адміністративне підпорядкування. Верхівкою піраміди є Державний центр зайнятості.

Мінсоцполітики України є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує проведення в життя державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони праці, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудових відносин, координує діяльність щодо реалізації державних і регіональних соціальних програм, налагодження соціального партнерства [58]. Основні завдання Мінсоцполітики в галузі державного регулювання зайнятості населення такі: розроблення, обґрунтування, координування та контролювання виконання соціальних програм з питань зайнятості, соціального захисту, соціального страхування населення; сприяння раціональній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили; керівництво діяльністю державної служби зайнятості, проведення заходів, пов'язаних з регулюванням ринку праці та трудової міграції; координація діяльності органів виконавчої влади, спрямованої на регулювання праці, проведення консультацій, організація співробітництва у цьому напрямі з об'єднаннями профспілок і власників, сприяння розв'язанню соціально-трудових проблем на основі принципів соціального партнерства, участь в укладанні колективних договорів, угод; участь у підготовці та реалізації міжнародних угод, пов'язаних з трудовою міграцією, захистом прав працівників-мігрантів; організація і здійснення моніторингу у сфері праці, зайнятості, соціального захисту.

Відповідно до покладених на нього завдань у галузі зайнятості Мінсоцполітики здійснює наступні основні функції: вивчає стан використання трудових ресурсів і розвитку процесів, які відбуваються на ринку праці та у сфері професійного навчання, складає на цій основі прогнози щодо регулювання ринку праці й зайнятості; сприяє працевлаштуванню населення, розробляє заходи, спрямовані на запобігання масовому безробіттю; запобігає перетворенню безробіття в довгострокове (хронічне) та застійне, сприяє швидкому працевлаштуванню безробітних; сприяє створенню додаткових робочих місць для використання праці громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці; готує пропозиції про визначення територій пріоритетного розвитку; визначає обсяги і напрями підготовки підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнених з підприємств працівників і незайнятого населення; регулює міжрегіональний перерозподіл робочої сили в межах національного ринку праці, забезпечує державну підтримку високої мобільності робочої сили; готує разом із заінтересованими центральними органами виконавчої влади пропозиції щодо формування державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції, розробляє механізм соціального, економічного та правового захисту громадян, які від'їжджають працювати за кордон по найму.

Державна служба зайнятості України замінила існуючу раніше систему бюро з працевлаштування, її діяльність регламентується Законом України «Про зайнятість населення», прийнятим Верховною Радою України 1 березня 1991 р. з наступними змінами і доповненнями. Крім зазначеного Закону діяльність служби зайнятості України регламентується нормативними актами Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Верховної Ради України, Указами Президента України та локальними актами Державного центру зайнятості [41, 49, 51, 54, 59-60].

Служба зайнятості заснована відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» від 21 грудня 1990 року № 381. Постановою Кабінету Міністрів України

від 24 червня 1991 року № 47 затверджено Положення про державну службу зайнятості, згідно з яким на неї покладене комплексне вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян. У ст. 18 Закону України «Про зайнятість населення» (далі – Закон про зайнятість) зазначається: «Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування». На сучасному етапі державна служба зайнятості діє як єдина цілісна система органів виконавчої влади з трирівневою структурою.

Роль регіонів у державному регулюванні зайнятості населення дедалі зростає – посилюється соціальна підтримка безробітних, активізується діяльність регіональних служб зайнятості. Нові завдання, які постають перед регіональними органами державного управління, полягають у тому, щоб створити умови для нарощування потенціалу зайнятості на основі реструктуризації наявного в регіоні виробничого та науково-технічного потенціалу, модернізації регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, розширення спектру маркетингової діяльності [61-65].

До повноважень територіальних органів та органів місцевого самоврядування у сфері зайнятості населення відноситься:

- визначення основних напрямів політики зайнятості на місцях;
- прийняття нормативних актів, що конкретизують центральні закони в сфері зайнятості;
- координація політики у сфері зайнятості з іншими видами регіональної (місцевої) політики;

- створення мережі центрів служб зайнятості і бірж праці для реєстрації безробітних і фінансової допомоги їм, допомоги у працевлаштуванні, консультаціях, сприяння вирішенню кадрових проблем на підприємствах;
- створення фондів сприяння зайнятості на місцевих рівнях;
- формування системи дослідження і прогнозування ринку праці в системі адміністративно-територіальних одиниць регіону, що забезпечить моніторинг соціально-трудової сфери і прогноз економічних, демографічних процесів, у тому числі безробіття тощо;
- експертиза нормативних актів, щодо їх впливу на зайнятість населення;
- оцінка місцевого середовища з позиції наявності або відсутності в ньому достатніх умов для забезпечення зайнятості, а саме: затрати на освіту, професійну підготовку, перепідготовку, охорону здоров'я, безпечних умов праці, техніки безпеки, часу праці та відпочинку, вимоги до кваліфікації, взаємовідносин між власниками засобів та найманою робочою силою, профспілками та роботодавцями тощо;
- розробка організаційних процедур прийняття і реалізації програми зайнятості населення;
- створення умов для кооперативної та індивідуальної діяльності;
- розробка індикаторів зайнятості, тобто показників, що відображають стан економіки в системі адміністративно-територіальних одиниць, наприклад: рівень зайнятості населення, у зв'язку з показниками середньодушового доходу тощо. повноважень територіальних органів та органів місцевого самоврядування у сфері зайнятості населення відноситься

Інституційний механізм регулювання зайнятості населення передбачає використання різноманітних засобів впливу державних інститутів на зайнятість і функціонування ринку праці. Безпосереднє запровадження державної політики зайнятості здійснює державна служба зайнятості (ДСЗ), заснована на підставі Закону України «Про зайнятість населення». Відповідно до нього ДСЗ України виконує *такі функції:*

- аналізує та прогнозує попит та пропозицію робочої сили, інформує населення про стан ринку праці;
- консультує громадян, роботодавців, які звертаються до ДСЗ;
- веде облік вільних робочих місць і громадян щодо звертань з питань працевлаштування;
- надає допомогу громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у доборі працівників;
- організовує за потребою професійну підготовку і перепідготовку громадян;
- надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації незайнятого населення;
- реєструє безробітних, надає в межах своєї компетенції допомогу, в тому числі й грошову;
- бере участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості щодо соціальної захищеності різних груп населення.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» створено Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗДСС) – державний цільовий фонд для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів для надання соціальних послуг [54-55].

Джерелами формування фонду є:

- асигнування з Державного бюджету, розмір яких встановлюється Верховною Радою України;
- обов'язкові внески підприємств, установ та організацій усіх форм власності незалежно від виду діяльності;
- добровільні внески громадських об'єднань громадян, зарубіжних фірм, інших надходжень;
- кошти служби зайнятості за надані послуги підприємницьким структурам;

- суми фінансових санкцій, застосованих до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, за порушення чинного порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до законодавства на посадових осіб та громадян за такі порушення;
- прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів, у тому числі резервів Фонду на депозитному рахунку;
- інші кошти.

Ефективність державної політики зайнятості значною мірою зумовлена обсягом її фінансування, що в Україні здійснюється за рахунок коштів ФЗДСС. Оскільки ФЗДСС створюється на державному та місцевому рівнях, відповідно - кошти ФЗДСС використовуються на державному та місцевому рівнях за різними напрямками.

Структура центрального апарату державної служби зайнятості – Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України визначається його функціями. Він, по-перше, управляє регіональними і базовими центрами, по-друге, вирішує специфічні питання національного рівня. У вирішенні першого завдання роль центрального апарату в Україні зводиться до консультування, нормативного і методологічного забезпечення місцевих центрів зайнятості, контролю за їх діяльністю. Друге завдання центрального апарату полягає в аналізі ринків праці усієї країни, прогнозуванні їх розвитку, розробці національних програм, спрямованих на досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, пом'якшення наслідків безробіття (зокрема, Державної програми зайнятості) [59-60].

Підрозділи Державного центру зайнятості можна об'єднати у п'ять груп:

1. Підрозділи, що безпосередньо виконують функції організації процесу надання соціальних послуг населенню і роботодавцям, керівництва місцевими центрами зайнятості, включаючи контроль за їх діяльністю, її методичне забезпечення.

2. Підрозділи, які забезпечують зв'язок з центральними органами виконавчої та законодавчої влади, ЗМІ і громадськістю.

3. Підрозділи, що забезпечують кадрову, фінансово-господарську роботу, бухоблік, розвиток матеріальної бази і матеріально-технічне постачання.

4. Підрозділи, що виконують контрольно-інспекційні функції.

5. Підрозділи, які здійснюють збір і обробку різноманітної статистичної інформації, аналітичну і прогностичну діяльність.

З економічної точки зору головною метою збирання даних щодо економічно активного населення є отримання базової інформації щодо розміру та структури робочої сили країни. Дані, які збирають у різні моменти часу, забезпечують основу для спостереження за тенденціями та змінами на ринку праці. Зазначені дані, доповнені інформацією щодо інших питань економічного розвитку, створюють основу для оцінки й аналізу макроекономічної політики Уряду.

У 2003 році Україна приєдналася до Спеціального стандарту поширення даних (ССПД) Міжнародного валютного фонду, в рамках якого поряд з іншими показниками щоквартально оприлюднюються показники зайнятості та безробіття населення, заробітної плати і доходів, методологія яких відповідає стандартам МОП. Зазначені дані використовують для оцінки економічних політик країн, підтримки діяльності міжнародних фінансових ринків, проведення правильної кредитної політики.

У соціальному аспекті інформація щодо зайнятості та безробіття населення дозволяє оцінити пропозицію робочої сили та використання людських ресурсів у виробничому процесі.

Показники економічної активності населення використовують для:

- аналізу соціально-економічної ситуації в країні, зокрема для характеристики стану ринку праці;
- здійснення розрахунків макроекономічних показників, а також міжнародних порівнянь;

- забезпечення вимог спеціального стандарту поширення даних, зробленого МВФ;
- моніторингу ефективності реалізації державної політики на ринку праці;
- розробки й оцінки виконання державних програм зайнятості та програм соціально-економічного розвитку та ін.

Слід пам'ятати, що важливі соціальні гарантії у сфері зайнятості закріплені Конституцією України. Закон України «Про зайнятість населення», низка положень щодо практичної реалізації цього закону, а також спеціальні постанови Кабінету Міністрів України створили правове поле діяльності Державної служби зайнятості. На виконання зазначених законодавчих документів Державною службою зайнятості було виконано велику роботу, пов'язану зі створенням і зміцненням матеріально-технічної бази, оснащенням центрів зайнятості обчислювальною технікою, підготовкою кадрів для всіх ланок служби зайнятості, нагромадженням досвіду організації різних форм роботи з незайнятим населенням, вивченням досвіду діяльності аналогічних служб інших країн. У зв'язку із загостренням проблем працевлаштування громадян вже з 1994 р. постали питання про підвищення ефективності діяльності служби зайнятості, підготовлено пропозиції про зміни та доповнення до Закону України «Про зайнятість населення», що неодноразово обговорювалися в комісіях Верховної Ради України, у державних органах за участю профспілок та інших громадських організацій, у тому числі й організацій роботодавців.

З 1 січня 2001 року у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (№ 1533-III від 02.03.2000) та створенням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття функції виконавчої дирекції Фонду покладені на Державну службу зайнятості. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі представниками державної сторони, застрахованих осіб та роботодавців [55].

На сьогодні державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Головними завданнями державної служби зайнятості на сучасному етапі є:

- розвиток активних програм сприяння зайнятості населення;
- підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці;
- адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення;
- запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць.

Служба зайнятості постійно модернізується та розвивається, дбає про постійне вдосконалення соціального захисту українських громадян від безробіття. Сьогодні Державна служба зайнятості – це структура, яка об'єднує 25 регіональних центрів зайнятості, 95 базових та 429 філій регіональних центрів зайнятості по всій Україні [59-60]. Всі відділення Служби працюють за єдиною схемою надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У службі зайнятості створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому.

Галузі економіки країни переживають значні структурні зміни. Скорочення виробництва в галузях важкої промисловості, зростання сектору нематеріального виробництва, поява нових видів діяльності і потреба у працівниках з новими знаннями і компетенціями викликають гостру потребу у розширенні форм роботи центрів зайнятості з населенням, в здійсненні

адекватних змін у підходах до використання професійного навчання як засобу працевлаштування, а саме у використанні ефективних заходів щодо залучення до професійного навчання безробітних, а також щодо організації плідної співпраці з роботодавцями по укомплектуванню вільних робочих місць шляхом попереднього професійного навчання безробітних, у тому числі безпосередньо на виробництві. Види професійного навчання наведені на рис. Б.4 (Додаток Б).

1.3 Теоретико-методологічні основи аналізу ринку праці та діяльності служб зайнятості

Аналіз наукових і методичних джерел дозволив виділити систему основних показників для аналізу ринків праці (рис. В.1) [1-2, 4-5, 7-9, 12, 16, 18, 29, 34, 68]. Опишемо їх визначення і методику розрахунку – з метою подальшого проведення аналізу, оцінки і визначення їх економічного змісту.

Чисельність населення - загальна чисельність населення у віці від 15 до 70 років, в тому числі економічно активне і економічно неактивне населення.

Економічно активне населення – сукупність знаселення, зайнятого економічною діяльністю і економічно неактивного населення (безробітні, у визначенні МОП.

Рівень (коефіцієнт) економічної активності (всього обстеженого населення або населення у відповідній віковій групі, за статтю, місцевістю та регіонами) – відношення чисельності економічно активного населення до його загальної чисельності, у відсотках.

Рівень зайнятості - відношення чисельності зайнятого населення у віці від 15 до 70 років до загальної чисельності населення у віці від 15 до 70 років, у відсотках.

Рівень зайнятості за методологією МОП - відношення чисельності зайнятого населення (за методологією МОП) до чисельності економічно активного населення, у відсотках.

Рівень безробіття за методологією МОП - відношення чисельності

безробітних (за методологією МОП) до чисельності економічно активного населення, у відсотках.

Серед незайнятого населення є особлива категорія економічно неактивного населення – «зневірені» особи, які впродовж обстежуваного періоду:

а) були «без роботи» (не працювали за наймом або на власному підприємстві);

б) були «готові розпочати роботу» (почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві впродовж наступних двох тижнів);

в) «не займались пошуками роботи» впродовж останніх чотирьох тижнів, бо не вірили у можливість знайти її (після неодноразових невдалих спроб знайти роботу втратили надію на працевлаштування).

Розширений рівень безробіття розраховується як відношення чисельності безробітних і «зневірених» осіб до суми економічно активного населення і зневірених осіб, у відсотках.

Незайняте населення (на обліку в державній службі зайнятості) - чисельність громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які звернулися до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні та перебували на її обліку. Цей показник розраховують на кінець звітного періоду або за звітний період.

Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості на кінець звітного періоду - сума чисельності осіб, що перебували на обліку станом на початок звітного періоду, та всіх незайнятих громадян, що зареєструвалися протягом цього періоду, за винятком осіб, які були зняті з обліку впродовж зазначеного періоду через працевлаштування, оформлення дострокової пенсії та з інших причин.

Незайняті громадяни, які перебували на обліку впродовж звітного періоду - особи, що перебували на обліку в центрах зайнятості станом на початок звітного періоду, та всі незайняті громадяни, що зареєструвалися протягом цього періоду.

Рівень зареєстрованого безробіття - чисельність безробітних, зареєстрованих державною службою зайнятості на дату (кінець або початок звітного періоду) по відношенню до чисельності постійного населення працездатного віку в середньому за рік.

Попит на робочу силу на зареєстрованому ринку праці - це кількість вільних робочих місць та вакантних посад, про які повідомили підприємства, установи, організації державну службу зайнятості.

Працевлаштування незайнятих громадян - це чисельність незайнятих громадян, які були працевлаштовані в звітному періоді за направленням державної служби зайнятості.

Рівень працевлаштування – це відношення чисельності працевлаштованих осіб впродовж звітного періоду до чисельності незайнятих, які перебували на обліку в державній службі зайнятості впродовж звітного періоду.

Загальна кількість робочих місць на кінець звітного періоду – це сума кількості робочих місць на початок звітного періоду, зкорегована на кількість створених і ліквідованих місць протягом звітного періоду.

Робоче місце – це місце прикладання праці фізичними особами для виконання основної та додаткової роботи у межах діяльності підприємств (в тому числі індивідуальних), установ та організацій.

Загальна кількість робочих місць на початок звітного періоду – це кількість робочих місць найманих працівників підприємств, установ та організацій; працівників, які офіційно працюють у індивідуальних підприємців-роботодавців; кількість робочих місць індивідуальних підприємців-роботодавців; кількість робочих місць фізичних осіб, які займаються приватною адвокатською та нотаріальною діяльністю; кількість вакантних робочих місць, офіційно зареєстрованих державною службою зайнятості.

Загальна кількість робочих місць, створених упродовж звітного періоду - це робочі місця, на які прийнято працівників за основною чи додатковою роботою після проведення заходів, спрямованих на впровадження або розширення нових видів виробництва, надання нових послуг або на зміну умов

праці – всіма суб'єктами господарювання.

Загальна кількість робочих місць, ліквідованих протягом звітного періоду - це робочі місця, з яких звільнено працівників внаслідок перепрофілювання, згорання або ліквідації економічної діяльності, всіма суб'єктами господарювання.

Цей перелік не є вичерпним. Територіальні органи та органи місцевого самоврядування у межах свої повноважень у сфері зайнятості населення можуть розробляти власні індикатори зайнятості, тобто показники, що відображають стан економіки в системі адміністративно-територіальних одиниць.

Висновки до розділу 1

Віддзеркаленням стану економіки будь-якої економічної системи є сфера зайнятості. Державна політика зайнятості реалізується мережею спеціальних державних установ для підтримання прийняттого рівня зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, створення нових робочих місць.

Під зайнятістю населення розуміють діяльність громадян, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і таку, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі. Поняття «зайнятість» розглядається як тріада категорій: економічної, соціальної та правової. При цьому, в залежності від ознаки, розрізняють близько 30 форм і видів зайнятості.

Безробіття в умовах ринкової економіки - це закономірне невід'ємне явище, протилежне зайнятості, яке відображає структурні зміни в розподілі робочої сили між різними галузями економіки.

Регулювання ринку праці включає: ринковий та інституціональний механізм. Державне регулювання ринку праці здійснюється за допомогою правових, економічних, адміністративних та соціальних важелів.

Головними завданнями державної служби зайнятості на сучасному етапі є:

- розвиток активних програм сприяння зайнятості населення;

- підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці;
- адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення;
- запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць.



РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1 Організаційно-економічна характеристика і структура управління Хмельницького обласного центру зайнятості

Відповідно до статті 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та Закону України «Про зайнятість населення» *видами соціальних послуг*, що надаються державною службою зайнятості є [41, 55]:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;
- профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських та інших робіт тимчасового характеру у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;
- надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», компенсації відповідно до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення»;
- надання роботодавцям-суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації відповідно до статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»;
- надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності відповідно до статті 30 Закону України «Про зайнятість населення»;

- здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб відповідно до статті 24-1 Закону України «Про зайнятість населення»;

- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

В реєстрі суб'єктів господарювання містяться такі дані і характеристика суб'єкта ринку праці [66, 67]:

- Повне найменування юридичної особи - ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

- Скорочена назва - ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

- Статус юридичної особи - Не перебуває в процесі припинення

- Код ЄДРПОУ 03491381

- Дата реєстрації 20.02.1991 (29 років)

- Уповноважені особи - Черешня Сергій Сергійович (директор)

- Розмір статутного капіталу - 0,00 грн.

- Організаційно-правова форма - Державна організація (установа, заклад)

- Форма власності - Державна власність / власність територіальних громад

- Види діяльності (Основний): 84.30 Діяльність у сфері обов'язкового соціального страхування

- Контактна інформація, адреса: 29000, Хмельницька обл., місто Хмельницький, провулок Шевченка, будинок 10.

- Перелік засновників юридичної особи - ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ (ЦЕНТРАЛЬНИЙ АПАРАТ),

- Код ЄДРПОУ засновника: 03491079

- Адреса засновника: 01601, м.Київ, Печерський район, вулиця Еспланадна, будинок 8/10.

Організаційна структура Хмельницького обласного центру зайнятості (Хмельницького ОЦЗ) із розподілом функцій і повноважень за керівниками наведена на рис. Г.1 (Додаток Г).

Директор ОЦЗ здійснює загальне керівництво центром, несе персональну відповідальність за діяльність центру, виконання покладених на нього завдань і функцій, своєчасне і якісне виконання планів роботи і доручень ДЦЗ, дотримання працівниками виробничої та трудової дисципліни, за зберігання документів, майна і обладнання ОЦЗ. Він координує роботу Базових ЦЗ, яких налічується в області 21 (Додаток Г), з питань їх забезпечення службовими приміщеннями, засобами зв'язку, комп'ютерною і копіювально-розмножувальною технікою; має право першого підпису всіх грошових та банківських документів. Представляє інтереси центру зайнятості в державних органах, на підприємствах та організаціях області.

Директор ОЦЗ має трьох заступників:

- Перший заступник ОЦЗ координує роботу БазЦЗ з питань розробки програм зайнятості та контролю за їх виконанням, наданням статистичної звітності. Організовує діяльність обласної СЗ з питань організаційно-методичного забезпечення надання соціальних послуг населенню та роботодавцям. Здійснює комплексний аналіз щодо ситуації з безробіттям в регіоні та діяльності обласної СЗ. Роз'яснює порядок застосування нормативно-правових актів з питань зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття. Має право підпису грошових та банківських документів.

- Заступник директора ОЦЗ - забезпечує формування та реалізацію політики з розвитку та зміцнення матеріально-технічної бази обласної СЗ. Здійснює планування та контроль за проектуванням, будівництвом, проведенням капітальних та поточних ремонтів будинків та приміщень обласної СЗ. Надає консультативну допомогу підприємствам, організаціям, окремим громадянам в виконанні вимог ЗУ „Про зайнятість населення” та „ЗДССВБ”.

- Заступник директора ОЦЗ - координує роботу БазЦЗ з питань взаємодії з соціальними партнерами та громадськістю, організації профорієнтаційної роботи, здійснює організаційно-методичне керівництво з питань ведення діловодства, архівної справи, аналізує письмові та усні звернення громадян. Роз'яснює порядок застосування нормативно-правових актів з питань зайнятості

населення та соціального страхування на випадок безробіття.

На сьогодні підрозділи Державної служби зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вони на безоплатній основі надають послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснюють виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Серед різних типів ринків особливої уваги заслуговує регіональний ринок праці. Регіон є більш “чутливим”, порівняно із загальнодержавним рівнем, до змін у трудових ресурсах. Він легко піддається моніторингу, йому притаманна реальна здатність максимально збалансувати потреби економічно активного населення в робочих місцях з їх пропозицією на регіональному ринку праці. Саме місцевій владі під силу контроль та сприяння створенню відповідних умов для вільного обрання окремим громадянином сфери, способу, форми і напрямку діяльності, що відноситься до важливих завдань продуктивної зайнятості [14, 16, 18, 22, 29]. Регіональний ринок праці - це геопростір, в межах якого відбувається трудовідтворення населення і одночасно, як сукупність суб'єктів, пов'язаних між собою системою соціально-економічних відносин з приводу реалізації купівлі-продажу послуг праці, які функціонують на певній території. Регіональні ринки праці володіють великим потенціалом саморегуляції. Кількісні і структурні диспропорції пропозиції і попиту можуть згладжуватися територіальною мобільністю економічно активного населення: переїздом на нове місце проживання, сезонною або маятниковою трудовою міграцією в регіони і міста із більш значною пропозицією робочих місць.

2.2 Аналіз регіонального ринку праці та діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості

Аналіз діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості (Хмельницького ОЦЗ) тісно пов'язаний із аналізом показників ринку праці і

соціально-економічних показників розвитку регіону, оскільки основними факторами, що впливають на сферу зайнятості населення, є вплив демографічних змін та соціально-економічна ситуація в регіоні, і в країні в цілому (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Основні показники соціально-економічного розвитку Хмельницької області за 2018-2019 роки [69-74]

	Фактично за 2019р.	Темпи зростання (зниження), %			
		грудень 2019р. до		2019р. до 2018р.	довідково: 2018р. до 2017р.
		листопада 2019р.	грудня 2018р.		
Кількість зареєстрованих безробітних на кінець періоду (за даними державної служби зайнятості), тис. осіб	13,0	130,5	101,1	x	x
Середньомісячна заробітна плата одного працівника					
номінальна, грн	8479 ¹	98,2 ²	114,1 ³	117,8 ¹	124,3 ¹
реальна, %	x	98,0 ²	108,5 ³	109,5 ¹	112,1 ¹
Заборгованість із виплати заробітної плати ⁴ – усього, тис.грн	5921,2	61,5	45,8	x	199,8
Індекс споживчих цін	x	99,9	104,4	104,4 ⁵	109,2 ⁶
Обсяг реалізованої промислової продукції ¹ , тис.грн	39572050,0	x	x	x	x
Індекс промислової продукції	x	76,5	91,3	85,2	95,3
Індекс сільськогосподарської продукції	x	x	x	99,6 ⁷	102,6
Обсяг виробленої будівельної продукції, тис.грн	3655450	x	x	x	x
Індекс будівельної продукції	x	x	x	103,4	121,0
Експорт товарів ¹ , млн.дол. США	587,0	x	x	99,9	139,4
Імпорт товарів ¹ , млн.дол. США	515,5	x	x	124,5	107,8
Сальдо ¹ (+,-)	71,5	x	x	x	x
Вантажооборот, млн.ткм	1595,6	103,3	112,8	103,6	94,5
Пасажирооборот, млн.пас.км	971,4	96,8	98,3	96,2	91,4
Оборот роздрібною торгівлю, млн.грн	24244,9	116,9	111,8	111,5	101,3

Примітки:¹ Дані за січень–листопад.

² Листопад 2019р. у % до жовтня 2019р.

³ Листопад 2019р. у % до листопада 2018р.

⁴ Станом на 1 грудня.

⁵ Грудень 2019р. у % до грудня 2018р.

⁶ Грудень 2018р. у % до грудня 2017р.

⁷ Дані попередні.

Індекс промислової продукції за підсумками 2019 р. у порівнянні з 2018 р. становив 85,2%. У добувній промисловості та розробленні кар'єрів випуск продукції проти 2018р. зменшився на 2,2%. У переробній промисловості в 2019р.

виробництво продукції зменшилось на 8,9%, у т.ч. у виробництві хімічних речовин і хімічної продукції – в 2,1 рази, машинобудуванні – на 18,9%, виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів – на 8,9%, металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування, – на 6,8%, виробництві гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції – на 3,0%. Поряд із цим збільшився випуск продукції у виготовленні виробів з деревини, виробництві паперу та поліграфічній діяльності на 2,3%, текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – на 2,1%.

За попередніми даними в 2019 р. індекс сільськогосподарської продукції порівняно з 2018р. становив 99,6%, у т.ч. у підприємствах – 101,2%, у господарствах населення – 97,0%. Індекс продукції рослинництва порівняно з 2018р. становив 99,5%, у т.ч. у підприємствах – 101,9%, у господарствах населення – 94,2%. Порівняно з 2018р. обсяг виробництва зерна (3,8 млн.т) зменшився на 1,7% за рахунок зниження врожайності. Індекс продукції тваринництва становив 100,1%, у т.ч. у підприємствах – 97,6%, у господарствах населення – 101,9%.

У 2019 р. розмір середньої номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств, установ, організацій (із кількістю працюючих 10 і більше осіб) становив 8672 грн, що в 2,1 рази більше мінімальної заробітної плати (4173 грн) і на 18,1% більше порівняно з 2018р. Індекс реальної заробітної плати в 2019р. порівняно з 2018р. становив 110,1%. Індекс споживчих цін в регіоні у 2019 р. становив 104,4% (за 2018р. – 109,2%).

Основою аналізу ринку праці і показників зайнятості є дані про чисельність населення регіону. За даними Обласного статистичного управління, станом на 1 січня 2020 року на Хмельниччині проживали 1 254 702 особи (таблиця Д.1 Додатку Д) [68-70, 75-78]]. Це – на 10 003 особи менше, ніж торік. Основним чинником скорочення стали демографічні зміни: за рахунок природного скорочення – на 9 460 осіб, міграційне скорочення становило 543 особи (таблиці Д.2-Д.3). Протягом 2019 року на Хмельниччині народилось 9 939

немовлят, зареєстровано 19 399 померлих. Серед причин смерті населення області перше місце посідали хвороби системи кровообігу (61,5%), друге - новоутворення (12,3%), третє - зовнішні причини смерті (4,5%). Аналіз аналогічних показників за попередні роки дозволяє зробити висновки, що протягом декількох років зберігається тенденція скорочення чисельності населення на 9,5-10 тис. осіб (таблиця 2.2). Приблизно на однаковому рівні залишаються показники природного скорочення (народжуваності і смертності). Не змінюються за рангом і причини смертності.

Таблиця 2.2 – Динаміка чисельності населення Хмельницької області за 2017-2019 роки, тис. осіб (складено автором за [68-70, 75-78])

Грудень 2017 р.	Грудень 2018 р.	Грудень 2019 р.	Січень 2020 р.
1 275,3	1265,8	1256,4	1254,7

Діяльність служб зайнятості характеризується певною системою показників, які відбивають результати пошуку роботи незайнятим населенням та підбору працівників на запит роботодавців (табл. 2.3) [67-73, 75-78]. За результатами аналізу даних за 2017-2019 роки складена зведена таблиця, яка дозволяє зробити висновки щодо стану, динаміки і тенденцій розвитку показників ринку праці та діяльності ДСЗ.

У 2018 році, у порівнянні з 2017 роком, за низкою показників ситуація на ринку праці і показники діяльності ОЦЗ покращилися. Так, до позитивних моментів можна віднести скорочення абсолютної чисельності безробітних (на 10%), зростання показника працевлаштування осіб – як абсолютного, так і частки до числа безробітних, особливо – працевлаштування до набуття статусу безробітного. Збільшилася кількість працевлаштованих з компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску (на 19%). Майже в 3 рази збільшилося число осіб, які отримали ваучер на навчання. Позитивним моментом є те, що протягом досліджуваного періоду на 16% збільшилася кількість роботодавців, які надали інформацію про вакансії, і на 17% зросло число вакансій для працевлаштування.

Таблиця 2.3 – Динаміка показників діяльності Хмельницької обласної служби зайнятості за 2017-2019 рр. (складено автором за [67-73, 75-78])

Показники	2017 р.	2018 р.	зміна значення 2018/2017		2019 р.	зміна значення 2019/2018	
			%	+ (-) осіб		%	+ (-) осіб
1. Мали статус безробітного, осіб	40 213	36 254	90,2	-3 959,0	36 418	100,5	164
2. Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), осіб	20 848	22 733	109,0	1885,0	22 424	98,6	-309
2.1. Працевлаштовано до набуття статусу, осіб	6 268	9 848	157,1	3580,0	10 036	101,9	188
2.2. Питома вага працевлаштованих до набуття статусу, %	30,1	43,3	+ 13,2 в.п.		44,8	+1,5 в.п.	
2.3. Працевлаштовано безробітних за направленням служби зайнятості	13 055	11 480	87,9	-1575,0	11 181	97,4	-299
2.3.1. працевлаштовано шляхом одноразової виплати допомоги по безробіттю, осіб	97	81	83,5	-16,0	82	101,2	1
2.3.2. працевлаштовано з компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску, осіб	406	484	119,2	78,0	490	101,2	6
3. Проходили професійне навчання безробітні, осіб	5023	4603	91,6	-420,0	4472	97,2	-131
3.1. з них в ЦПТО, осіб	1624	2011	123,8	387,0	2181	108,5	170
4. Отримали ваучер на навчання, осіб	3	8	266,7	5,0	7	87,5	-1
5. Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, осіб	4842	4530	93,6	-312,0	4641	102,5	111
6. Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, осіб	113666	120470	106,0	6804,0	112202	93,1	-8268
7. Отримували допомогу по безробіттю, осіб	36023	32428	90,0	-3595,0	32902	101,5	474
8. Кількість роботодавців, які надали інформацію про вакансії, одиниць	5569	6469	116,2	900,0	6650	102,8	181
9. Кількість вакансій, одиниць	27152	31852	117,3	4 700,0	33571	105,4	1719
9.1. з них зареєстровано з початку року	26589	30666	115,3	4 077,0	31896	104,0	1230
10. Всього отримували послуги, осіб	50 213	57 495	114,5	7 282	59 227	103,0	1732

Зниження показників відбулося за такими позиціями як: кількість працевлаштувань безробітних за направленням служби зайнятості (на 12%); кількість осіб, які були працевлаштовані шляхом одноразової виплати допомоги

по безробіттю (-16,5%); чисельність осіб, які проходили професійне навчання, брали участь у громадських роботах.

На 10% у 2018 році, у порівнянні з 2017 роком скоротилася чисельність осіб, які отримували допомогу по безробіттю. Середньооблікова кількість безробітних, які отримували допомогу по безробіттю в грудні 2018р., становила 8,3 тис. осіб. Середній розмір допомоги по безробіттю становив 2858 грн, що на 23,2% менше законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати (3723 грн) [67-73, 75-78].

Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію на кінець грудня 2018р. відносно листопада 2018р. збільшилось із 5 до 8 осіб та коливалося від 1 особи в м.Хмельницькому до 99 осіб у Білогірському районі.

Віддзеркаленням стану функціонування ринку праці в умовах конкретної економічної інфраструктури є зайнятість. Чисельність зайнятого населення і рівень зайнятості у 2018 р. зростав, у порівнянні з 2017 р. Така ж тенденція щодо зміни показників зберіглася і у 2019 р. – показники зайнятості підвищилися з 55,9% до 57%, а рівень безробіття знизився з 8,4% до 8,0% (рис. 2.1) [68, 76-77]. Проте зазначені показники є дещо нижчими за загальнодержавний рівень.

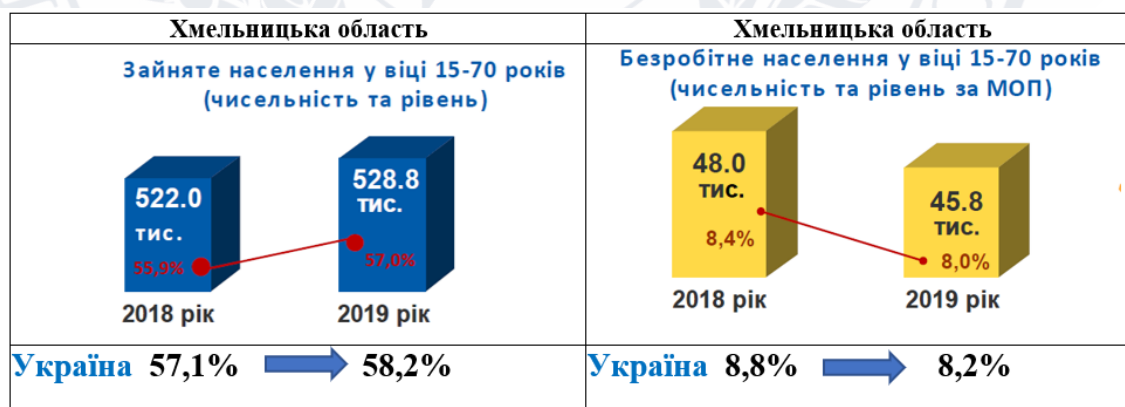


Рисунок 2.1 – Динаміка і порівняння показників зайнятості і безробіття по Україні і в Хмельницькій області, 2018-2019 роки (складено за [68, 76-77])

Чисельність безробітних у 2018-2019 рр. і станом на початок 2020 р. суттєво скоротилася, у порівнянні з 2017 р., і залишалася на рівні 12-13 тис. осіб

(станом на 01.01. відповідного року) (рис. 2.2). Протягом 2018-2019 рр. підвищилася частка безробітних, які отримували допомогу по безробіттю. Протягом зазначеного періоду суттєво (більше, ніж у 2 рази) збільшився розмір допомоги [68, 76-77]. На рисунку Д.1 можна спостерігати, що протягом року чисельність безробітних у розрізі місяців, суттєво коливається. Сезонний характер робіт у сільському і лісовому господарстві, робота на підприємствах добувної промисловості і у будівництві спричиняє суттєві коливання цих показників – збільшення з листопада по березень із подальшим сезонним працевлаштуванням і зниженням показника безробіття. Це підтверджується і графіками на рисунку Д.2, де відображено зростання кількості вакансій щорічно з квітня по жовтень.

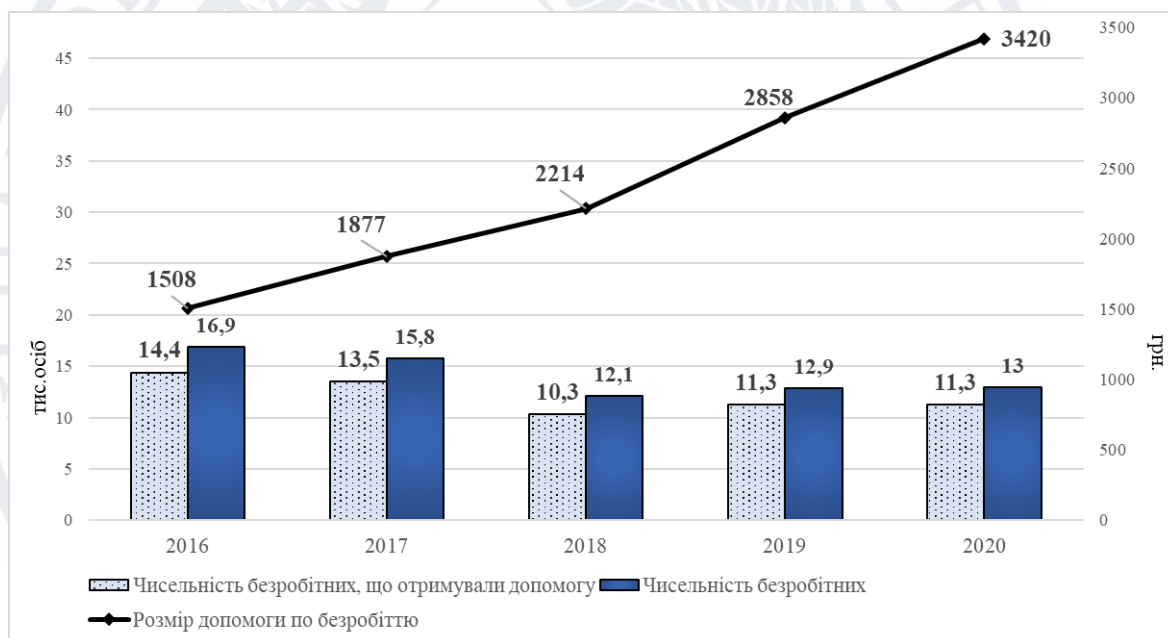


Рисунок 2.2 - Динаміка показників по безробіттю за 2016-2020 роки
(станом на 01.01. відповідного року)

Джерело: складено за [68, 76-77]

Показники по Хмельницькій області - середні показники по країні: найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,1%), Київській та Одеській (6,1%) областях, місті Київ – (6,0%), а найвищий – у Полтавській (11,1%), Волинській (11,3%), Кіровоградській (11,5%), Донецькій (14,0%) та Луганській (15,1%) областях [70].

На діяльність служб зайнятості, на обсяг послуг, які ними надаються населенню значно впливає *заплановане вивільнення працівників*. Слід відзначити, що у 2017-2019 роках таких звільнень планувалося набагато менше, ніж у 2015-2016 роках (рис. 2.3), хоч і спостерігається тенденція поступового зростання. Але це можна пояснити посиленням вимог у цей період служб зайнятості до суб'єктів господарювання щодо прозорості процедури вивільнення і прийому працівників.

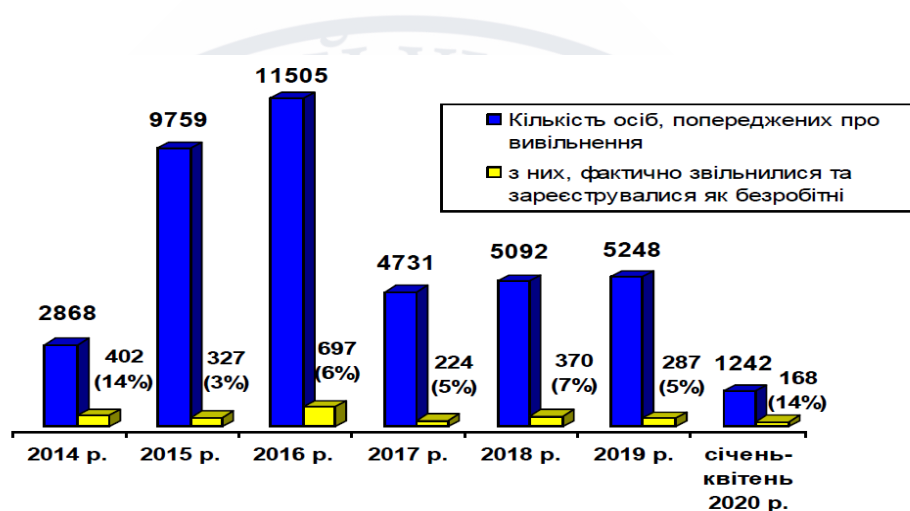


Рисунок 2.3 – Кількість осіб, попереджених про заплановане масове вивільнення (за даними форми 4-ПН), 2014-2020 роки

Джерело: складено за [67-69, 75-78]

В той же час, ми бачимо, що лише 5-14% працівників дійсно звільняються і реєструються як безробітні. Можна стверджувати, що до поточного періоду обсяги запланованого масового вивільнення працівників не були загрозливими. Постійно ведеться моніторинг можливих ризиків масового вивільнення працівників. Із загальної кількості попереджених про вивільнення у 2018 р. 28% становили працівники підприємств державного управління й оборони, 23% - охорони здоров'я, надання соціальної допомоги, по 14% - постачання електроенергії, газу, пари, кондиціонованого повітря та освіти, 10% - професійної, наукової та технічної діяльності. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення в 2019 році 56% становили працівники сфери державного управління й оборони, 15% - сфери освіти, 11% - охорони здоров'я, надання соціальної допомоги, 7% - переробної промисловості, 4% - сільського

господарства. За професійними групами, 72% попереджених про масове вивільнення - законодавці, керівники, професіонали, фахівці.

На рисунку Д.3 наведено діаграми, які відбивають показники навантаження на одне вакантне місце за професійною ознакою – за 2016-2019 рр.

Значно змінилася структура планових вивільнень у 2019 та 2020 роках (рис. 2.4) [77]. Масові вивільнення держслужбовців у межах адміністративної реформи змінилися масовим вивільненням медичних працівників – у межах аналогічної реформи. На початку 2020 р. 77% запланованих звільнень припадало саме на ці види економічної діяльності і професії.

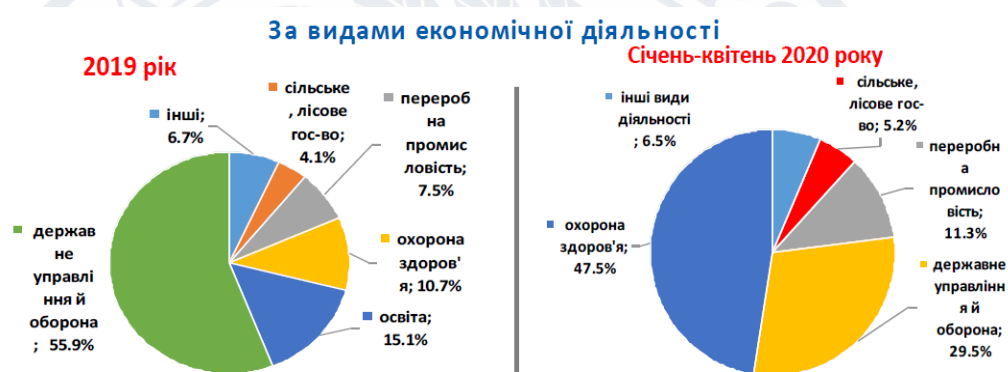


Рисунок 2.4 - Структура запланованого масового вивільнення працівників у 2019-2020 рр. [77]

Кількість вакансій у базі даних обласної служби зайнятості, в 2018 р. у порівнянні з 2017 р., збільшилася на 17,3% (рис. 2.5) [68-69, 71, 75, 77]. Динаміка продовжилася й протягом 2019 р. – до 33,5 тис. одиниць (табл. 2.2).



Рисунок 2.5 – Динаміка кількості вакансій за 2017-2019 рр.

Зростання кількості вакансій відбулося у 20 районах та містах.

При аналізі ефективності діяльності служб зайнятості важливою є динаміка активних заходів соціального захисту безробітних (рисунок 2.6). Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості у 2018 р. становила 22,7 тис. При цьому, 43,3% з них були працевлаштовані оперативіно до надання статусу безробітного.

Таблиця 2.2 - Дані про вакансії у 2018-2019 рр., станом на 1 січня [77]

Показники	2018	2019	зміна значення	
			%	+ (-) осіб
Мали статус безробітного, осіб	12061	12886	106,8	825
Отримували допомогу по безробіттю, осіб	10250	11299	110,2	1049
Середній розмір допомоги по безробіттю, у грудні, грн.	2214	2858	129,1	+ 645 грн.
Кількість вакансій по формі 3-ПН, одиниць	1186	1675	141,2	489
Інформація про вакансії, отримані з інших джерел, одиниць	x	416	-	-
Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн.	4235	5115	120,8	+880 грн
Кількість претендентів на одну вакансію, особи	10	8		- 2 особи

Більшість активних заходів соціального захисту безробітних протягом трьох останніх років демонструє спадну тенденцію. Але темпи скорочення показників працевлаштування та професійної підготовки більш низькі, ніж скорочення чисельності безробітних.

На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працевлаштовано 484 безробітних у 2018 році та 490 – у 2019 році.

За сприяння державної служби зайнятості було забезпечено тимчасову зайнятість 4,5 тис. громадян, зокрема, 1327 осіб взяли участь у громадських роботах та 3203 особи в інших роботах тимчасового характеру. У 2019 році тимчасовою зайнятість було охоплено вже на 111 осіб більше (4640). Найбільш

поширені види громадських робіт: інформування населення про отримання житлових субсидій, благоустрій територій громад, впорядкування місць поховання загиблих захисників вітчизни, меморіалів, кладовищ, робота з документацією.

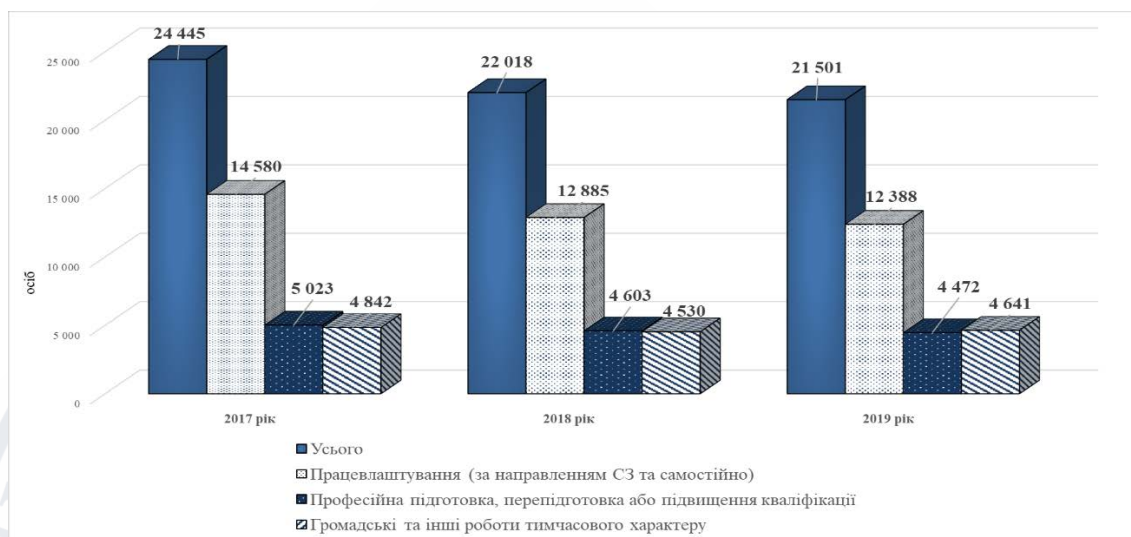


Рисунок 2.6 - Динаміка активних заходів соціального захисту безробітних протягом 2017-2019 рр., осіб (станом на 01.01. відповідного року)

Джерело: складено за [59, 65, 67-69]

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, у 2018 році за сприяння державної служби зайнятості 4,6 тис. безробітних проходили професійне навчання. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості зростає на 24% та становила 2011 осіб. Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, продавець, швачка, електрогазозварник, перукар, пекар, кондитер, слюсар-ремонтник, апаратник оброблення зерна, водій автотранспортних засобів.

Організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. В умовах обмеженого попиту на робочу силу реальним шансом для безробітних отримати робоче місце та заробіток є участь у тимчасових роботах. У громадських та

інших роботах тимчасового характеру брала участь 4641 особа, в тому числі 4612 безробітних, що більше ніж у 2018 році.

Тимчасові роботи виконувались за кошти роботодавців та, в основному, були направлені на підготовку сільськогосподарських підприємств до весняно-польових робіт, благоустрій територій підприємств та різні види робіт підсобного характеру, лісгосподарські роботи. Дані роботи організовано у 295 сільських (селищних) радах та ОТГ області. До робіт тимчасового характеру залучено 3318 осіб, з яких 54,6% працювали у галузі сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» місцевими органами влади за участі центрів зайнятості організовуються суспільно корисні громадські роботи в інтересах територіальної громади. До громадських робіт залучено 1323 безробітних, з яких 90,3% працювали у галузі державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування. Громадські роботи направлені на благоустрій населених пунктів; впорядкування придорожніх смуг; будівельні та ремонтні роботи на об'єктах соціальної сфери; догляд за самотніми громадянами похилого віку, інвалідами; екологічний захист навколишнього середовища; інформування населення про порядок отримання житлових субсидій та упорядкування документації, тощо. Фактичні витрати коштів на організацію громадських робіт у 2019 році склали 4,1 млн грн., з яких 48,8% - кошти місцевого бюджету.

За оцінками Мінекономрозвитку, основними ризиками, які можуть вплинути на соціально-економічне становище, зменшення обсягів промислового виробництва, є: військовий конфлікт на сході країни, подальше погіршення цінової кон'юнктури на зовнішніх ринках, загострення логістичних проблем, скорочення ринків збуту для багатьох видів промисловості. Так, у січні-листопаді 2019 року, у порівнянні з відповідним періодом 2018 року, обсяги промислового виробництва скоротилися на 15%, сільськогосподарського виробництва - на 2,0%. Разом з тим, в окремих видах економічної діяльності

показники характеризуються позитивною динамікою - обсяги виконаних будівельних робіт зросли на 2,1%.

Одночасно загальна ситуація щодо зайнятості та безробіття поступово стабілізувалася, незважаючи на глибинні проблеми щодо структурної невідповідності між попитом та пропозицією на ринку праці, значні обсяги неформальних трудових відносин, недосконалість системи оплати праці тощо.

За останніми опублікованими даними Головного управління статистики у Хмельницькій області на ринку праці області спостерігаються наступні тенденції, які склалися під впливом соціально-економічної ситуації в країні:

Результатом діяльності Хмельницької обласної служби зайнятості за 2019 рік були заходи реагування на зміну попит на робочу силу з боку роботодавців. Послуги обласної служби зайнятості у 2019 році отримали понад 59 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 36,4 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного. У 2019 році 6,7 тис. роботодавців проінформували центри зайнятості про наявність 33,6 тис. вакансій, що на 5,4% більше, ніж у 2018 році. Майже 76% вакансій - робітничі професії. Зростання кількості вакансій відбулося у 19 районах та містах. Рівень укомплектування вакансій становив 62,6%, що менше на 3,8 в.п. ніж за 2018 рік. Середня тривалість укомплектування становила 13 днів та залишилась на рівні аналогічного періоду минулого року.

За сприяння державної служби зайнятості працевлаштовано 22,4 тис. осіб, зокрема 45% громадян знайшли роботу до надання статусу безробітного. Середня тривалість пошуку роботи безробітними скоротилася на 1 день (до 132 днів). Зокрема, 490 безробітних працевлаштовано на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, 82 безробітних отримали виплату допомоги по безробіттю одноразово та постійним.

Протягом 2019 року понад 5 тис. роботодавців поінформували Хмельницьку обласну службу зайнятості про потребу у кваліфікованих працівниках в області. Завдяки співпраці між роботодавцями та службою зайнятості понад 61% (близько 18 тис.) вакансій було укомплектовано [76].

Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 5336,7 грн. (у 2018 році – 4620,2 грн.), у 83,1% вакансій її розмір вище мінімальної.

За ВЕД: кожна шоста вакансія пропонується у сільському, лісовому та рибному господарстві, кожна п'ята – у переробній промисловості, в оптовій та роздрібній торгівлі – 15%, у державному управлінні і обороні – 9%, у транспорті та освіті – 7%.

За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, кваліфікованих робітників з інструментом, працівників сфери торгівлі та послуг, а також на представників найпростіших професій.

Середній розмір заробітної плати штатних працівників в області у листопаді 2019 року, порівняно з відповідним місяцем минулого року, зріс на 14% та становив 8,8 тис. гривень. Серед видів економічної діяльності, найвищою заробітна плата була у фінансовій та страховій діяльності (14 тис. грн), у сфері державного управління та оборони (13 тис. грн). Найнижчою – у тимчасовому розміщенні й організації харчування, в сфері мистецтва, спорту, розваг, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (4-6 тис. грн).

За видами промислової діяльності найвища заробітна плата пропонувалася у постачанні електроенергії, газу та пари (16 тис. грн) та у добувній промисловості (9 тис. грн), найнижчою – у водопостачанні, каналізації, поводженні з відходами (8 тис. грн). У середньому по промисловості заробітна плата становила 11 тис. грн.

Заробітна плата в області залишається значно нижчою, ніж в сусідніх областях та інших країнах, та є фактором трудової міграції мешканців області.

Порівняння стану ринку праці Хмельницької області та діяльності Хмельницького ОЦЗ з іншими регіонами показує, що і показники зайнятості, і показники безробіття також нижчі за середні по країні (рис. Е.1, Ж.1, К.4).

У своєму прес-релізі Хмельницький обласний центр зайнятості назвав ТОП-10 найбільш затребуваних вакансій Хмельниччини, до яких увійшли

професії [67]: оператор котельні – 270 вакансій; водій автотранспортних засобів – 98 вакансій; машиніст (кочегар) котельні – 86 вакансій; швачка – 79 вакансій; охоронник – 73 вакансій; продавець продовольчих товарів – 69 вакансій; кухар – 58 вакансій; підсобний робітник – 50 вакансій; водій тролейбуса – 48 вакансій; продавець консультант – 47 вакансій (Додаток К).

З метою розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності 7 осіб віком старше 45 років отримали ваучер на навчання за професією «Кухар» (у ДПТНЗ «Красилівський професійний ліцей») та 1 особа – за професією «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування» (у Грицівському ВПУ-38), з них 5 осіб закінчили навчання, а 2 особи продовжують навчатись. Продовжується робота щодо інформування населення про можливість та порядок отримання ваучерів.

2.3 Сучасні тенденції та пріоритети роботи Хмельницького обласного центру зайнятості

Основне джерело формування зареєстрованого ринку праці області – це особи, які були звільнені з підприємств, установ, організацій за згодою сторін, з причин плинності кадрів, звільнені за скороченням чисельності або штату й особи, які не були зайняті більше 1 року.

За видами економічної діяльності (ВЕД) серед безробітних, які мали професійний досвід (а це 92,1% безробітних на обліку), раніше працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві 29,6%; 16,0% - у переробній промисловості; 16,2% - у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування; 12,7% - у оптовій та роздрібній торгівлі.

За професійними групами: серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (24,4%), працівники сфери торгівлі та послуг (14,2%), особи з найпростішими професіями та без професій (14,0%), законодавці, вищі державні службовці, керівники (12,1%).

Станом на 1 січня 2020 року отримували послуги 25,0 тис. громадян, що на 7,0% більше ніж на відповідну дату 2019 року. На обліку перебували 13,0 тис. безробітних, що на 1,1% більше. Серед них трактористи, підсобні робітники, водії, продавці, кухарі, військовослужбовці, оператори котельні, бухгалтери, прибиральники, слюсарі-ремонтники, охоронники, вчителі, швачки, менеджери, медичні сестри та інші.

Допомогу по безробіттю отримували 86,7% осіб, які мали статус безробітного на 1 січня 2020 року. Середній розмір допомоги по безробіттю у грудні 2019 року становив 3420 грн.

Актуальними, станом на 1 січня 2020 року, залишалось 1316 вакансій (підтвержені формою 3-ПН), що на 21,4% менше ніж у минулому році, та 0,5 тис. вакансій з інших джерел [67-69]. Середній розмір заробітної плати в актуальних вакансіях становив 5821 грн. (на 01.01 2019 р. – 5115 грн.).

За ВЕД: більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (31%), у торгівлі (15%), у транспорті та у сільському, лісовому і рибному господарстві (9%).

За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігається на кваліфікованих робітників з інструментом (29%), на працівників сфери торгівлі та послуг (17%), а також на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (16%).

У середньому на одну вакансію (підтвержену формою 3-ПН) претендували 10 осіб, у тому числі серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів - 29 осіб, професіоналів - 7 осіб, серед фахівців – 10 осіб, технічних службовців – 12 осіб, серед працівників торгівлі та сфери послуг – 8 осіб, серед кваліфікованих робітників сільського господарства – 44 особи, кваліфікованих робітників з інструментом – 4 особи, серед робітників з обслуговування технологічного устаткування – 15 осіб, без спеціальної підготовки – 13 осіб.

За ВЕД найбільше претендентів на одну вакансію спостерігалось у добувній промисловості і розробленні кар'єрів (39 осіб), у сільському, лісовому

та рибному господарстві (35 осіб), у сфері інформації та телекомунікації (21 особа), у фінансовій і страховій діяльності та у сфері операції з нерухомим майном (20 осіб), у сфері державного управління й оборони (19 осіб), а найменше – у тимчасовому розміщенні й організації харчування (3 особи), у сфері водопостачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (2 особи).

В цілому ж, для шукачів роботи була доступна база вакансій по всій Україні, де нараховувалось 1153 тис. пропозицій роботи [59]. На обліку в центрах зайнятості та філіях перебуває чимала кількість зареєстрованих безробітних, які не мають професійної кваліфікації, або професія чи спеціальність здобуті раніше на сьогодні втратили свою актуальність на ринку праці.

Співпраця з об'єднаними територіальними громадами (ОТГ). Проект змін адміністративно–територіального устрою базового та районного рівня Хмельницької області (від 29 листопада 2019 року) передбачає створення 58 об'єднаних територіальних громад з охопленням 100% території області.

Станом на 01.01.2020 року в області утворено 51 ОТГ. Укладено 295 угод про співпрацю між філіями ОЦЗ та ОТГ (45 угод), сільськими та селищними радами щодо розв'язання проблемних питань зайнятості жителів територіальних громад.

З червня 2017 року реалізація Проекту обласної служби зайнятості «Робота з громадами – новий рівень» здійснюється в усіх діючих ОТГ області під гаслом «Співпраця ОСЗ з ОТГ – крок до добробуту громад». Метою Проекту є наближення послуг служби зайнятості до цільових аудиторій шляхом виїзду фахівців на місця, використання новітніх інформаційних технологій; підвищення поінформованості учасників Проекту щодо можливостей служби зайнятості.

Загалом за 2019 рік в рамках угод про співпрацю з ОТГ, сільськими та селищними радами працевлаштовано 11,0 тис. осіб, направлено на навчання 3,7 тис. осіб, залучено до громадських та інших робіт тимчасового характеру 3,7 тис. осіб [73-76].

Профорієнтаційна робота. Протягом 2019 року проведено більше 9,6 тис. інформаційних та тематичних семінарів із загальних питань зайнятості

населення, орієнтації на підприємницьку діяльність, орієнтації на професійне навчання, «Основ комп'ютерної грамотності», семінари для молоді, з основ організації сільського туризму, з техніки пошуку роботи, ефективного ведення сільського господарства, презентації актуальних професій та ЦПТО ДСЗ, запобігання нелегальній трудовій міграції та торгівлі людьми, для військовослужбовців та учасників АТО, тощо. Профорієнтаційними послугами охоплено 35,3 тис. безробітних. Рівень охоплення становив 96,9%.

Значна увага приділяється профорієнтаційній роботі з молоддю, яка навчається. Протягом 2019 року проведено майже 1,4 тис. профорієнтаційних заходів, в яких взяли участь 55,8 тис. молодих осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів, з них 47,2 тис. – учні загальноосвітніх шкіл.

З лютого 2019 року реалізовано новий комплексний профорієнтаційний проект «Твоя формула успіху» спільно з Департаментом освіти і науки Хмельницької ОДА. Його мета: профілактика безробіття серед молоді, допомога молоді у підготовці до виходу на ринок праці. Проведено групові профконсультації із застосуванням психологічного тестування, групові консультації для ознайомлення з онлайн-платформами для безкоштовного навчання («LingvaSkills», «Prometheus», «Skills Academy») та профорієнтаційного тестування, Дні відкритих дверей центру зайнятості, профорієнтаційні уроки на тему «Уроки реального трудового життя», «Професії майбутнього» та інші. В рамках проекту для молоді проведено 1267 різноманітних заходів, в яких взяли участь майже 36 тис. осіб з числа учнівської та студентської молоді, понад 4,5 тис. безробітних громадян віком до 35 років.

З квітня 2019 року запроваджено заходи нового формату - профорієнтаційні квести «Мозаїка професій». Квести проводилися за визначеним маршрутом по станціях (визначене завдання), на яких презентувалися «класичні» та найбільш розповсюджені професії. Знайомство учнів з професіями відбувалося під час інтерактивних завдань і вправ, які команди виконували із зацікавленістю та завзяттям, демонструючи свої знання та вміння працювати в команді. Загалом, фахівцями служби зайнятості

проведено 27 профорієнтаційних квестів для учнівської молоді 8-9 класів з усіх районів та міст області до участі в яких долучилися понад 1,0 тис. учнів.

В рамках Проекту був проведений обласний заочний конкурс поетичних творів “Професія моєї душі” серед учнів 9-11 класів закладів загальної середньої освіти області.

На базі 11 філій та центрів зайнятості працюють клуби (студії) для шкільної та студентської молоді. Мета їх роботи – допомога молоді, яка навчається, в підготовці до виходу на ринок праці через сприяння її професійному самовизначенню, особистісному розвитку; підвищенню соціальної та професійної мобільності; формування позитивного ставлення до різних видів професійної діяльності та адекватного ставлення до перспектив власної зайнятості. Клубами (студіями) було проведено 1142 заходи, якими охоплено 2492 особи з числа молоді, яка навчається у навчальних закладах різних типів.

Інформаційна робота. Впродовж в 2019 року за ініціативи обласної служби зайнятості спільно з місцевими органами влади, роботодавцями, іншими соціальними партнерами в області проведено 64 ярмарки вакансій (за участі 152 роботодавців та 0,8 тис. безробітних), 221 міні-ярмарок вакансій (232 роботодавці та 2,7 тис. безробітних), 9 ярмарків вакансій для осіб з інвалідністю, 77 днів роботодавця, 66 засідань круглого столу (за участі 808 роботодавців), 211 виїзних засідань мобільних груп (618 роботодавців та 1,6 тис. безробітних), 34 дні відкритих дверей для роботодавців та 11 днів ЦЗ, а також багато інших заходів, на яких розглядалися питання сприяння зайнятості населення [63-64].

Проведено 677 семінарів, якими охоплено 5,7 тис. роботодавців, в тому числі 258 голів ОТГ, сільських (селищних) рад та 618 представників агроформувань, зокрема, розглядалися питання розвитку громади та сприяння зайнятості мешканців села.

Інформацію щодо ситуації на ринку праці області, надання соціальних послуг населенню, можливостей працевлаштування, навчання та матеріального забезпечення під час перебування на обліку в службі зайнятості, ведення

соціально відповідального бізнесу, легалізації «тіньової» зайнятості, детінізації заробітної плати найманих працівників розміщено у 195 публікаціях у друкованих засобах масової інформації, організовано 282 виступи на радіо та телебаченні (враховуючи соціальну рекламу та оголошення). На WEB-сторінці обласної служби зайнятості розміщено 1535 інформаційних матеріалів з даних питань, на Facebook та YouTube - 553 публікації [69].

Отже, станом на початок 2020 року завдяки злагодженій роботі ОЦЗ та філій області досягнуто *позитивної динаміки* за такими показниками як: збільшення кількості роботодавців та поданих ними вакансій до служби зайнятості; збільшення кількості працевлаштованих на нові робочі місця, за якими здійснюється компенсація ЄСВ. Було забезпечено роботою 22,4 тис. осіб, які перебували на обліку [65].

Пріоритетним напрямом роботи обласної служби зайнятості на 2020 рік визначено:

- підвищення професійної компетентності фахівців,
- надання якісних соціальних послуг роботодавцям та шукачам роботи,
- проведення ефективної профорієнтаційної роботи з безробітними,
- впровадження та використання в роботі нових сервісів та інноваційних підходів.

Потребує активізації робота щодо поширення інформації про умови отримання шукачами роботи ваучерів - для підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

Всі ці напрями співпадають з пріоритетами розвитку і реформування Державної служби зайнятості (Центрального Апарату) і проекту Стратегії розвитку ДСЗ на 2019-2022 роки [80, 81].

Висновки по розділу 2

За оцінками Мінекономрозвитку, основними ризиками, які можуть вплинути на соціально-економічне становище, зменшення обсягів промислового

виробництва, є: військовий конфлікт на сході країни, подальше погіршення цінової кон'юнктури на зовнішніх ринках, загострення логістичних проблем, скорочення ринків збуту для багатьох видів промисловості.

На обліку в центрах зайнятості та філіях перебуває чимала кількість зареєстрованих безробітних, які не мають професійної кваліфікації, або професія здобута раніше на сьогодні втратила свою актуальність на ринку праці.

Заробітна плата в області залишається значно нижчою, ніж в сусідніх областях та інших країнах, та є фактором трудової міграції мешканців області.

Порівняння стану ринку праці Хмельницької області та діяльності Хмельницького ОЦЗ з іншими регіонами показує, що і показники зайнятості, і показники безробіття також нижчі за середні по країні.

В той же час, проведений аналіз показав, що загальна ситуація щодо зайнятості та безробіття протягом 2018-2019 років поступово стабілізувалася, незважаючи на глибинні проблеми щодо структурної невідповідності між попитом та пропозицією на ринку праці, значні обсяги неформальних трудових відносин, недосконалість системи оплати праці тощо.

Отже, станом на початок 2020 року завдяки злагодженій роботі ОЦЗ та філій області досягнуто *позитивної динаміки* за такими показниками як:

- збільшення кількості роботодавців та поданих ними вакансій до служби зайнятості;
- збільшення кількості працевлаштованих на нові робочі місця, за якими здійснюється компенсація ЄСВ.

Було забезпечено роботою 22,4 тис. осіб, які перебували на обліку.

Пріоритетним напрямом роботи обласної служби зайнятості на 2020 рік визначено:

- підвищення професійної компетентності фахівців,
- надання якісних соціальних послуг роботодавцям та шукачам роботи,
- проведення ефективної профорієнтаційної роботи з безробітними,
- впровадження та використання в роботі нових сервісів та інноваційних підходів.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

3.1 Стратегічні напрями, тенденції і проблеми регулювання ринку праці Державною службою зайнятості

Аналіз процесів, які характеризують попит і пропозицію робочої сили, її відтворення і якісне оновлення; аналіз теоретичних і практичних досліджень, факторів впливу на показники зайнятості і безробіття дозволяють виділити такі загальні тенденції, проблеми і позитивні зміни у сфері праці (Додатки Е, Ж, К).

Загальні тенденції, які склалися на ринку праці Україні протягом останніх років – це:

- дефіцит трудових ресурсів в умовах демографічних змін та міграції;
- система підготовки, адаптації, підбору працівників відстає від економічних вимог;
- ринок праці стає більш мобільним та гнучким, пов'язаним з глобалізаційними процесами;
- інформаційні технології породжують попит на працівників, які володіють цифровими компетентностями та навичками навчатись протягом усього життя;
- система соціальної підтримки верств населення, які не достатньо конкурентні на ринку праці, потребує розвитку активних програм зайнятості.

Основні проблеми, які проявилися в ході аналізу і дослідження такі:

- серед зайнятого населення значна частка працівників перебуває у неформальному секторі (14% - серед мешканців міст і майже 40% - сільського населення);
- суттєві гендерні особливості – серед чоловіків рівень зайнятості складає 62,2%, серед жінок – 52,5%;

- заробітна плата залишається набагато нижчою, ніж в сусідніх країнах і є фактором трудової міграції;

- рівень безробіття є одним з найвищих у Європі, особливо – серед молоді;

- лише кожен п'ятий безробітний користується послугами Служби;

- роботодавці подають інформацію із пониженим рівнем заробітної плати;

- лише кожен другий громадянин працездатного віку працював та сплачував ЄСВ;

В той же час, протягом 2018-2019 років намітилися позитивні зміни:

- збільшилася кількість зайнятого населення і трохи виріс рівень зайнятості;

- почалася скорочуватися чисельність і частка населення у неформальному секторі;

- зросла заробітна плата;

- зросла чисельність працівників, які сплачують ЄСВ;

- скоротилася чисельність безробітного населення і рівень безробіття;

- зросла кількість працевлаштованих;

- зросла кількість роботодавців, які співпрацюють з СЗ;

- зросла кількість вакансій.

В умовах посилення конкуренції між учасниками ринку праці з урахуванням зростаючих потреб суспільства та розвитку новітніх інформаційних технологій потребує модернізації технологія обслуговування населення Служби з одночасним посиленням її інституційної спроможності, пошуку ефективних шляхів мінімізації ризиків, збільшення частки витрат на реалізацію заходів активної політики зайнятості.

Передумовою модернізації Служби також є потреба в: удосконаленні механізмів отримання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці та стимулювання роботодавців до створення та збереження робочих місць; провадженні нових підходів щодо повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці (центрами зайнятості, роботодавцями, освітніми закладами (установами),

суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій).

В умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади в Україні перед Службою стоїть питання оперативного реагування на виклики локальних ринків праці, розвитку кадрового, фінансового, інфраструктурного потенціалу та ресурсів на новій територіальній основі з урахуванням створення громад. На сьогоднішній день актуальності набуває активізація міжнародного співробітництва Службою.

Стратегія модернізації та розвитку державної служби зайнятості - виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2016-2020 роки містить основні завдання та напрями їх реалізації [54].

Метою реалізації Стратегії є модернізація та розвиток Служби як сервісної установи сучасного формату з клієнтоцентрованим підходом щодо обслуговування шукачів роботи та роботодавців відповідно до їх потреб. Це передбачає запровадження нових та розвиток існуючих сервісів надання послуг, забезпечення прозорості та дебіюрократизації діяльності за рахунок оптимізації управлінських функцій, посилення фінансової дисципліни та раціонального використання наявних ресурсів Фонду.

Стратегією визначаються шляхи модернізації та розвитку Служби, в тому числі з використанням новітніх інформаційних, комунікаційних та організаційних технологій, сучасних стандартів якості обслуговування шукачів роботи та роботодавців, ефективних управлінських рішень.

Основними завданнями реалізації Стратегії є:

- підвищення якості обслуговування шукачів роботи та роботодавців, у тому числі із застосуванням сучасних методів інформаційно-роз'яснювальної роботи та інформаційних технологій;
- удосконалення комунікацій між учасниками ринку праці, забезпечення прозорості та відкритості діяльності Служби;

- раціональне використання фінансових ресурсів Фонду, збільшення частки витрат на реалізацію заходів активної політики зайнятості;
- покращення кадрового потенціалу Служби;
- активізація міжнародного співробітництва.

Для досягнення поставлених завдань визначено основні напрями і передбачено низку заходів для їх реалізації.

Результатом реалізації Стратегії має стати перетворення Служби зайнятості у сучасну сервісну службу з високим рівнем довіри клієнтів, соціальних партнерів та громадськості. Крім того, планується забезпечити:

- актуалізацію технології надання послуг клієнтам, запровадження нових методів роботи Служби, що відповідають потребам клієнта та забезпечують доступ до послуг Служби;
- покращення доступності послуг Служби;
- збільшення чисельності шукачів роботи та роботодавців, які отримуватимуть послуги Служби;
- забезпечення оперативного працевлаштування шукачів роботи та зменшення тривалості пошуку роботи та обсягів довгострокового безробіття;
- розширення бази вакансій Служби;
- збільшення частки витрат, що спрямовуються на реалізацію заходів активної політики зайнятості в загальних витратах;
- підвищення результативності взаємодії Служби із роботодавцями та суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні [54].

У планах нового Кабінету Міністрів України (з 2019 року) - реформувати ринок праці, його інфраструктуру та загалом переглянути трудове законодавство. На Службу зайнятості також очікують зміни - готується законопроект передачі повноважень з регулювання сфери зайнятості під управління Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства. У липні 2019 року Державну службу зайнятості (Центральний

апарат) було трансформовано у Державний центр зайнятості, очільницею якого стала Ольга Макогон.

На сьогодні послуги, які надає Державна служба зайнятості шукачам роботи, є надзвичайно відкритими і доступними. Це традиційні – інформація про наявні вакансії, спеціальні тренінги, профорієнтаційні тести, допомога у підготовці резюме і проходження співбесіди. У службі зайнятості є власна профорієнтаційна платформа для розвитку кар'єри, а онлайн-курси та тестування можна пройти прямо в смартфоні. Для безробітних, окрім загальних послуг, існує можливість перенавчання, підвищення власної кваліфікації, стажування в роботодавців. Перелік послуг для безробітних значно більший, аніж у цілому для шукачів роботи.

Також службою зайнятості надаються послуги для роботодавців. Це підбір працівників, допомога в складанні й заповненні вакансій. Планується запровадити електронну звітність. Вона буде зручною для заповнення і займатиме мінімум часу. Пріоритет служби – електронні сервіси, насамперед, оформлення резюме за єдиним стандартом.

Один із викликів сьогодення сфері зайнятості – неформальна зайнятість, коли людина втрачає юридичний зв'язок із роботодавцем, соціальні гарантії, можливість максимально використовувати ті послуги, які надаються службою зайнятості [80].

Ще одна гостра проблема - трудова міграція, причини якої не лише в низькому рівні заробітної плати, а й у відчутті невизначеності та втрати стабільності громадянами країни. Нова модель взаємовідносин між працівником і роботодавцем, яку планується запровадити в процесі реформи трудового законодавства, вплине і на сферу зайнятості та діяльність служби.

Рівень безробіття в країні до початку 2020 року знижувався, зокрема і завдяки державній службі зайнятості. Певним чином зниження рівня безробіття пов'язане із трудовою міграцією, адже велика кількість людей виїжджає на заробітки до інших країн. Але більше варто говорити не про зниження рівня безробіття, а про підвищення кількості легально зайнятого населення. Це

найбільш об'єктивний критерій. Коли збільшується кількість зайнятого населення, коли знижується показник неформально зайнятого населення, коли на ринок праці повертаються люди, які були в тіні або взагалі не були активними, це і є найкращий показник економічного зростання, а не формальне зниження рівня безробіття. Самі громадяни почали займати більш активну позицію. Державна служба зайнятості максимально сприяє людині, але остаточне рішення приймає клієнт.

Змінюються також потреби на ринку праці з боку роботодавців. В цілому – це збільшення попиту на технічні та технологічні сфери діяльності, усе менше попиту на фахівців гуманітарної сфери. Усі роботодавці, які звертаються до служб зайнятості і до приватних агенцій, виддають пріоритет робітничим, технічним і технологічним професіям. У регіонах потреби відрізняються, в залежності від галузевої спеціалізації і низки інших факторів. Якщо говорити про вимоги до вакансій і рівень їх оплати, то відбувається руйнування шаблонів: є достатньо конкурентних та привабливих пропозицій для роботи із високим рівнем оплати – інженерів, технічних спеціалістів робітничих професій, але із знанням іноземної мови, сучасної інформації про нові технології тощо [80-81].

Певною проблемою на сьогодні залишається пасивна позиція шукачів роботи і перекладання відповідальності на інших. Зміна психологічного ставлення до послуг служби зайнятості буде найважчим завданням, навіть складнішим, ніж розроблення змін до законодавства, адже за багато років люди звикли, що служба – це “біржа”, а не партнер.

Державна служба зайнятості планує співпрацювати з іншими сервісами пошуку роботи, адже максимальна кількість вакансій і пропозицій роботи, якою оперує легальний ринок, належить саме державній службі зайнятості. Службою ведуться перемовини з декількома пошуковими порталами, щоб запропонувати спільні послуги для роботодавців і шукачів роботи, а також щоб співпрацювати при аналітиці ринку праці.

Найважливішою перевагою є те, що послуги служби зайнятості з підбору працівників для роботодавців є безкоштовними, вони вже сплатили ЄСВ – і це є перевагою ДСЗ перед іншими пошуковими системами.

Важливим завданням ДСЗ є недопущення зростання молодіжного безробіття. Фахівці радять більше уваги приділяти превентивним заходам. Цьому, частково, сприятиме робота із старшокласниками – коли вони приходять на ярмарки вакансій для того, щоб отримати загальне уявлення про сучасний ринок праці і зробити правильний вибір професії на майбутнє. Для цього службою пропонуються послуги з професійної орієнтації - спеціальне тестування, а потім разом з консультантом визначення майбутньої професії. Майбутнє – за технічними робітничими спеціальностями. Саме в цій сфері можна знайти гарну високооплачувану роботу, і саме такі спеціалісти найбільш затребувані роботодавцями.

У липні 2019 року Державну службу зайнятості (Центральний апарат) перейменовано на Державний центр зайнятості. Державна служба зайнятості є системою державних установ і, змінюючи назву на «Центр», мали на меті наголосити, що саме ця установа є центром змін у сфері зайнятості, головним офісом системи установ, саме тут виробляються правила, саме тут генеруються ідеї й накопичується досвід регіонів, і видається їм у зворотному зв'язку новий підхід до обслуговування клієнтів [80].

Так само була змінена структура центру зайнятості. Управління усіма послугами, які надаються клієнтам, наразі об'єднане в одному департаменті. В цьому департаменті сконцентровані управління всією сферою обслуговування: надання послуг безробітним, надання послуг роботодавцям, послуги з перенавчання і підвищення кваліфікацій - це набагато полегшує управління системою. Інші структурні частини центру зайнятості вирішують питання нормативного, фінансового регулювання, контролю, ефективності роботи. Принципово важливим є те, що уперше в структурі служби зайнятості з'явилося управління, що опікується питаннями оцінки ефективності роботи служби.

Очікувані зміни у державній службі зайнятості найближчим часом [80]:

1. Зміни будуть спрямовані на зміцнення зв'язку потреб ринку праці із потребами економіки країни. Розроблено проєкт *Стратегії державної служби зайнятості до 2022 року* із переліком необхідних послуг [81]. Зараз проводиться оцінка впливу очікуваних змін на макроекономічні показники і готуються законодавчі зміни. Сьогодні важливим є розуміння того, що пріоритетом для держави є розвиток економіки, невід'ємною частиною якої є ринок праці. Прийняте рішення, що ринком праці, сферою зайнятості, трудових відносин буде опікуватися Міністерство економіки.

2. Ключовим питанням є впровадження системи оцінки ефективності діяльності ДСЗ. Підвищуються вимоги до фахівців Служби, вона має стати більш динамічною і зручною. Фахівці зараз працюють за всіма правилами ринку - з високою інтенсивністю, з вимогою до ефективності, коли оцінюється їх результат, а не лише присутність на роботі. Найголовніше завдання – сприяти максимально швидкому поверненню людини на ринок праці. Соціальна допомога має супроводжуватися заохочуванням до активного пошуку роботи. Йдеться про соціально-психологічні зміни у відношенні працівників до перспективності роботи в Україні

3. Планується розширювати активні програми розвитку зайнятості. Буде переглядатися соціальна підтримка не в контексті обмеження, а в контексті взаємозв'язку між працевлаштуванням і такою соціальною підтримкою.

4. Планується впровадження і нормативне закріплення інформаційно-технологічного компонента, щоб більше послуг люди могли отримувати онлайн.

5. Наразі актуальним є завдання налагоджування співпраці ДСЗ із іншими приватними агенціями та пошуковими порталами, - з метою зниження взаємної конкуренції, обміну інформацією, підняття іміджу ДСЗ, формування партнерських відносин.

Стратегічна мета ДСЗ на найближчу перспективу - стати більш проактивними – розкривати свої можливості роботодавцям та тим, хто шукає роботу, просувати офіційну зайнятість, стати надійним партнером з працевлаштування.

3.2 Прогнозування стану ринку праці як основа формування активних програм зайнятості

Одним з найважливіших методів регулювання економіки є розробка прогнозів. Державне прогнозування є системою науково-обґрунтованих уявлень про майбутній стан об'єкта, напрями соціально-економічного розвитку країни.

Прогнозування є початковою стадією, основою будь-яких змін, системи управління на всіх рівнях. Сучасні соціально-економічні і політичні процеси, нестабільність середовища, об'єктивні чинники, що стають викликами сьогодення, - обумовлюють зміни траєкторії розвитку, збільшення вибору варіантів, розвиток системи альтернативних прогнозів [82].

Правові основи прогнозування закладені в Законі України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» [51]. Розроблення прогнозів здійснюється на основі таких принципів:

1. соціальна спрямованість - пріоритетність інтересів населення;
2. демократичність - орієнтація на врахування і взаємоузгодження інтересів всього населення регіону, інших суб'єктів розвитку території;
3. самостійність - визнання органом державної влади своєї відповідальності за розроблення прогнозу;
4. партнерство - міжсекторне співробітництво у розробленні прогнозів;
5. об'єктивність - відповідність реальним можливостям;
6. наукова обґрунтованість;
7. системність - врахування реально існуючих взаємозв'язків території з сусідніми територіями для системного вирішення спільних проблем їх розвитку;
8. спадковість - пріоритетність еволюційного шляху розвитку території, збереження її природної та культурної самобутності, позитивних господарських та культурних традицій населення;

Регіональний ринок праці є найбільш складним економічним механізмом узгодження інтересів найнятих робітників і роботодавців. Попит і пропозиція на ньому диференційовані, а сам він доволі недосконалий. У фахівців досить обмежений інструментарій, за допомогою якого можна здійснювати регулювання

регіонального ринку праці. Чи не найголовнішим інструментом стає в цьому випадку точний і достовірний прогноз стану ринку праці. Цінність прогнозу в тому і полягає, що він дозволяє оцінювати розвиток ситуації в майбутньому. На думку фахівців, відсутність науково обґрунтованого прогнозу розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг гальмує підготовку кваліфікованих робітничих кадрів за професійним спрямуванням для задоволення поточних та перспективних потреб. [12, С.8] Основу прогнозів соціально-економічного розвитку складає система демографічних, соціальних, науково-технологічних і інших прогнозів окремих сфер економіки.

Прогнозування стану ринку праці має особливе значення в системі стратегічного планування зайнятості населення і просторового розвитку. Воно обумовлене роллю прогнозів стану ринку праці для центральних і регіональних органів влади як найважливішої передумови формування ними правильної стратегії і тактики соціально-економічного розвитку, вдосконалення ринкових відносин, розробки бюджетів, заходів по соціальному захисту громадян, ефективної демографічної політики тощо.

Основні умови здійснення прогнозування:

- наявність достовірної статистичної звітності щодо стану формування та використання робочої сили в регіоні;
- налагодження техніки обробки і аналізу масиву інформації, яка відповідатиме сучасним вимогам;
- розуміння причин і наслідків економічних явищ;
- практично апробована науково-методична база досліджень.

Значні зміни, що відбуваються в економіці, підвищують вимоги, що пред'являються до організації робіт в службі зайнятості по аналізу статистичних даних і побудові прогнозів розвитку ринку праці. Бажано, щоб прогноз складався, як мінімум - у двох варіантах, відмінності яких визначаються ступенем критерійних параметрів залежно від поточних умов реалізації соціально-економічної політики держави та адміністрації області. Перший варіант має бути заснований на тому, що кризові явища останніх років вдасться достатньо швидко

нейтралізувати. Другий варіант припускає повільнішу дію чинників, направлених на вирішення пріоритетних завдань і подолання негативних тенденцій.

При аналізі і прогнозуванні використовуються економіко-статистичний, екстраполяційний, експертних оцінок, економіко-математичного моделювання, балансовий і інші методи.

Прогноз зайнятості населення має складатися не тільки в галузевому розрізі, але і по територіях, окремим демографічним групам. Чим більш деталізований і точний прогноз, чим більше початкових чинників він містить, тим більше значущими стають стратегічні розробки. Проте при розробці прогнозу фахівці служби зайнятості стикаються з цілою низкою проблем, як то:

- нестача первинної інформації;
- серйозне запізнювання в отриманні підсумкової інформації від органів державної статистики;
- неспівставність інформації, отриманої з різних джерел;
- відсутність інформації про довгострокові перспективи розвитку галузей;
- обробка і узагальнення ряду статистичної інформації тільки на рівні області, що утрудняє розробку прогнозів для окремих територій регіону.

Та все ж, не дивлячись на ці проблеми необхідно відзначити, що прогнози, які готуються обласною службою зайнятості, мають досить високу достовірність.

На основі даних про чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку в Хмельницькій обласній службі зайнятості за 2001-2019 роки, представлених у вигляді графіку на рисунку 3.1, де y_i ($i = 1, 2 \dots 29$) - чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку за i -й рік, в особах, методом найменших квадратів побудуємо параболічну та лінійну моделі основної тенденції динаміки і на їх основі обчислимо прогноз чисельності незайнятих громадян, які перебуватимуть на обліку на найближчі два роки. Короткий горизонт прогнозу обумовлений суттєвими змінами на ринку праці внаслідок світової пандемії, карантину, зниження ділової активності, значної міграції і підвищення безробіття.

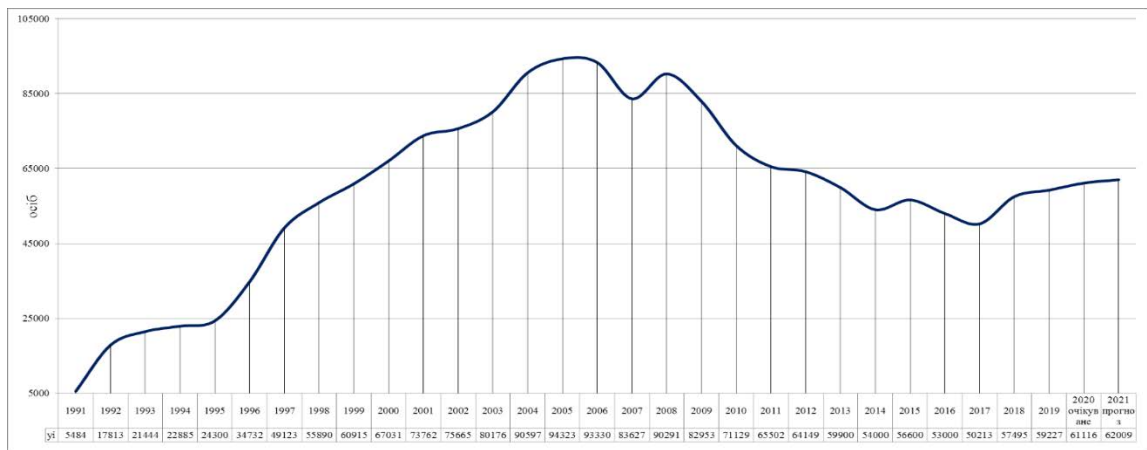


Рисунок 3.1 - Чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку у Хмельницькій обласній службі зайнятості за 2001-2019 роки
Джерело: розроблено автором за [5, 18-20, 86-95]

Лінійна модель відображає постійний приріст рівнів часового ряду і характеризує рівномірну зміну явища в часі.

Параболічна модель описує рух з рівномірною зміною приростів (в додатному і від'ємному напрямках). Характерним для таких економічних процесів є рівноприскорене зростання або рівноприскорений спад їх розвитку. Існують застереження щодо використання регресійного аналізу для виявлення тренду за даними рядів динаміки. Вважається, що широке використання на практиці вирівнювання динамічного ряду методом найменших квадратів не знімає серйозних теоретичних сумнівів щодо можливостей цієї операції і реалістичності результатів. При використанні цього методу передбачається, що відхилення значень залежної змінної від деякої очікуваної її величини за певного значення незалежної змінної є випадковими. Але при визначенні за рядом динаміки лінії, що відображає загальну тенденцію розвитку, методом найменших квадратів ми отримаємо такі відхилення від неї, які, як правило, не є незалежними один від одного.

Побудова лінійної моделі тренду здійснюється за формулою:

$$y_t = a_0 + a_1 \cdot t, \quad (3.1)$$

де t - час.

Невідомі параметри a_0 , a_1 є розв'язками системи нормальних рівнянь

$$\left\{ \begin{array}{l} n \cdot a_0 + a_1 \sum_{t=1}^n t_t = \sum_{t=1}^n y_t \\ a_0 \sum_{t=1}^n t_t + a_1 \sum_{t=1}^n t_t^2 = \sum_{t=1}^n y_t \cdot t_t \end{array} \right. \quad (3.2)$$

Побудова параболічної моделі тренду здійснюється за формулою:

$$y_t = a_0 + a_1 \cdot t + a_2 \cdot t^2, \quad (3.3)$$

де t - час.

Для знаходження коефіцієнтів a_0 , a_1 , a_2 необхідно розв'язати наступну систему рівнянь:

$$\left\{ \begin{array}{l} na_0 + a_1 \sum_{t=1}^n t_t + a_2 \sum_{t=1}^n t_t^2 = \sum_{t=1}^n y_t \\ a_0 \sum_{t=1}^n t_t + a_1 \sum_{t=1}^n t_t^2 + a_2 \sum_{t=1}^n t_t^3 = \sum_{t=1}^n Y_t \cdot t_t \\ a_0 \sum_{t=1}^n t_t^2 + a_1 \sum_{t=1}^n t_t^3 + a_2 \sum_{t=1}^n t_t^4 = \sum_{t=1}^n Y_t \cdot t_t^2 \end{array} \right. \quad (3.4)$$

Обчислення значень відповідних сум представлені у Додатку К (табл.К.1-К.2).

Системи нормальних рівнянь (3.2 та 3.4) будемо розв'язувати за допомогою методу Крамера (використовуючи функцію МОПРЕД Microsoft Excel).

1. Лінійна модель:

29	435	Загальний визначник Δ	
435	8555	58870	
1715556	435	Визначник Δ_1	a_0
28456831	8555	2297860095	39033
29	1715556	Визначник Δ_2	a_1
435	28456831	78981239	1341,6

Лінійна модель тренду має вигляд:

$$y_t = 1341,6 t_i + 39033 \quad (3.5)$$

Графічне зображення лінійної моделі тренду представлено на рис.3.2.

Прогноз на наступні періоди часу для лінійного тренду обчислюємо за формулою (3.6):

$$y_{n+1} = a_0 + a_1 t, \quad (3.6)$$

де $t = n + 1$

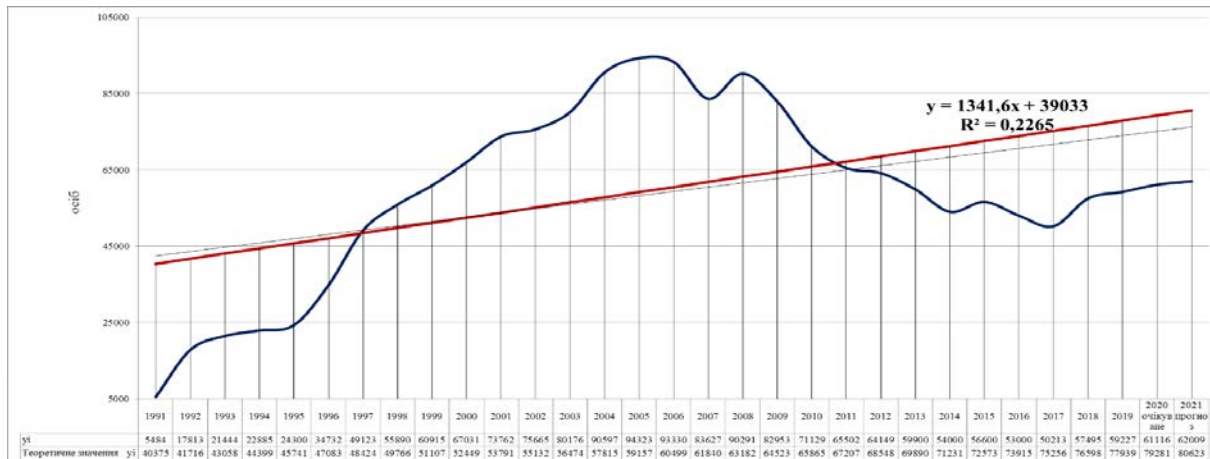


Рисунок 3.2 - Прогноз чисельності незайнятого населення на обліку у Хмельницькій ОСЗ (вирівнювання за лінійною функцією)

Джерело: розроблено автором

Економетрична інтерпретація:

1. Значення коефіцієнта $a_1=1341$ лінійного тренду (3.5) показує, що з кожним роком очікується збільшення чисельності незайнятих громадян на обліку на 1341 особи.

2. Значення коефіцієнта $a_0 = 39033$ економічної інтерпретації не має. Прогнози: на 2020 рік – 79281 особи, на 2021 рік – 80623 осіб. Теоретичні значення та прогнози лінійної моделі суттєво відрізняються від фактичних значень та прогнозів, які виконуються спеціалістами Хмельницької ОСЗ. Рівень достовірності апроксимації описаної моделі занадто низький ($R^2 = 0,2265$), тобто ступінь відповідності трендової моделі вихідним даним відповідає 22,6%, а отже лінійну модель не можна використовувати для прогнозування показників на 2020-2021 роки. У зв'язку з цим розглянемо параболічну модель.

2. Параболічна модель

29	435	8555	Загальний визначник	6668440380
435	8555	189225		
8555	189225	4463999		
1715556	435	8555	Визначник Δ_0	a_0 -7759,7
28456831	8555	189225		
553597801	189225	4463999		
29	1715556	8555	Визначник Δ_1	a_1 10398
435	28456831	189225		
8555	553597801	4463999		
29	435	1715556	Визначник Δ_2	a_2 -301,89
435	8555	28456831		
8555	189225	553597801		

Параболічна модель тренду має вигляд:

$$y_t = (-7759,7) + 10398t_1 + (-301,89)t_1^2 \quad (3.7)$$

Графічне зображення параболічної моделі тренду представлено на рис.3.3.



Рисунок 3.3 - Чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку у Хмельницькій ОСЗ (вирівнювання за параболічною функцією)

Джерело: розроблено автором

Прогноз на наступні періоди часу для параболічної моделі тренду обчислюємо за формулою:

$$y_{n+1} = a_0 + a_1 t + a_2 t^2, \quad (3.8)$$

де $t = n + 1$.

Економетрична інтерпретація:

1. Значення параметра $a_1 = 10398$ у параболічній моделі тренду (3.7) показує, що в початковий момент часу (при $t=0$) очікується збільшення чисельності незайнятих громадян на обліку на 10398 осіб за 1 рік.

2. Значення параметра $a_2 = (-302)$ у параболічній моделі тренду (3.7) показує, що збільшення чисельності незайнятих на обліку в початковий момент часу відбувається з гальмуванням, рівним 302 особи за один рік.

3. Значення параметра $a_0 = -7759,7$ в моделі тренду (3.7) економічної інтерпретації не має.

4. Рівень достовірності апроксимації описаної моделі високий ($R^2 = 0,8663$), тобто ступінь відповідності трендової моделі вихідним даним відповідає 86,6%, а отже параболічну модель можна використовувати для прогнозування показників на 2020-2021 роки.

Чим вище значення R^2 (величини достовірності апроксимації), тим точніший прогноз. Спостерігаються відхилення теоретичних значень параболічної моделі від фактичних значень чисельності незайнятого населення, яке перебуває на обліку в службі зайнятості (але вони мають менший розмір, ніж у лінійній моделі). Наявність цих відхилень є підтвердженням застережень щодо вирівнювання динамічного ряду методом найменших квадратів.

Проведемо прогнозування з використанням методу статистичних рівнянь залежностей. Рівняння залежностей – це статистичний метод аналізу причинникових взаємозв'язків економічних явищ і процесів, який розроблено О.І. Кулиничем.

1. Застосування методу статистичних рівнянь залежностей для вивчення взаємозв'язків ґрунтується на обчисленні коефіцієнтів порівняння, що

визначають відношення окремих значень однойменної ознаки до її мінімального або максимального рівнів. За збільшення значень ознаки коефіцієнти порівняння розраховують від мінімального рівня, а за зменшення – від максимального.[84, с.78]

2. Коефіцієнти порівняння показують ступінь зміни (збільшення чи зменшення) величини ознаки до прийнятої бази порівняння. На основі коефіцієнтів порівняння результативної та чинникової ознаки розраховують параметр рівняння залежності. Параметри рівняння залежності дозволяють врахувати не тільки вплив на результативну ознаку одного чинника, але і сукупну дію багатьох чинників.

Умовами використання методу є:

- якісний аналіз досліджуваних чинникових і результативних ознак, який передбачає наявність логічної залежності між ознаками, та її використання для прямих ознак, що дають можливість проводити нормативні розрахунки;
- однорідність явища – виключення з розрахунків значень ознаки (мінімальних чи максимальних), що значно відрізняються (у 2-3 рази) відповідно від величини, наступної за мінімальною або ж, що передує максимальній величині;
- оцінка стійкості зв'язку між явищами, яка встановлюється у міру наближення залежності, що досліджується, до визначеного виду рівняння, вираженого відповідною формою зв'язку (прямою, гіперболою, параболою тощо).

Застосування рівнянь залежностей для оцінки взаємозв'язків соціально-економічних явищ дає змогу розв'язати такі задачі за вихідними даними варіаційних рядів та рядів динаміки за нечисленною (до 20 одиниць) та численною сукупностей одиниць спостереження:

- 1) визначення рівня та розміру зміни результативної ознаки за зміни чинника (чинників) на одиницю чи будь-яку дану величину;
- 2) визначення рівнів чинника (чинників) та розміру їх зміни за зміни результативної ознаки на одиницю чи будь-яку дану величину (обернена задача);

3) встановлення ступеня інтенсивності використання чинників для забезпечення формування середнього рівня результативної ознаки;

4) обчислення частки впливу чинників на результативну ознаку;

5) побудова функціональних теоретичних моделей розвитку економічних явищ;

6) оцінка розміру зміни рівнів чинників для забезпечення заданого (прогнозованого, нормативного або планового) рівня економічного явища, чи навпаки — рівнів результативного показника за заданих (відомих) значень чинників, і визначення при цьому необхідних витрат ресурсів за кожним чинником у вартісному вираженні;

7) обчислення середнього темпу зміни економічного явища в результаті дії чинників для кожного періоду (року, кварталу, місяця);

8) моделювання динаміки економічних явищ і процесів;

9) обґрунтування прогнозованих рівнів економічних явищ;

10) оцінка інтенсивності використання чинників, що формують розвиток рівня економічного явища за кожний період (рік, квартал, місяць) ряду динаміки. Розрахунки можна проводити за допомогою програми «Метод статистичних рівнянь залежностей», яку розробив Р.О. Кулинич. Вона є автоматизованою інформаційною системою з опрацювання і аналізу даних та знаходження оптимального рішення - найкращого рівняння одночинникової залежності [85].

Проведені розрахунки (Додаток К) на основі даних за сім років (2013-2019 рр.) дали результати (табл.3.1, рис.3.4), які мають менші відхилення від даних про чисельність незайнятого населення, яке перебуває на обліку в службі.

Прогноз на 2020 рік близький до очікуваної чисельності безробітних, а розрахований прогноз на 2021 рік - нижчий за прогноз спеціалістів ОСЗ на 9314 осіб і становить 64603 та 71323 відповідно.

Отже, зроблено прогноз пропозиції робочої сили на зареєстрованому ринку праці. Таким же чином можна прогнозувати структуру безробітних (за віком, освітою, тривалістю безробіття і т.д.), попит на робочу силу та інші показники. Використання у прогнозуванні методу статистичних рівнянь залежностей на

нашу думку є більш ефективним та найменш трудомістким (доступне та зручне для користувача програмне забезпечення) порівняно з методом найменших квадратів.

Таблиця 3.1 - Теоретичні та прогнозні значення чисельності незайнятого населення, яке перебуває на обліку в Хмельницькій ОСЗ

Рік	Чинникова ознака X	Результативна ознака Y	Теоретичні значення результативної ознаки, Y_x	Відхилення $Y_x - Y$ (+,-)
2013	1	59900	59900	0
2014	2	54000	58525	4525
2015	3	56600	57151	551
2016	4	53000	55776	2776
2017	5	50213	54402	4189
2018	6	57495	53027	-4468
2019	7	59227	51653	-7574
Разом	28	390435	390435	0
2020 очікуване		61116	64603	3487
2021 прогноз		62009	71323	9314

Джерело: розраховано автором за допомогою програми «Метод статистичних рівнянь залежностей»

Розрахунки показали, що модель є реалістичною.

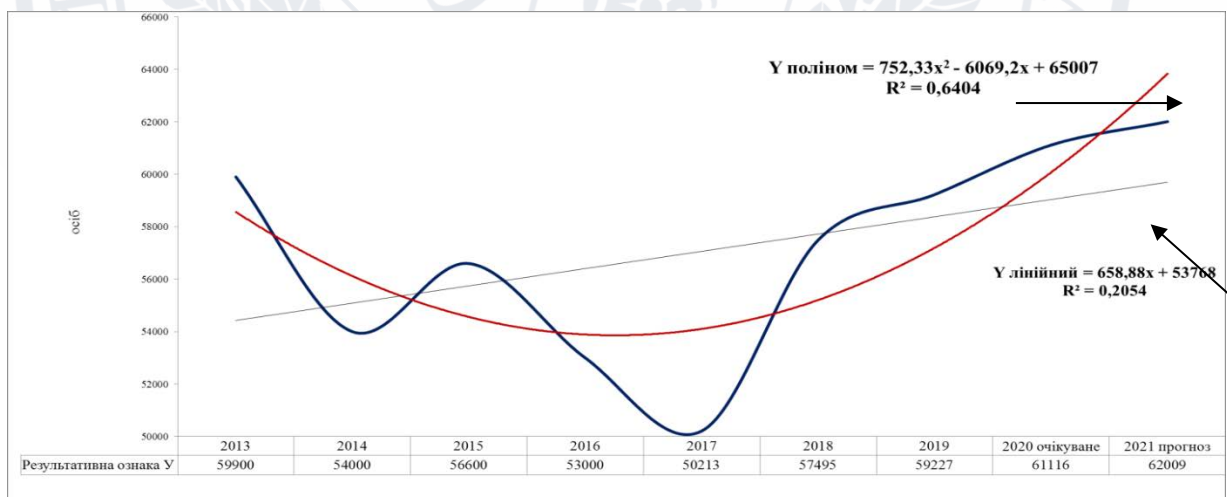


Рисунок 3.4 - Чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку у Хмельницькій ОСЗ за 2013-2019 рр. та прогнозні показники (за методом статистичних рівнянь залежностей)

Примітка: розроблено автором за допомогою програми «Метод статистичних рівнянь залежностей»

Прогнозна розробка показників ринку праці є важливим моментом для складання Програми зайнятості населення області, яка розробляється на два роки (середньострокова). Процес розробки та реалізації Програми зайнятості можна поділити на дев'ять етапів, прогнозування здійснюється на етапі обробки інформації. Реалізація Програми здійснюється через плани дій щодо її виконання, в них уточнюються та конкретизуються прогнозні показники ринку праці, заходи, терміни, коло відповідальних осіб по забезпеченню виконання Програми.

Метою розробки Програми зайнятості є забезпечення регулювання ринку праці регіону за допомогою правового, організаційного та економічного механізмів, що створюють умови для забезпечення зайнятості населення та соціального захисту від безробіття.

Для кожного з регіонів України доцільно застосувати специфічний підхід щодо створення та реалізації програм продуктивної зайнятості. Проте їх загальними стратегічними цілями мають бути:

- удосконалення якісної структури зайнятості;
- реформа оплати праці;
- справедливий розподіл доходів;
- розвиток конкурентного середовища на ринку праці;
- підтримка малого і середнього бізнесу;
- підвищення рівня соціальної захищеності населення;
- послідовне подолання бідності.

Основними завданнями Програми є:

- оцінка стану регіонального ринку праці та прогнозних параметрів економічної активності населення;
- визначення основних напрямів державної регіональної політики зайнятості та механізмів їх реалізації;
- координація зусиль місцевих органів виконавчої влади, пов'язаних з розробленням та виконанням заходів регулювання ринку праці області;
- проведення моніторингу показників ринку праці, здійснення інформаційного забезпечення з питань реалізації завдань і заходів Програми.

Необхідною умовою реалізації Програми є її взаємозв'язок з національною політикою зайнятості, з економічною політикою регіону, консолідація зусиль усіх гілок влади, об'єднань роботодавців і профспілок щодо сприяння вирішенню проблеми зайнятості населення. Програма передбачає посилення відповідальності органів влади і соціальних партнерів за реалізацію політики зайнятості.

Перед державною службою зайнятості стоять завдання щодо поліпшення якості обслуговування населення з метою поступового досягнення європейських стандартів надання послуг та забезпечення соціального захисту [59]; активізації трудової мобільності населення; удосконалення механізму визначення щорічної потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках відповідно до прогнозів та програм розвитку сфер економіки; мінімізації негативного впливу міграційних процесів на стан ринку праці [51].

Одним із пріоритетів роботи Хмельницької обласної служби зайнятості є надання повного комплексу профконсультаційних та профорієнтаційних послуг безробітним, які тривалий час не працювали, неповнолітнім, особам з інвалідністю, молоді до 35 років без професії з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Наявність обґрунтованих прогнозів та Програми зайнятості, яка зорієнтована на якість трудових ресурсів, що виходять на ринок праці суттєво підвищують ефективність роботи служби зайнятості, як одного з основних інститутів державного регулювання ринку праці.

3.3 Впровадження новацій в організацію роботи Державної служби зайнятості

Основною орієнтацією в діяльності будь-якої організації є ефективність. Стосовно функціонування служб зайнятості оцінити ефективність дуже важко, перш за все через специфіку їх діяльності. Ефективність – синтетичний і інтегральний показник, що характеризує всю діяльність державних установ та

організацій. З огляду на це спроби розрахунку універсального, єдиного показника ефективності, який би мав простий кількісний вираз, залишаються проблемою. Таке завдання є складним, так як це передбачає наявність наступних необхідних умов:

1. точно диференційованої моделі ефективності, яка б виділяла основні фактори останньої;
2. показників, що характеризують ці фактори;
3. методики співвіднесення цих показників [47, с.186].

Ефективність діяльності державної служби зайнятості на ринку праці залежить від удосконалення шляхів управління у сфері зайнятості, нормативно - правового забезпечення, допомоги і підтримки органів державної влади, роботодавців, профспілок, громадських організацій, а також використання нових форм соціальних послуг для працевлаштування незайнятого населення. У даний період Державна служба зайнятості впроваджує в роботу своїх підрозділів ринкові закони, засновані на критерії ефективності, визначенні результату роботи фахівців.

Для оцінки ефективності функціонування служби зайнятості пропонується використовувати узагальнюючі показники, які відображають соціальну та економічну ефективність її функціонування.

Соціальна ефективність – це, в широкому сенсі - рівень працевлаштування. При розрахунку показника економічної ефективності необхідно виходити з суті поняття: "ефективність" – співвідношення результату та витрат на його досягнення (співвідношення чисельності працевлаштованих до витрат Фонду на їх працевлаштування). Пріоритетність показника кількості працевлаштованих (рівня працевлаштування) безробітних очевидна, однак його надмірна ідеалізація нівелює якісні та змістовні складові роботи персоналу служби зайнятості, створюючи таким чином передумови для віртуалізації звітності. Працевлаштування є похідним від реалізації цілого комплексу практичних дій, які впливають на кінцевий результат роботи персоналу центру зайнятості, тому

якість їх виконання має контролюватись і оцінюватись через систему індикаторів, необхідних і достатніх для досягнення очікуваного результату.

Кількість працевлаштованих, як і кількість зареєстрованих самі по собі не можуть бути ефективними критеріями оцінки діяльності центру зайнятості, тому що ці показники в сучасних умовах лише невеликою мірою залежать від якості та інтенсивності праці фахівців служби зайнятості. Критерій кількості працевлаштованих може відігравати лише опосередковану роль при оцінці діяльності центру зайнятості.

У розвинутих країнах для оцінки роботи служб зайнятості окрім традиційних методів застосовують критерії продуктивності та доданої вартості. Наприклад, у Великобританії відійшли від використання показників працевлаштування та замінили їх цільовими показниками, які точніше визначають вартість, додану цією службою.

Для виділення сильних та слабких ланок у роботі центру зайнятості доцільно було б проводити комплексну оцінку функціонування служби зайнятості за такими етапами:

1. визначення переліку часткових показників ефективності роботи центрів зайнятості, які впливають на результати в цілому;
2. розрахунок абсолютного приросту (можливо темпу приросту) за кожним показником у порівнянні з базисною величиною;
3. вибір математичної функції, яка відображає напрям змін (наприклад, більше - краще);
4. врахування вагомості кожного показника, метод комплексних статистичних коефіцієнтів (можливо поділ на основні та допоміжні);
5. розрахунок комплексного показника ефективності.

В літературі найчастіше зустрічаються тільки часткові показники, які так чи інакше пов'язані з системою працевлаштування. Комплексну оцінку діяльності центрів зайнятості доцільно було б проводити аналогічно оцінці результатів діяльності органів місцевого самоврядування, яка проводиться відповідно до Методики визначення комплексної оцінки результатів соціально-економічного

розвитку регіонів [89]. Для оцінки ефективності можна запропонувати також використання експертних методів із якісними характеристиками:

- рівень ефективності роботи центру зайнятості за оцінкою клієнтів: роботодавців та безробітних (незадовільно, задовільно, добре, відмінно) - анкетування;

- рівень ефективності роботи центру зайнятості за оцінкою самих спеціалістів центру зайнятості (незадовільно, задовільно, добре, відмінно) - анкетування.

Підвищенню ефективності роботи центрів зайнятості сприяють нові підходи до організації роботи – для підвищення ступеня задоволення потреб клієнтів у послугах служби зайнятості.

В умовах кардинальних змін на ринку праці України ефективна діяльність державної служби зайнятості, як відкритої управлінської системи, неможлива без вчасного реагування на нестандартний розвиток подій, пристосування до нестандартних ситуацій. Це вимагає від неї змін та нововведень.

В умовах посилення конкуренції між учасниками ринку праці з урахуванням зростаючих потреб суспільства та розвитку новітніх інформаційних технологій потребує модернізації технологія обслуговування населення Служби з одночасним посиленням її інституційної спроможності, пошуку ефективних шляхів мінімізації ризиків, збільшення частки витрат на реалізацію заходів активної політики зайнятості.

Перед ДСЗ поставлене завдання в найближчі три роки здійснити суттєвий стрибок у розвитку технологій: це стосується як модернізації роботи фахівців Служби, так і налагодженню співпраці між роботодавцями і шукачами роботи. Для підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості по наданню соціальних послуг клієнтам, що шукають роботу, роботодавцям, творчим колективом з числа фахівців Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості, фахівців Державного, обласних, міських і районних центрів зайнятості створена і впроваджується адаптована до умов ринкової економіки система соціального захисту населення від безробіття — Єдина технологія

обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), яка є передовим, єдиним такого масштабу напрацюванням у соціальній сфері [88]. Система - це спосіб діяльності фахівців державної служби зайнятості щодо надання відвідувачам передбачених законодавством соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури й операції з визначенням оптимальних методів і засобів їх застосування. Розробка та впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості — якісно новий рівень соціального захисту населення [90, с.8]. Це глобальна інформаційна система, яка об'єднала всі центри зайнятості, розподіливши функції між ними за ієрархією. Частина функцій з місцевого рівня перейде на обласний і ще вище — на державний, що дозволить вивільнити працівників базових центрів для безпосередньої роботи з населенням. Система передбачає не лише надання інформації і облегшення пошуку підходящої роботи, але й створення уніфікованої оперативної бази даних про можливості електронного взаємообміну з Пенсійним фондом, органами державної влади, субсидій, статистики, податкової адміністрації, соціальними партнерами та інше. Це допоможе скоротити термін обробки документів клієнтів, зменшити кількість довідок, що їм видаються, уникнути розбіжності даних. Крім того, будуть створені інструменти організації, а також інформаційної підтримки управлінських рішень щодо надання послуг фінансових потоків, персоналу і документообігу служби зайнятості.

Єдина інформаційно-аналітична система державної служби зайнятості – це масштабний та складний проект впровадження сучасних інформаційних технологій в галузі надання послуг населенню [99, с.8]. Впровадження системи відіграє роль соціотехнічної революції в сфері обслуговування безробітного населення та підвищення функціональної ефективності державної служби зайнятості. Засоби інформаційних систем дозволяють посилити індивідуалізацію послуг, підняти рівень доступності інформації до клієнтів через Інтернет-портал та встановлення комп'ютерів вільного доступу і татч-скрінів у місцях загальнодоступних для широкого кола користувачів. На сьогодні всі центри

зайнятості області, як і всієї України працюють в Єдиній інформаційно-аналітичній системі.

Ще одна новація - це запуск Інформаційно-довідкової інтерактивної багатоканальної телефонної системи, яку впровадив Державний центр зайнятості. Для надання уточнень та індивідуальних консультацій у структурі системи сформовано операторський колл-центр, в якому одночасно працюють декілька операторів, які оперативно інформують клієнтів про наявні на веб-порталі служби зайнятості вакансії. Під час спілкування з шукачами роботи оператор інформує про основні та додаткові вимоги працедавців, а також (за допомогою пошукової системи веб-порталу державної служби зайнятості) підбирає вакансії. Інформує він клієнта й про коди вакансій та адресу центру зайнятості або майбутнього місця роботи (якщо вакансія не закодована).

У співбесіді із роботодавцем оператор з'ясовує професії (спеціальності) працівників, у яких є потреба, за допомогою вищезгаданої пошукової системи підбирає претендентів на роботу, а також інформує про кількість підібраних претендентів та номери персональних справ осіб, які відповідають вимогам вакансії, та адресу відповідних центрів зайнятості.

Новації торкнулися також способів подачі інформації. Використовуються різноманітні сучасні методи інформування населення про наявні вакансії. З найоперативніших – це мобільний сервіс "Пошук роботи" (номер 730); інформаційний рядок, "що біжить", у громадських місцях, у тому числі на транспорті; система автодозвону, яка за результатами автоматизованого підбору роботи повідомляє на стаціонарні телефонні номери безробітних інформацію про наявність вакансій.

З метою вдосконалення забезпечення громадян України щодо конституційного права на гідну працю, соціальний захист від безробіття державна служба зайнятості розробила і впровадила інформаційний інструмент підбору персоналу та пошуку роботи – Інтернет-портал "Праця". Мета впровадження Інтернет-проекту – одержання нових вакансій від роботодавців; скорочення терміну укомплектування вакансій; поповнення бази даних резюме

новими претендентами; скорочення терміну пошуку роботи; попередження безробіття і простою робочих місць; сприяння соціальному захисту населення.

Серед основних переваг: загальнодержавна база даних; зручний інтерфейс; скорочені та розширені пошукові сервіси; можливість самостійно зареєструвати у базі своє резюме або вакансії; можливість керувати процесом відображення даних, переглянути останні надходження; корисна інформація про потенційних роботодавців; інформація про особливості виробничих процесів; рекомендації, поради щодо підбору професії та напряму профнавчання; можливість зареєструватися і отримувати на електронну скриньку розсилку всіх необхідних даних.

За результатами використання перших інформаційних автоматизованих систем в ДСЗ була розроблена Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Її використання дає змогу значно підвищити ефективність роботи центрів зайнятості, поліпшити якість послуг, що надаються шукачам роботи та роботодавцям. Велику увагу в ЄТНасП приділено специфіці обслуговування інвалідів, жінок, молоді, а також осіб, які розпочали підприємницьку діяльність за підтримки державної служби зайнятості.

На основі Концепції державної системи професійної орієнтації населення в регіонах створено мережу Центрів професійної орієнтації населення (ЦПО). Їх діяльність спрямована на підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці шляхом стимулювання розвитку соціально-економічної ініціативи особи, її інтелектуального та трудового потенціалу; підвищення соціальної та професійної мобільності особи; розвиток системи професійної орієнтації у відповідному регіоні.

Ще однією новацією стала організація Мобільних центрів професійної орієнтації (МЦПО) - профорієнтаційні автобуси. Їх мета - наближення профорієнтаційних та консультаційних послуг державної служби зайнятості до жителів сільської місцевості та віддалених районів (за досвідом роботи Служби зайнятості Канади).

Удосконалення діяльності державної служби зайнятості в нових умовах потребує активного включення в процес інноваційного потенціалу персоналу, який безпосередньо працює з клієнтами.

Для посилення співпраці з роботодавцями з 2019 року Службою на підставі рішення Кабміну запроваджено «Інститут кар'єрного радника». Ініціатива впровадження цього проекту з'явилася внаслідок співпраці Міністерства соціальної політики, Державної служби зайнятості та Міжнародної організації праці. Кар'єрне консультування є нормальною міжнародною практикою у сфері зайнятості. Цей інститут позитивно себе зарекомендував в інших країнах Європи. Це нові знання, новий підхід, нові вимоги. Його було адаптовано під вітчизняні реалії, щоб покращити послуги служби зайнятості. Нові форми роботи обумовили проведення спеціального тестування, відбір і професійне навчання співробітників, які працюють кар'єрними радниками. Наразі вакансії, що подаються до ДСЗ, заповнюються відповідно до класифікатора професій, а ринкова назва цієї професії і сукупність компетенцій може відрізнятися. Завдання служби – підготувати спеціалістів, щоб вони були обізнані у тих галузях економіки, в яких представлені роботодавці. Це важливо для того, щоб прогнозувати потребу в робочій силі, що значно скоротить час для підбору спеціалістів.

Реалізуючи нову стратегію наближення до співпраці з фірмами - посередниками, наразі служби зайнятості розпочали працювати із роботодавцями з ІТ-сектору. Компанії надали інформацію про вакансії, які зазвичай ІТ-компанії розміщують на ринку. Ці вакансії передбачають володіння англійською мовою, достатньо специфічні технічні вимоги. Успішно проведена фахівцями ДСЗ робота з підбору персоналу стане сигналом для ІТ-компаній звертатися і шукати працівників саме через державні центри зайнятості.

Пріоритетним напрямом роботи Хмельницької обласної служби зайнятості на 2020 рік визначено:

- підвищення професійної компетентності фахівців,
- надання якісних соціальних послуг роботодавцям та шукачам роботи,

- проведення ефективної профорієнтаційної роботи з безробітними,
- впровадження та використання в роботі нових сервісів та інноваційних підходів, зокрема: інститутів кар'єрного радника та консультанта роботодавця, освітній портал тощо.

Планується продовження і удосконалення роботи кар'єрних радників та реєстраторів – у обласному та базових центрах проводяться навчання щодо вимог, форм і методів роботи.

З метою допомоги у виборі професії та сфери діяльності служба зайнятості пропонує клієнтам дистанційне профорієнтаційне тестування на двох онлайн-платформах: платформі ДСЗ з профорієнтації та розвитку кар'єри; платформі «Моя професія: консультаційна мережа». За результатами тестування всі бажаючі можуть отримати консультацію та рекомендації фахівців, які працюють в службі зайнятості. Можливістю дистанційного тестування скористалося понад 4,2 тис. осіб.

В усіх філіях та БазЦЗ області працюють консультаційні центри «Онлайн-фарватер» для шукачів роботи, роботодавців, соціальних партнерів служби зайнятості (у 2019 році скористалися майже 7,5 тис. осіб).

Поширення вірусу у світі з подальшим введенням карантину, обмежень ділової активності, можливості пересуватися; повернення у країну близько 2 млн. трудових мігрантів; інші причини суттєво вплинули на стан ринку праці – показники зайнятості, безробіття, на тенденції, які сформувалися протягом 2017-19 років. За період з початку 2020 року, станом на 01.05.2020 р. у порівнянні з 01.05.2019 р. всі позитивні зміни на ринку праці змінили свій напрям на протилежний (таблиця Д.4): чисельність отримувачів послуг ХОСЗ зросла на 20%; із статусом безробітних (+47%), отримання допомоги по безробіттю (+52%). В той же час вперше за 3 роки спостерігалася від'ємна динаміка надання інформації про вакансії (- 42%). Такі зміни на ринку праці стали викликом для державної системи соціального захисту і обумовлюють необхідність швидкого впровадження новацій в організацію роботи СЗ.

Так, в роботі Хмельницького ЦЗ реалізується програма надання послуг кар'єрного радника і консультанта роботодавця, що передбачає, попри обставини з карантинном, відбір і навчання спеціалістів за спеціальними програмами. Фахівці Хмельницької СЗ розширюють канали надання інформації про послуги у соціальних мережах, в роботі з випускниками навчальних закладів, на семінарах, консультаціях, ярмарках.

Донецька обласна служба зайнятості вже чимало років є лідером в системі ДСЗ з впровадження новітніх підходів до організації діяльності – одна з перших впровадила дистанційні курси навчання для безробітних по затребуваним програмам (разом з ДонНУ імені Василя Стуса). Зараз ДДСЗ перейшла на дистанційну роботу і, відповідно, прискорила впровадження нових он-лайн інструментів взаємодії з роботодавцями і шукачами роботи. ОСЗ вперше в Україні створила електронні паспорти підприємств, установ та організацій регіону. Створено базу даних майже на 2 000 підприємств з 21 району і міста області. В режимі онлайн за допомогою електронної карти можна переглянути адресу, місце розташування підприємства, види діяльності, чисельність персоналу, іншу необхідну інформацію, отримати контактні дані рекрутера (фахівця ЦЗ) та підприємства, отримати консультацію рекрутера.

Раніше Донецька ОСЗ розробила і успішно використовує електронну карту вакансій – для підвищення доступності інформації і пришвидшення комунікації.

Долаючи виклики сьогодення та використовуючи сучасні підходи в організації роботи, відділом організації профорієнтації Донецького обласного центру зайнятості було розроблено також низку відео-матеріалів, в т.ч. новий відео-бокс «Можливості роботи в мережі Інтернет», який дає можливість дізнатись про роботу в Інтернеті.

Отже, врахування і запозичення кращого досвіду лідерів, постійне оновлення пріоритетів, технологій, реалізація на практиці інноваційних підходів, розуміння потреби в певних реорганізаціях та змінах надасть можливість службі зайнятості адаптуватись до нових умов діяльності і ефективно регулювати ринок праці.

Висновки до розділу 3

ДСЗ, прагнучи удосконалення і підвищення ефективності своєї діяльності, стикається з проблемами і об'єктивними обставинами, які ускладнюють процес реалізації стратегічних пріоритетів.

Одним із викликів сьогодення на ринку праці є значна неформальна зайнятість, коли людина втрачає соціальні гарантії і можливість максимально використовувати послуги, які надаються службою зайнятості.

Ще одна гостра проблема - трудова міграція, причини якої не лише в низькому рівні заробітної плати, а й у відчутті невизначеності та втрати стабільності громадянами країни.

Урядом країни заплановано реформування ринку праці, трудового законодавства та системи Служби зайнятості в цілому.

ДСЗ ставить перед собою завдання в найближчі три роки здійснити суттєвий стрибок у розвитку технологій. Мета ДСЗ на найближчу перспективу - стати більш проактивними – розкривати свої можливості роботодавцям та тим, хто шукає роботу, просувати офіційну зайнятість, стати надійним партнером з працевлаштування.

Перспективне планування діяльності, підготовка програм зайнятості мають спиратися на реалістичні прогнози. На основі даних про чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку в Хмельницькій обласній службі зайнятості за 2001-2019 роки, було побудовано модель і виконано розрахунки методом найменших квадратів і методом статистичних рівнянь залежностей. Використання у прогнозуванні методу статистичних рівнянь залежностей показало себе більш достовірним (рівень достовірності апроксимації $R^2 = 0,8663$), ефективним та найменш трудомістким, порівняно з методом найменших квадратів. Розрахунки показали, що протягом наступних двох років чисельність незайнятого населення буде збільшуватись щорічно на 5,5-6 тис. осіб.

Пріоритетним напрямом роботи Хмельницької обласної служби зайнятості на 2020 рік визначено: підвищення професійної компетентності фахівців, надання якісних соціальних послуг роботодавцям та шукачам роботи, проведення

ефективної профорієнтаційної роботи з безробітними, впровадження та використання в роботі нових сервісів та інноваційних підходів. Пропонується подальший розвиток і впровадження у роботу ХОЦЗ таких новацій:

1. поширювати впровадження програми кар'єрного радника і консультанта роботодавця;

2. впроваджувати нові підходи до способів подачі інформації, використовувати різноманітні сучасні методи інформування населення про наявні вакансії;

3. реалізувати сервіс Мобільних центрів професійної орієнтації (МЦПО) – використання профорієнтаційних автобусів.

4. Забезпечувати відбір і професійне навчання – підготовку спеціалістів, які працюють кар'єрними радниками і консультантами роботодавця, щоб вони були обізнані у тих галузях економіки, в яких представлені роботодавці. Це важливо для того, щоб прогнозувати потребу в робочій силі, що значно скоротить час для підбору спеціалістів.

5. Пропагувати можливості використання «Освітнього порталу».

6. Враховуючи досвід інших обласних Центрів зайнятості, наприклад, Донецького ОЦЗ, - запроваджувати нові підходи до організації роботи, переважно – із застосуванням інформаційних технологій:

- розробка електронних карт вакансій;
- створення електронних кабінетів шукачам роботи і роботодавцям;
- запровадження сервісу «портфоліо кар'єрного просування з індивідуальним супроводом» - із створенням відео-резюме претендента;
- розробка онлайн-карти області з електронними паспортами підприємств, організацій і установ – для зручності і пришвидшення надання шукачеві потрібної інформації.

В умовах кардинальних змін на ринку праці України ефективна діяльність державної служби зайнятості, як відкритої управлінської системи, неможлива без вчасного реагування на нестандартний розвиток подій, пристосування до нестандартних ситуацій. Це вимагає від неї змін та нововведень.

ВИСНОВКИ

Сфера зайнятості є віддзеркаленням стану економічної системи. Державна політика зайнятості реалізується мережею спеціальних державних установ для підтримання прийняттого рівня зайнятості, створення нових робочих місць, подолання безробіття. Державне регулювання ринку праці здійснюється за допомогою правових, економічних, адміністративних та соціальних важелів. В механізмі державного регулювання ринку праці повинні бути збалансовані економічні і соціальні інтереси населення і держави, що дозволить підвищити ефективність регулювання.

Основні види соціальних послуг і матеріального забезпечення, які надає населенню служба зайнятості - це: пошук підходящої роботи і сприяння в працевлаштуванні, у тому числі сприяння в створенні власної справи; інформаційні, консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням; професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, профорієнтація; організація і фінансування громадських робіт для безробітних; виплата допомоги по безробіттю.

Найбільш дієвими на ринку праці є активні заходи служби зайнятості щодо регулювання зайнятості та ринку праці – працевлаштування за направленням служби зайнятості; профпідготовка, перепідготовка і перекваліфікація; направлення на громадські роботи й інше тимчасове працевлаштування.

В умовах посилення конкуренції між учасниками ринку праці з урахуванням зростаючих потреб суспільства та розвитку новітніх інформаційних технологій потребує модернізації технологія обслуговування населення Служби з одночасним посиленням її інституційної спроможності, пошуку ефективних шляхів мінімізації ризиків, збільшення частки витрат на реалізацію заходів активної політики зайнятості.

Державна служба зайнятості поставила перед собою завдання в найближчі три роки здійснити суттєвий стрибок у розвитку технологій: це стосується як модернізації роботи фахівців Служби, так і налагодження співпраці між

роботодавцями і шукачами роботи. Урядом країни заплановано реформування ринку праці, трудового законодавства та системи Служби зайнятості в цілому.

Головними завданнями державної служби зайнятості на даному етапі є:

- розвиток активних програм сприяння зайнятості населення;
- підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці;
- адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення;
- запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць.

Ринок праці Хмельницької області характеризується показниками середнього і низького рівня, у порівнянні з іншими регіонами. На тлі поступового скорочення чисельності населення регіону з причин високої смертності і низької народжуваності, збільшення міграції населення у 2019 р. Хмельницькою обласною службою зайнятості отримано позитивні показники збільшення звернень роботодавців і підвищення показника працевлаштування безробітних. Протягом декількох років на ринку праці Хмельницької області зберігалася позитивна тенденція до зменшення чисельності безробітного населення і підвищення рівня легальної зайнятості. Рівень зареєстрованого безробіття знижувався і в середньому був дещо нижчим за рівень безробіття в країні. Разом з тим, на ринку праці наявні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, зберігається негативна тенденція подальшого вивільнення працівників, зберігається негативна тенденція подальшого вивільнення працівників, наявний дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів, надлишок пропозиції управлінців, державних службовців, а з 2020 року і медичних працівників, що стало наслідком реформ, які проводяться. Існує дисбаланс між рівнем заробітної плати та потребами пошуків роботи, між рівнем кваліфікації та вимогами роботодавців до працівників. Серед зареєстрованих безробітних чимало осіб без кваліфікації або таких, хто давно не працював.

Новим викликом для державної системи соціального захисту, служби зайнятості стала світова пандемія вірусу COVID-19. Можна прогнозувати нові виклики і посилення навантаження на ринок праці і Служби зайнятості у зв'язку із поверненням в країну близько 2 млн. трудових мігрантів. Протягом березня-травня до центрів зайнятості звернулися тисячі таких мігрантів. Крім того, через служби зайнятості держава надає матеріальну допомогу підприємцям, щоб уникнути масового вивільнення працівників.

Швидке реагування на соціально-економічні і політичні виклики, здатність адаптуватись до нових умов діяльності і ефективно регулювати ринок праці можливі лише за умови модернізації технологій надання послуг, впровадження нових форм організації взаємодії СЗ із роботодавцями та шукачами роботи, підвищення професійної компетентності фахівців Служби; підвищення економічної і соціальної ефективності діяльності Державної служби зайнятості.

Хмельницька ОСЗ забезпечена всіма необхідними ресурсами для ефективного виконання поставлених перед нею завдань. Перспективне планування діяльності, підготовка програм зайнятості мають спиратися на реалістичні прогнози. Відсутність науково обґрунтованого прогнозу розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг гальмує підготовку кваліфікованих робітничих кадрів за професійним спрямуванням для задоволення поточних та перспективних потреб. На основі даних про чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку в Хмельницькій обласній службі зайнятості за 2001-2019 роки, було побудовано модель і виконано розрахунки методом найменших квадратів і методом статистичних рівнянь залежностей. Використання у прогнозуванні методу статистичних рівнянь залежностей було визначене як найбільш ефективне з числа альтернативних (рівень достовірності апроксимації $R^2 = 0,8663$), ефективним та найменш трудомістким, порівняно з методом найменших квадратів. Розрахунки показали, що протягом наступних двох років чисельність незайнятого населення буде збільшуватись щорічно на 5,5-6 тис. осіб.

Пріоритетними напрямом роботи Хмельницької обласної служби

зайнятості на 2020 р. в сучасних умовах є:

- підвищення професійної компетентності фахівців Служби;
- надання якісних соціальних послуг роботодавцям та шукачам роботи;
- проведення ефективної профорієнтаційної роботи з безробітними;
- впровадження та використання в роботі нових форм роботи, сервісів та інноваційних підходів, зокрема: інститутів кар'єрного радника та консультанта роботодавця, освітнього порталу тощо;
- поступове впровадження розрахунку ефективності надання послуг.

Підвищенню ефективності роботи центрів зайнятості сприятимуть нові підходи до організації роботи – для підвищення ступеня задоволення потреб клієнтів у послугах служби зайнятості.

Пропонується впровадження у роботу Хмельницького центру зайнятості таких новацій:

- запроваджувати нові підходи до організації роботи, переважно – із застосуванням сучасних інформаційних технологій (враховуючи досвід інших обласних Центрів зайнятості, наприклад, Донецького ОЦЗ):
- розробка електронних карт вакансій;
- створення електронних кабінетів шукачам роботи і роботодавцям;
- запровадження сервісу «портфоліо кар'єрного просування з індивідуальним супроводом» - із створенням відео-резюме претендента;
- розробка онлайн-карти області з електронними паспортами підприємств, організацій і установ – для зручності і пришвидшення надання шукачеві потрібної інформації.

Разом з цим важливо:

- поширювати впровадження програми кар'єрного радника і консультанта роботодавця; роботу Мобільних центрів професійної орієнтації (МЦПО) – використання профорієнтаційних автобусів.

- впроваджувати нові підходи до способів подачі інформації, використовувати різноманітні сучасні методи інформування населення про наявні вакансії;

- забезпечувати відбір і професійне навчання – підготовку спеціалістів, які працюють кар’єрними радниками і консультантами роботодавця, щоб вони були обізнані у тих галузях економіки, в яких представлені роботодавці.

- пропагувати можливості використання «Освітнього порталу» тощо.

Служба зайнятості є відкритою управлінською системою і тільки постійне оновлення пріоритетів, технологій, реалізація на практиці інноваційних підходів, розуміння потреби в певних реорганізаціях та змінах надасть можливість службі зайнятості адаптуватись до нових умов діяльності і ефективно регулювати ринок праці.

Мета ДСЗ на найближчу перспективу - стати більш проактивними – розкривати свої можливості роботодавцям та тим, хто шукає роботу, просувати офіційну зайнятість, стати надійним партнером з працевлаштування.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Биркентале В.В., Курилова Т.В. Занятость населения как социально-экономическая проблема современного общества. *Соціально-економічні та правові аспекти посткризового розвитку*. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції викладачів, аспірантів і студентів (м. Донецьк, 21 квітня 2012 р.). Донецьк, 2012. С.120-122.
2. Биркентале В.В., Непомнящая К.Э. Анализ и прогнозирование показателей занятости населения Украины. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції викладачів, аспірантів і студентів «Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства». Донецьк: «Донбас», 2013. С. 9-12.
3. Стеченко Д.М. Інноваційні форми регіонального розвитку: Навч. посіб. — К.: Вища шк., 2002. — 254 с.: іл.
4. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
5. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2001. 313с.
6. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 252с.
7. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. К.: Знання, 2004. 535 с.
8. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посібник. К.: Кондор, 2006. 432 с.
9. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
10. Попов С.В. Види безробіття та критерії їх класифікації. *Форум права*, 2006. №3. С. 106-110. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06psvkik.pdf>

11. Руженський М.М. Правовий статус безробітного в Україні та забезпечення державою його прав на зайнятість і працевлаштування: Науково-методична розробка. К.: ППК ДСЗУ, 2007. 28 с.

12. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. НАН України, Інститут економіки промисловості. Донецьк, 2005. 502 с.

13. Біркентале В.В., Борова А.О. Про застосування кореляційно-регресійного аналізу до визначення рівня безробіття в Україні. *Стратегічний розвиток національної економіки, регіонів і підприємств*: т.4. Моделі і методи ефективного стратегічного планування соціально-економічного розвитку. Матеріали всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 15-17 листопада 2012 р., Донецьк, ДонДУУ, 2012. С. 27-31.

14. Біркентале В.В. Розвиток публічного адміністрування у сфері зайнятості: національний та регіональний аспекти. *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечение иностранных инвестиций: региональный аспект*: збірник наукових трудов. Донецьк: ДонНУ, 2014. Т.2. С. 40-45.

15. Бажан І. Вдосконалення державного організаційно-економічного регулювання трудового потенціалу населення України. *Україна: аспекти праці*, 2005. № 5. С.14-18.

16. Бондаренко О.Г. Організаційно-управлінські, правові та економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці. URL: <http://www.nbuu.gov.ua>

17. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки: Навч. посібник. К.: МАУП, 2000. 176 с.

18. Лібанова Е.М. Ринок праці: соціально-демографічні аспекти. К.: Видавництво УАДУ, 1997. 360 с.

19. Мельник А.Ф., Васіна А.Ю., Кривокульська Н.М. Менеджмент державних установ та організацій: Навч. посібник. За ред. А.Ф. Мельник. Київ: ВД "Професіонал", 2006. 464 с.

20. Павлюк В.Д., Приступа М.І., Старцун В.І. Соціальна політика: Навч.посіб. Хмельницький: ХНУ, 2006. 214 с.

21. Панченко В.М. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та зайнятості населення. *Бюлетень ІПК ДСЗУ*, 2004. №2. С.50-52

22. Загвойська О.В. Основні механізми державного регулювання зайнятості сільського населення. Електронне науково-фахове видання. 2005. № 2. URL: www.nbuv.gov.ua

23. Чернявська Ю.Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*, 2007. № 8. С. 102-106.

24. Гнибіденко І.Ф. Зайнятість як соціальна складова економічного розвитку держави. *Ринок праці та зайнятість населення*, 2008. № 1. С.7 - 9.

25. Маршавін Ю.М. Взаємодія центрів зайнятості з роботодавцями: Науково-методична розробка. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 28 с.

26. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Україна: аспекти праці*, 2006. № 1. С.26-30.

27. Куліков Г.Т. Активізація процесу створення нових робочих місць у сучасних умовах. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. Збірник наукових праць. ДВНЗ КНЕУ, 2013. №1 (5). С. 25-31.

28. Мазурок П. Методологічні та інституціональні основи визначення інфраструктури ринку праці України. *Україна: аспекти праці*, 2005. № 1. С.17-22.

29. Петрова Т., Пазюк О., Пономарьова О. Методичні підходи щодо визначення стану регіональних ринків праці України. *Україна: аспекти праці*, 2005. №1. С.9-16.

30. Ушенко Н. Економічні передумови регулювання зайнятості населення України. *Україна: аспекти праці*, 2004. №7. С. 32-39.

31. Чернявська Ю.Б. Функції ринку праці та національні особливості їх відтворення. *Формування ринкових відносин в Україні*, 2007. № 3. С. 175-178.

32. Федоренко В.Г., Маршавін Ю.М., Туленков М.В. Ринок праці та

зайнятість населення. ІПК ДСЗУ, 2009. №1 (18). С. 3-26.

33. Чорна Л.О. Концепція регіональної політики зайнятості. *Ефективна економіка*: Електронне наукове видання ДДАУ, 2012. № 6 (2). URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1188>

34. Бичікова Л.А. Методичні аспекти оцінки збалансованості територіального ринку праці. *Вісник Технологічного університету Поділля*: Серія: економічні науки: В 2 ч. 2004. №2. Ч.2. С. 96-99.

35. Кисельова Т. Інфляція та безробіття: світовий досвід їхнього збалансування. *Праця і зарплата*, 2008. №26. С. 6

36. Кравчук І.В. Гостра проблема молодіжного безробіття (із виступу на конференції працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Зайнятість*, 2008. № 01. С. 1.

37. Казановський А.В. Актуальні проблеми розробки адаптаційної моделі діяльності державної служби зайнятості. *Ринок праці і зайнятість населення*. 2008. №1. С.15-19

38. Казановський А., Колот А. Соціальне партнерство на ринку праці (Офіційні документи, досвід, рекомендації). К.:ІПК ДСЗУ, 1995. 203с.

39. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1999. 288 с.

40. Руженський М.М. Правовий статус безробітного в Україні та забезпечення державою його прав на зайнятість і працевлаштування: Науково-методична розробка К.: ІПК ДСЗУ. 2007. 28с.

41. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. №803. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. N 14, ст. 170.

42. Конституція України (із змінами і доп.). К.: Атіка, 2006. 64 с.

43. Шевчук П.І. Соціальна політика: 2-е вид. Львів: Світ, 2005. 400 с.

44. Василенко П.М., Васильченко В.С., Галицький В.М., Швець П.В. Соціальна термінологія: Словник-довідник. К.: Знання України, 2007. 368 с.

45. Про вдосконалення державного регулювання в сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні: Указ Президента України. Документ

[1073/2005](#), редакція від [11.07.2005](#). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?user=index>

46. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. №875–XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>

47. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 19 вересня 2007 року "Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудоресурсного потенціалу України": Указ Президента України від 19 вересня 2007 р. № 895/2007. URL: <http://www.rainbow.gov.ua/>

48. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*, 1993. N 16. ст. 167.

49. Про удосконалення методології надання соціальних послуг роботодавцям та структури державної служби зайнятості (додаток 3 „Структура апарату регіонального центру зайнятості - 2 (кількість підпорядкованих БазЦЗ більше 20): Наказ ДЦЗ від 26 липня 2004 року № 107.

50. Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість: Закон України від 23.02.2006 №3483-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>

51. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України: Закон України від 23 лютого 2000 р. № 3235-IV (3235-15). *ВВР України*, 2005. № 2. Ст. 40.

52. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 20 грудня 2005 р. № 1602-III. *ВВР України*, 2000. № 25. Ст. 195.

53. Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем: Постанова Кабінету Міністрів України № 223 від 19.03.2008 року. URL: <http://www.dcz.com/ua>

54. Про Стратегію модернізації та розвитку державної служби зайнятості - виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2016-2020 роки. Постанова

Правління фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. № 96 від 16.02.2016. URL: www.dcz.gov.ua

55. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. №1533. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. N 22, ст.171.

56. Рынок труда и социальная политика в центральной и восточной Европе. Под ред. Н. Барра. М.: МКЦ "ДИС", 1997. 453 с. URL: <http://pn.pglu.ru/>

57. Веб-портал Міжнародної організації праці. URL: <http://www.declaration.kiev.ua>

58. Офіційний веб-сайт Міністерства праці і соціальної політики України. URL: <http://mlsp.gov.ua>

59. Веб-портал Державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.com/ua>

60. Про Державну службу зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu>

61. Програма зайнятості населення Хмельницької області на 2006 - 2007 роки_Затверджена рішенням III сесії Хмельницької обласної ради від 13 вересня 2006 року №15-3/2006

62. Програма зайнятості населення Хмельницької області на 2008 - 2009 роки_Затверджена рішенням XIII сесії Хмельницької обласної ради від 15 березня 2008 року №8-13/2008

63. Програма зайнятості населення Хмельницької області на період до 2017 року. URL: <https://hmsoczahist.com.ua/zakonodavstvo/22/49.html>

64. Стратегія регіонального розвитку Хмельницької області на 2011-2020 роки. URL: <https://km-oblrada.gov.ua/teksti-regionalnix-program-shho-znaxodyatsya-na-kontroli-oblasnoi-radi/>

65. Хмельницька обласна служба зайнятості: пріоритетні напрями роботи у 2020 році. URL: <https://khm.dcz.gov.ua/main-news>

66. Реєстр суб'єктів господарської діяльності. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/03491381/

67. Веб-портал Хмельницького обласного центру зайнятості. URL: <http://www.khm.ocz.com/ua>

68. Попит та пропозиція на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності (станом на 01.01.2020 р.). Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>

69. Офіційний сайт Головного управління статистики у Хмельницькій області. URL: <http://statbrd.ic.km.ua>

70. Офіційний Інтернет-сайт Державного комітету статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

71. Соціально-економічне становище області у 2017 році. Повідомлення головного управління статистики у Хмельницькій області. URL: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>

72. Соціально-економічне становище області у 2018 році. Повідомлення головного управління статистики у Хмельницькій області. URL: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>

73. Соціально-економічне становище області у 2019 році. Повідомлення головного управління статистики у Хмельницькій області. URL: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>

74. Офіційний сайт Хмельницької обласної державної адміністрації URL: <http://adm.km.ua/>

75. Ситуація на ринку праці та результати діяльності обласної служби зайнятості у 2018 році. Аналітична записка Хмельницького обласного центру зайнятості. URL: <http://www.khm.ocz.com/ua>

76. Стан ринку праці Хмельницької області в 2019 році. Аналітично статистичний огляд. Хмельницький обласний центр зайнятості. URL: <http://www.khm.ocz.com/ua>

77. Ситуація на ринку праці та результати діяльності обласної служби зайнятості у 2020 року. Аналітична записка Хмельницького обласного центру зайнятості (презентація). URL: <http://www.khm.ocz.com/ua>

78. Стан надання соціальних послуг службою зайнятості Хмельницької області за 2018 рік. Аналітико-статистичний збірник №4. Хмельницький ОЦЗ, 2019. 117 с. URL: <http://www.khm.ocz.com/ua>

79. Офіційний сайт Форуму місцевого економічного розвитку. Хмельницька область. URL: <http://www.led.org.ua/ukr/>

80. Савченко О., Макогон О. Служба зайнятості – партнер з працевлаштування, а не соціальна каса чи місце для відпочинку. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2791927-olga-makogon-direktor-derzavnogo-centru-zajnatosti.html>

81. Стратегія розвитку Державної служби зайнятості України на 2019-2022 роки (презентація). URL: www.dcz.gov.ua

82. Забелина Е. Прогнозирование рынка труда <http://www.pmuc.ru/jornal/>

83. Казановський А.В. Актуальні проблеми розробки адаптаційної моделі діяльності державної служби зайнятості. *Ринок праці і зайнятість населення*, 2008. №1. С.15-19

84. Кулинич О.І. Економетрія: Навч. посібник. Хмельницький: Поділля, 2003. 215 с.

85. Кулинич Р.О. Статистична оцінка чинників соціально-економічного розвитку. К.: Знання, 2007. 311 с.

86. Статистика ринків: Підруч. для вищ. навч. закл. ДАСОА Держкомстату України; наук. ред. Н.О. Парфенцевої. К.: "Інформаційно-аналітичне агентство", 2007. 863 с.

87. Структурно-логічні схеми (моделі) управління персоналом та цілісної системи якісного надання соціальних послуг населенню і роботодавцям Хмельницькою обласною службою зайнятості. Хмельницький, 2007. 34 с.

88. Маршавін Ю., Фокас Л., Ляміна Л. та ін. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України: Навч. посіб. К.: Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України, 2007. 528 с. URL: <http://www.ipk.kiev.ua>

89. Методика визначення комплексної оцінки результатів соціально-економічного розвитку регіонів: Постанова Кабінету Міністрів України від 4

лютого № 113. *Офіц. вісн. України*, 2004. №5. С. 234

90. Казановський А.В., Судаков М.В. Єдина інформаційно-аналітична система "Служба зайнятості": Науково-методична розробка. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 24с.





ДОДАТОК А

Теоретичні засади визначення сутності категорій «зайнятість» і «безробіття»



Рисунок А.1 - Соціально - економічні форми зайнятості [14, с. 84]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ А

Таблиця А.1- Види безробіття і тлумачення їх визначень*

Поняття	Визначення
Природне	безробіття, яке відповідає реальним природним умовам функціонування ринку праці, не спричиняє суттєвих негативних наслідків ні для всього суспільства, ні для окремих його членів
Оптимальне	таке безробіття, рівень якого нижче природного
Інституційне (інституціональне)	безробіття, пов'язане з державною політикою на ринку праці. Це безробіття очікування, яке стрімко зростає з поширенням у ринковій економічній системі соціального компонента
Вимушене	безробіття виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація фірми скорочує персонал
Зареєстроване	працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові і здатні розпочати підходящу для них роботу
Технологічне	безробіття, яке формується внаслідок запровадження інноваційних технологій (зокрема на виробництвах, де зменшення використання ручної праці найбільш вигідне)
Добровільне	безробіття, яке настає внаслідок звільнення працівника за власним бажанням, або небажання особи працювати через наявність нетрудових доходів або з інших особистих причин
Масове	безробіття у період циклічного спаду
Хронічне	безробіття, яке виникає з масовим безробіттям, коли створення нових робочих місць тривалий час значно відстає від зростання чисельності найманих працівників
Короткострокове	безробіття, яке триває від 1 до 3 місяців
Середньострокове	безробіття, яке триває від 3 до 6 місяців
Тривале	безробіття, яке триває більш ніж півроку
Довготривале	безробіття, яке триває понад рік
Економічне	безробіття, викликане кон'юктурою ринку, поразкою частини товаровиробників у конкурентній боротьбі
Застійне	це стихійний прошарок безробітних громадян, таких як жебраки, бомжі, бродяги
Конверсійне	безробіття, яке пов'язане із скороченням галузей військово-промислового комплексу або їх перепрофілюванням
Загальнодержавне	безробіття в межах всієї держави
Регіональне	безробіття в межах однієї адміністративно – територіальної одиниці, яке викликано різними причинами, притаманними даному регіону. Зумовлюється переважно територіальною концентрацією підприємств галузей економіки, для яких характерне найбільше скорочення потреби в робочій силі
Галузеве	безробіття в межах однієї галузі економіки
Міське	безробіття в міській місцевості
Сільське	безробіття в сільській місцевості
Професійне	безробіття серед працівників певної професії (наприклад, шахтарів, учителів, будівельників тощо)
Статеві - вікові	безробіття серед осіб різних вікових груп, а також серед чоловіків та жінок
Безробіття серед осіб з різним соціальним статусом	безробіття серед таких категорій, як робітники та службовці
Безробіття серед соціально – вразливих верств населення	самий болісний для держави та суспільства вид безробіття, оскільки він існує серед тих, хто не може на рівних конкурувати на ринку праці: інваліди; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; особи перед пенсійного віку; жінки з малолітніми дітьми тощо

*Джерело: складено автором за [10]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ А

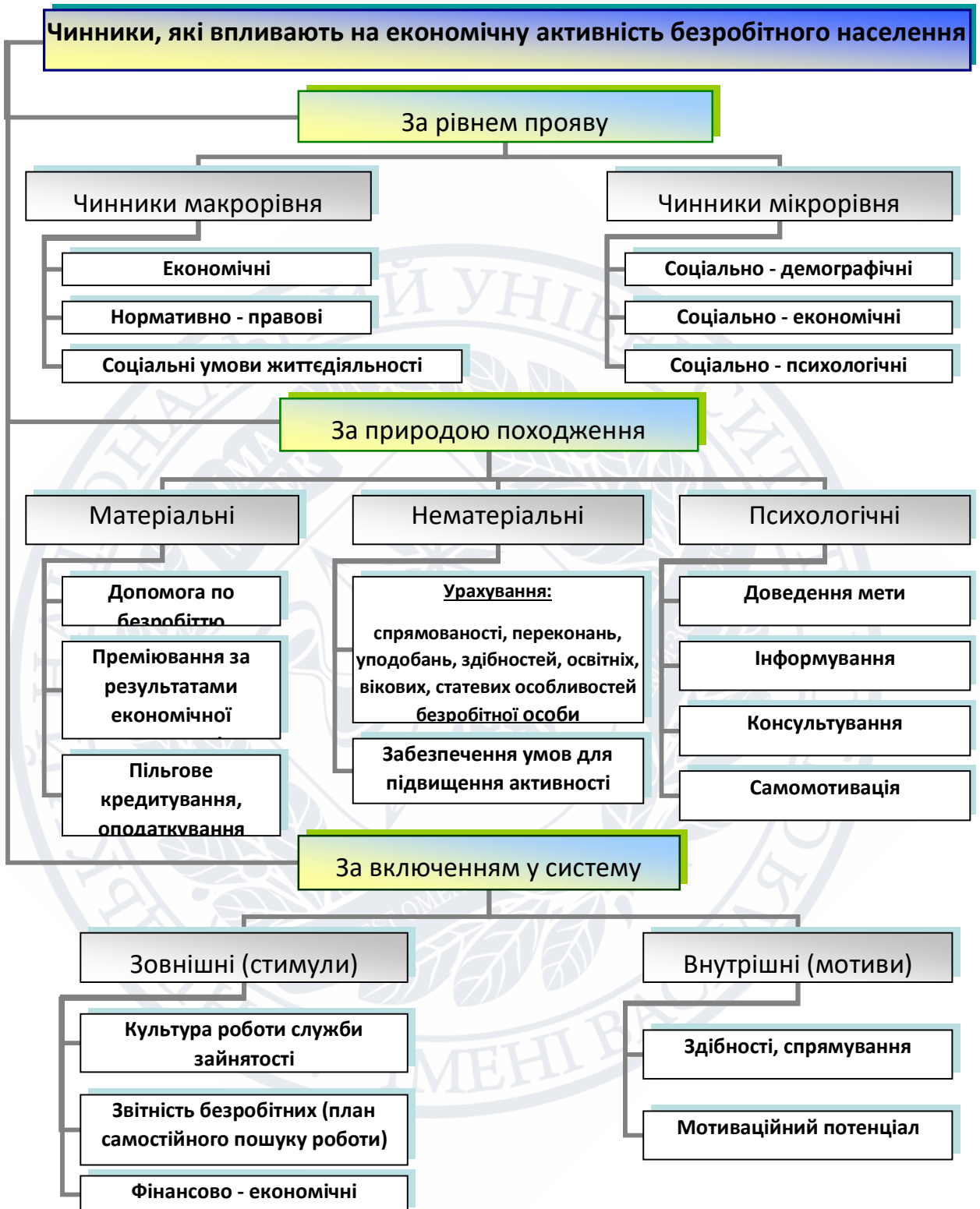


Рисунок А.2 – Чинники впливу на працевлаштування безробітних громадян

Джерело: Складено за [5, 7-11, 39-41].

ДОДАТОК Б

Складові системи державного регулювання зайнятості населення



Рисунок Б.1 - Складові механізми – методи та інструменти державного регулювання зайнятості [12,14-19, 22-24].

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Б



Рисунок Б.2–Види, функції та інструменти державної політики зайнятості[31]



Рисунок Б.3 - Заходи ДСЗ з соціального захисту безробітних [33]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Б



Рисунок Б.4 - Види професійного навчання [5-9]

ДОДАТОК В

**Методологічні основи аналізу ринку праці та діяльності служб
зайнятості**

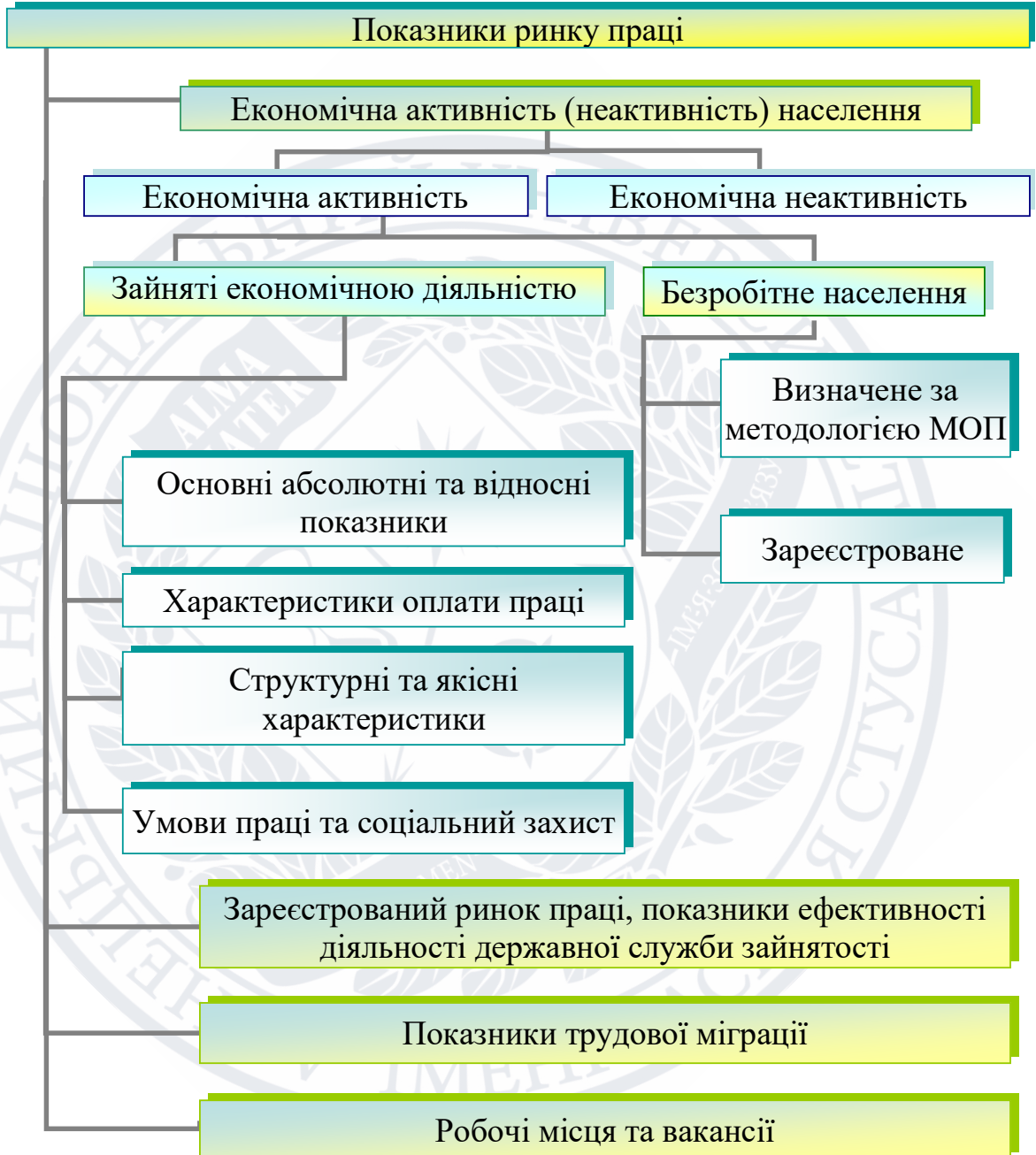


Рисунок В.1 - Система показників аналізу ринку праці

Джерело: складено за: [1-2, 4-5, 7-9, 12, 16, 18, 29, 34, 68]

ДОДАТОК Г

Структура управління Хмельницького обласного центру зайнятості

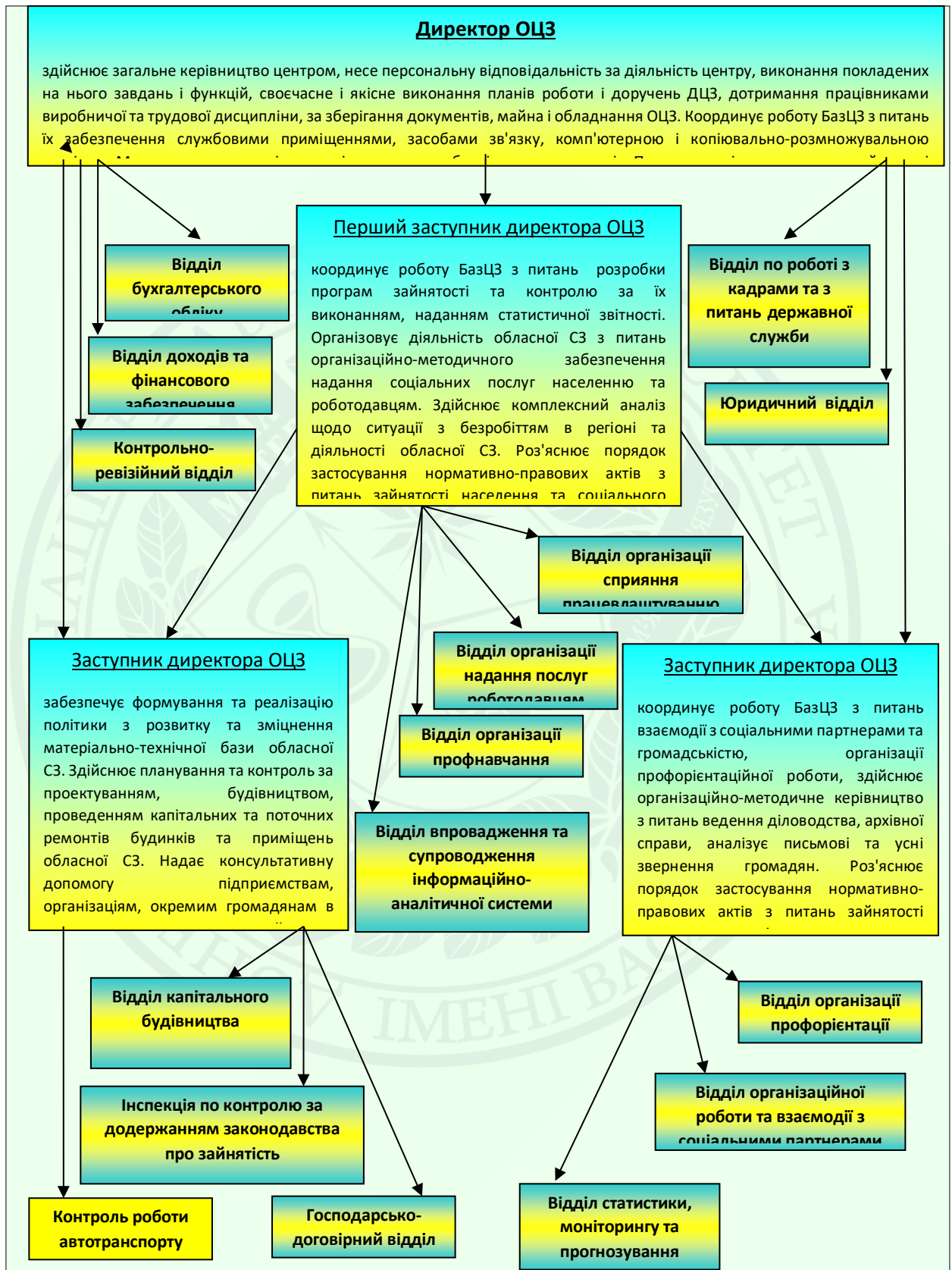


Рисунок Г.1 - Підпорядкованість підрозділів Хмельницького обласного центру зайнятості та розподіл функціональних обов'язків керівників [67]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Г

Дані про відокремлені підрозділи Хмельницького ОЦЗ [66, 67]

1. [Старосинявська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 41772032
Місцезнаходження ВП: 31400, Хмельницька обл., Старосинявський район, селище міського типу Стара Синява, вулиця Івана Франка, будинок 7а.
2. [Ярмолинецька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 41772048
Місцезнаходження ВП: 31200, Хмельницька обл., Ярмолинецький район, селище міського типу Ярмолинці, площа 600-річчя Ярмолинець, будинок 1.
3. [Нетішинська міська філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42180148
Місцезнаходження ВП: 30100, Хмельницька обл., місто Нетішин, проспект Незалежності, будинок 10.
4. [Шепетівська міськрайонна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42180326
Місцезнаходження ВП: 30400, Хмельницька обл., місто Шепетівка, вулиця Героїв Небесної сотні, будинок 63.
5. [Білогірська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: : 42180352
Місцезнаходження ВП: 30200, Хмельницька обл., Білогірський район, селище міського типу Білогір'я, вулиця Шевченка, будинок 54.
6. [Віньковецька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42180394
Місцезнаходження ВП: 32500, Хмельницька обл., Віньковецький район, селище міського типу Вінківці, вулиця Лесі Українки, будинок 1а.
7. [Волочиська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42180703
Місцезнаходження ВП: 31200, Хмельницька обл., Волочиський район, місто Волочиськ, вулиця Уральських танкістів, будинок 2в.

8. [Городоцька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42180792
Місцезнаходження ВП: 32000, Хмельницька обл., Городоцький район, місто Городок, вулиця Грушевського, будинок 82.
9. [Деражнянська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42180876
Місцезнаходження ВП: 32200, Хмельницька обл., Деражнянський район, місто Деражня, Майдан Привокзальний, будинок 2.
10. [Дунаєвецька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42180952
Місцезнаходження ВП: 32400, Хмельницька обл., унаєвецький район, місто унаївці, вулиця евченка, будинок 88.
11. [Ізяславська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42181047
Місцезнаходження ВП: 30300, Хмельницька обл., Ізяславський район, місто Ізяслав, вулиця М.Микитюк, будинок 16а.
12. [Кам'янець-Подільська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості.](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42181100
Місцезнаходження ВП: 32300, Хмельницька обл., місто Кам'янець-Подільський, вулиця Гагаріна, будинок 89.
13. [Красилівська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП: 42181141
Місцезнаходження ВП: 31000, Хмельницька обл., Красилівський район, місто Красилів, вулиця Центральна, будинок 1.
14. [Летичівська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)
Код ЄДРПОУ ВП 42181230
Місцезнаходження ВП: 31500, Хмельницька обл., Летичівський район, селище міського типу Летичів, вулиця Савіцького Юрія, будинок 29.
15. [Новоушицька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)

Код ЄДРПОУ ВП 42181419

Місцезнаходження ВП: 32600, Хмельницька обл., Новоушицький район, селище міського типу Нова Кшиця, вулиця Подільська, будинок 33 б.

16. [Полонська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)

Код ЄДРПОУ ВП: 42181487

Місцезнаходження ВП: 30500, Хмельницька обл., Полонський район, місто Полонне, вулиця Лесі Українки, будинок 116.

17. [Славутська міськрайонна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)

Код ЄДРПОУ ВП: 42181602

Місцезнаходження ВП: 30000, Хмельницька обл., місто Славута, вулиця Миру, будинок 20.

18. [Старокостянтинівська міськрайонна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)

Код ЄДРПОУ ВП: 42181670

Місцезнаходження вп: 31100, хмельницька обл., місто старокостянтинів, вулиця героїв небесної сотні, будинок 4

19. [Теофіпольська районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)

Код ЄДРПОУ ВП 42181780

Місцезнаходження ВП: 30600, Хмельницька обл., Теофіпольський район, селище міського типу Теофіполь, вулиця 30 років Перемоги, будинок 1.

20. [Хмельницька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)

Код ЄДРПОУ ВП: 42181838

Місцезнаходження ВП: 29013, Хмельницька обл., місто Хмельницький, вулиця Проскурівська, будинок 7.

21. [Чемеровецька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості](#)

Код ЄДРПОУ ВП: 42181911

Місцезнаходження ВП: 31600, Хмельницька обл., Чемеровецький район, селище міського типу Чемерівці, провулок Кооперативний, будинок 6.

ДОДАТОК Д

Аналізу ринку праці та діяльності служб зайнятості

Таблиця Д.1 - Чисельність населення Хмельницької області на 1 січня 2020 року та середня чисельність у 2019 році (осіб) [68-70, 75-78]

	Наявне населення		Постійне населення	
	на 1 січня 2020р.	середня чисельність у 2019р.	на 1 січня 2020р.	середня чисельність у 2019р.
Хмельницька область	1254702	1259704	1251539	1256541
м.Хмельницький	273713	272488	270879	269654
м.Кам'янець-Подільський	98970	99362	98266	98658
м.Нетішин	36746	36827	36669	36750
м.Славута	35230	35337	35164	35271
м.Старокостянтинів	34455	34513	34307	34365
м.Шепетівка	41189	41394	41019	41224
райони				
Білогірський	25403	25634	25478	25709
Вінковецький	22740	22956	22799	23015
Волочиський	48875	49235	48744	49104
Городоцький	45429	45784	45166	45521
Деражнянський	30458	30697	30633	30872
Дунаєвецький	59576	59993	59814	60231
Ізяславський	41972	42319	42320	42667
Кам'янець-Подільський	63302	63687	63254	63639
Красилівський	49345	49745	49404	49804
Летичівський	26490	26709	26647	26866
Новоушицький	26983	27222	26984	27223
Полонський	42648	42875	42844	43071
Славутський	28018	28216	28310	28508
Старокостянтинівський	27023	27308	27303	27588
Старосинявський	19093	19268	19145	19320
Теофіпольський	25353	25578	25373	25598
Хмельницький	52955	53092	52694	52831
Чемеровецький	38770	39045	38857	39132
Шепетівський	32100	32326	32397	32623
Ярмолинецький	27866	28094	27069	27297

¹ Розрахунки (оцінки) чисельності населення здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання. Дані попередні.

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Д

Таблиця Д.2 - Природний рух населення Хмельницької області в 2019 р.

	Кількість живонароджень	Кількість смертей	Природний приріст, скорочення (-)	Кількість смертей дітей у віці до 1 року
Хмельницька область	9939	19399	-9460	67
м.Хмельницький	2509	2650	-141	14
м.Кам'янець- Подільський	675	931	-256	5
м.Нетішин	284	246	38	3
м.Славута	286	432	-146	2
м.Старокостянтинів	262	399	-137	-
м.Шепетівка	365	629	-264	5
<i>райони</i>				
Білогірський	189	456	-267	3
Вінковецький	160	439	-279	1
Волочиський	347	897	-550	1
Городоцький	340	889	-549	1
Деражнянський	282	619	-337	5
Дунаєвецький	443	1065	-622	2
Ізяславський	277	754	-477	1
Кам'янець-Подільський	466	1278	-812	5
Красилівський	406	884	-478	2
Летичівський	214	543	-329	2
Новоушицький	167	534	-367	-
Полонський	326	686	-360	2
Славутський	255	690	-435	1
Старокостянтинівський	199	654	-455	-
Старосинявський	111	323	-212	-
Теофіпольський	191	457	-266	-
Хмельницький	441	889	-448	3
Чемеровецький	239	796	-557	3
Шепетівський	261	571	-310	5
Ярмолинецький	244	688	-444	1

¹ Дані попередні.

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Д

Таблиця Д.3 - Міграційний рух населення Хмельницької області у 2019 р.

	Кількість випадків прибуття	Кількість випадків вибуття	Міграційний приріст, скорочення (-)
Хмельницька область	22232	22775	-543
м.Хмельницький	6228	3637	2591
м.Кам'янець-Подільський	1457	1986	-529
м.Нетішин	545	746	-201
м.Славута	612	680	-68
м.Старокостянтинів	762	741	21
м.Шепетівка	645	791	-146
райони			
Білогірський	301	497	-196
Вінковецький	329	483	-154
Волочиський	877	1047	-170
Городоцький	611	772	-161
Деражнянський	543	685	-142
Дунаєвецький	906	1118	-212
Ізяславський	691	907	-216
Кам'янець-Подільський	976	934	42
Красилівський	753	1075	-322
Летичівський	394	504	-110
Новоушицький	310	420	-110
Полонський	633	726	-93
Славутський	685	646	39
Старокостянтинівський	519	634	-115
Старосинявський	253	390	-137
Теофіпольський	353	536	-183
Хмельницький	1173	998	175
Чемеровецький	617	610	7
Шепетівський	437	578	-141
Ярмолинецький	622	634	-12

¹ Дані попередні.

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Д

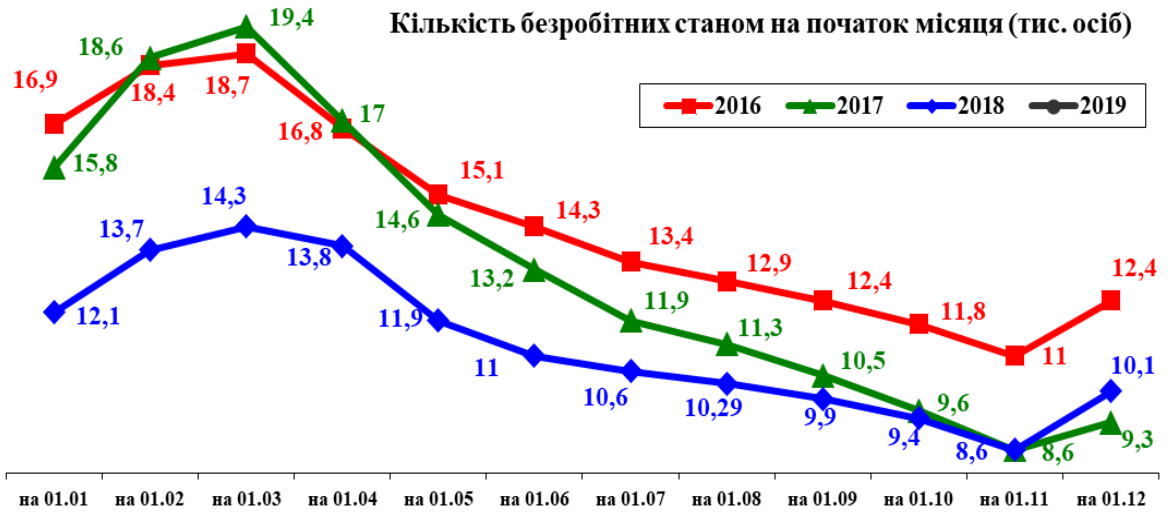


Рисунок Д.1 - Динаміка чисельності безробітних протягом 2016-2018 років
 Джерело: складено за [67-73, 75-78]

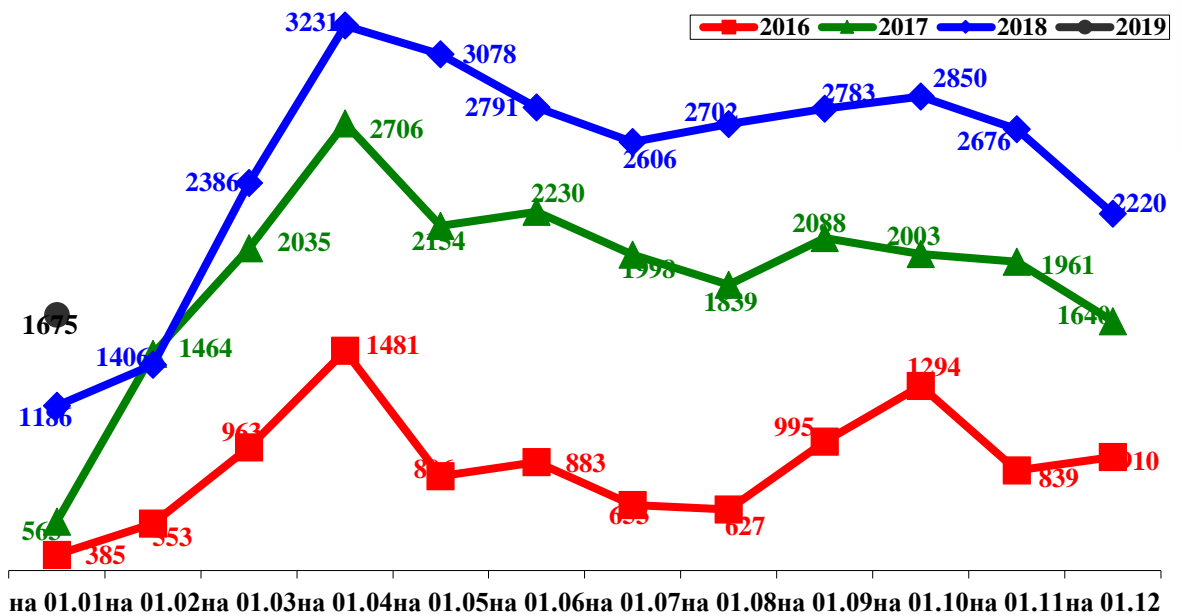


Рисунок Д.2 - Кількість вакансій станом на початок місяця,
 2016-2019 рр., одиниць

Джерело: складено за [67-73, 75-78]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Д

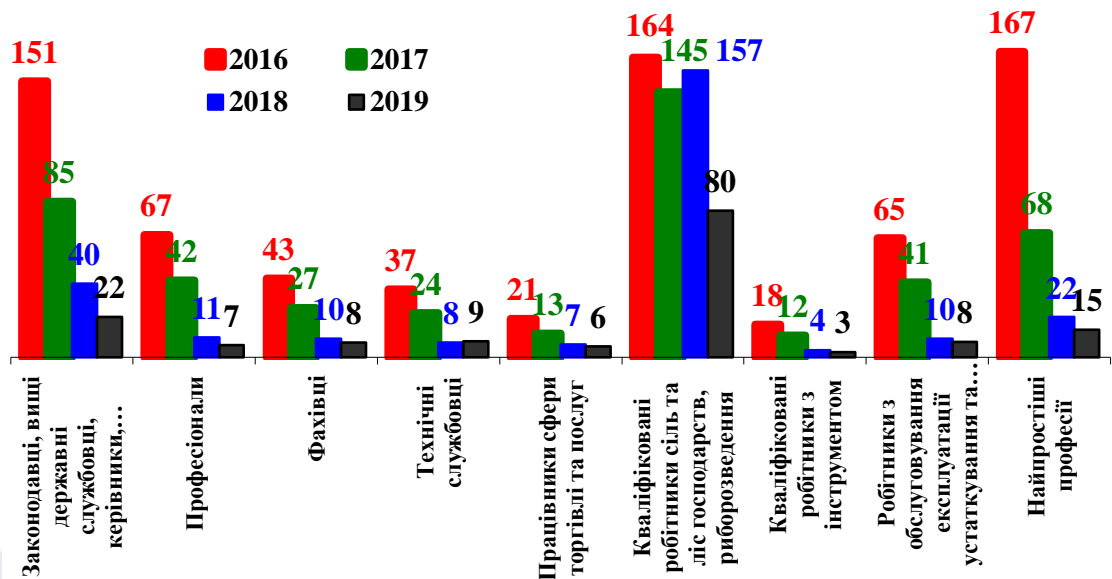


Рисунок Д.3 – Показники навантаження на одне вакантне місце, станом на 1 січня відповідного року (за професійними групами), осіб
Джерело: складено за [67-73, 75-78]



Надання послуг Хмельницькою обласною службою зайнятості:

у січні 2020 року (у порівнянні з січнем 2019 року)



Рисунок Д.4 – Динаміка змін у наданні послуг ОЦЗ у 2019-2020 рр. [77]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Д

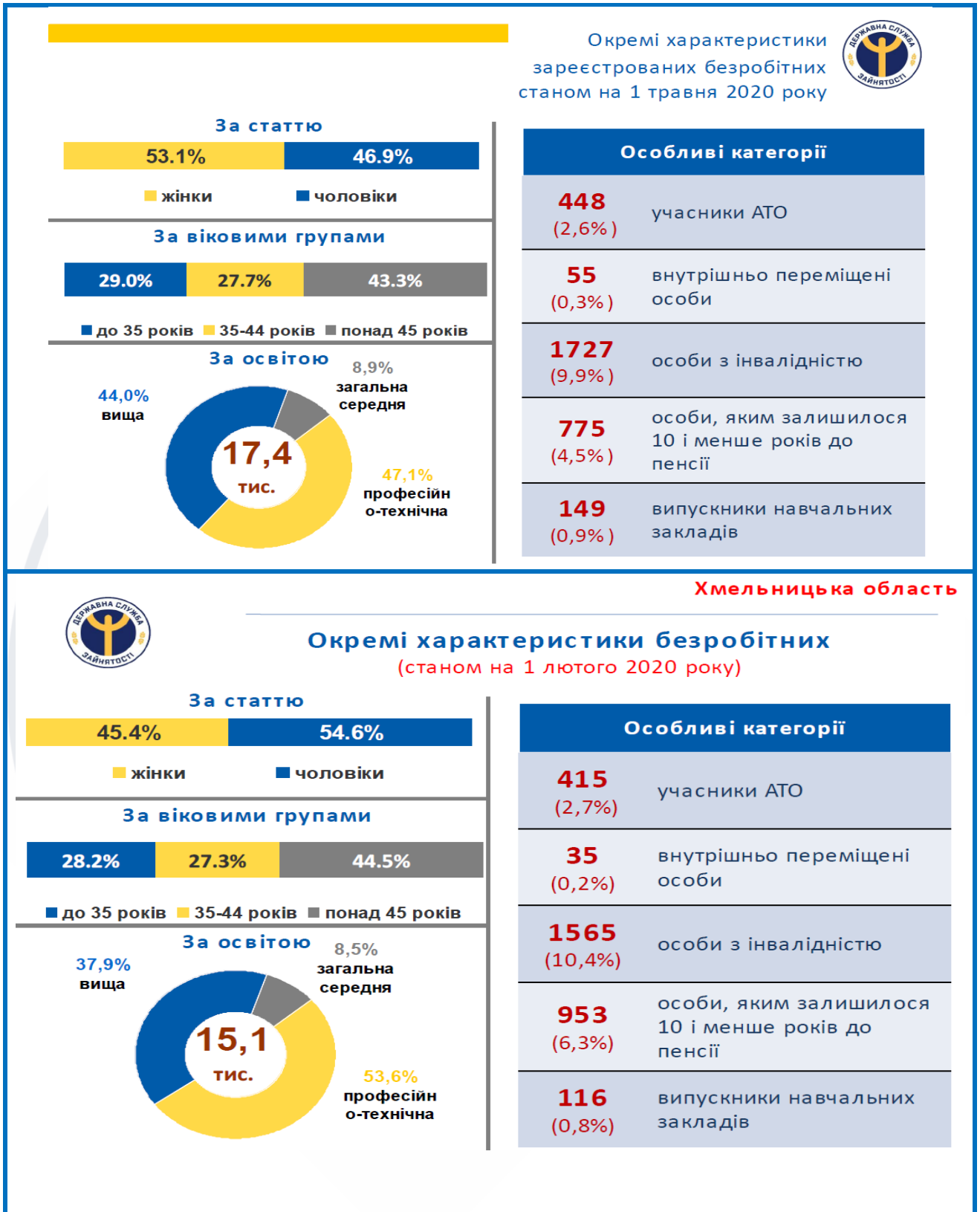


Рисунок Д.5 – Порівняльна характеристики безробітного населення

Хмельницької області на сучасному етапі (протягом лютого-травня 2020 р.)

Джерело: складено за [77]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Д

ТОП-10 найбільш затребуваних вакансій Хмельниччини [67-73, 75-78]:

1. оператор котельні
2. водій автотранспортних засобів
3. машиніст (кочегар) котельні
4. швачка
5. охоронник
6. продавець продовольчих товарів
7. кухар
8. підсобний робітник
9. водій тролейбуса
10. продавець .

Таблиця Д.4 – Актуальні показники безробіття, ринку праці і діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості [67]

Показник	на 01.05.2019	на 01.05.2020	зміна значення	
			%	+ (-) тис. осіб
Всього отримували послуги, тис. осіб	961,7	1 153,2	119,9	191,5
з них, мали статус безробітного, тис. осіб	311,4	457,0	146,8	145,6
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	250,0	380,9	152,4	130,9
Середній розмір допомоги по безробіттю, у квітні, грн.	2 948	3 715	126,0	+ 767 грн.
Кількість вакансій по формі З-ПН, тис. одиниць	90,8	53,1	58,5	-37,7
Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн.	6 179	6 889	111,5	+ 710 грн.

ДОДАТОК Е

Кількість і структура вакансій на ринку праці України, зареєстрованих в центрах зайнятості (станом на 01.02.2020 р.)

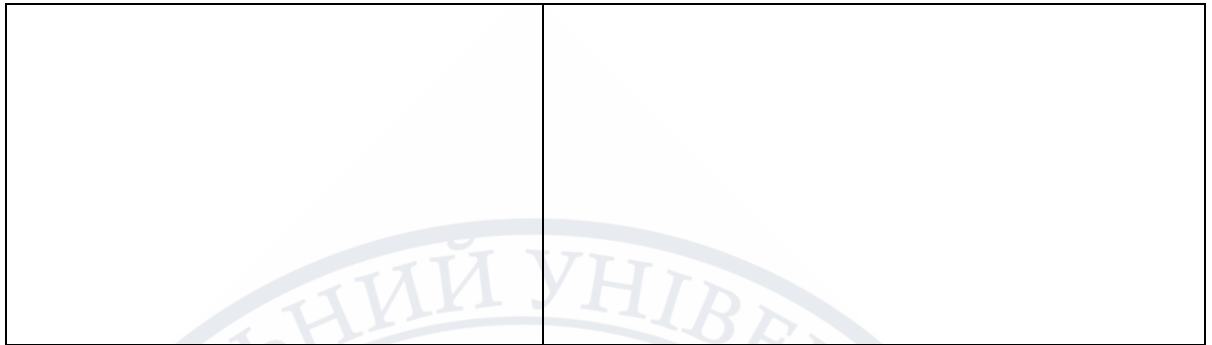


Рисунок Е.1 - Кількість вакансій у регіональному розрізі, тис. од. [59, 68]

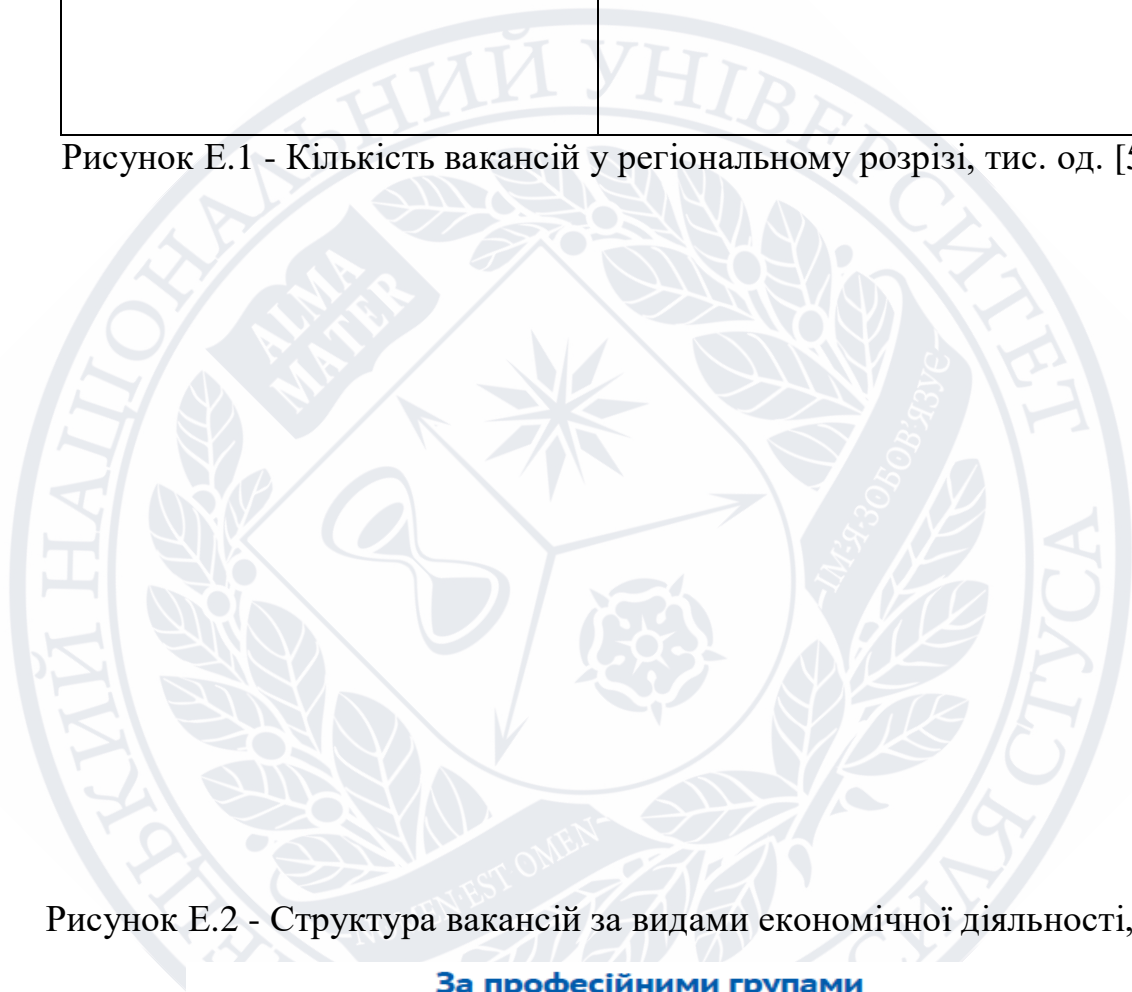


Рисунок Е.2 - Структура вакансій за видами економічної діяльності, % [68]



Рисунок Е.3 - Структура вакансій за професійними групами, % [68]

ДОДАТОК Ж

Заробітна плата у вакансіях по Україні (станом на 01.02.2020 р.)

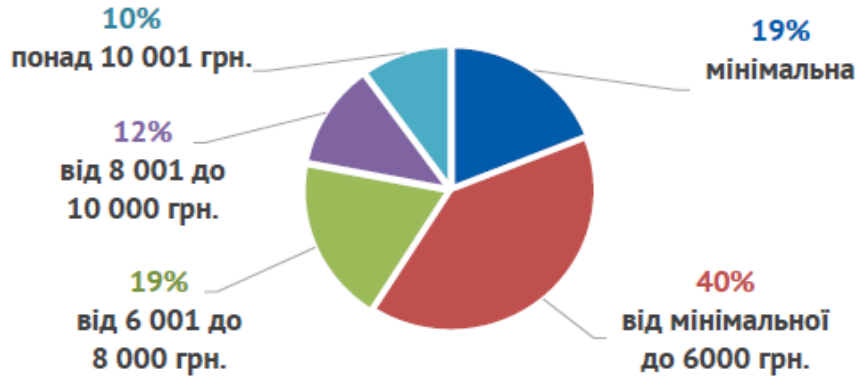


Рисунок Ж.1 - Структура вакансій за розмірами заробітної плати, % [68]

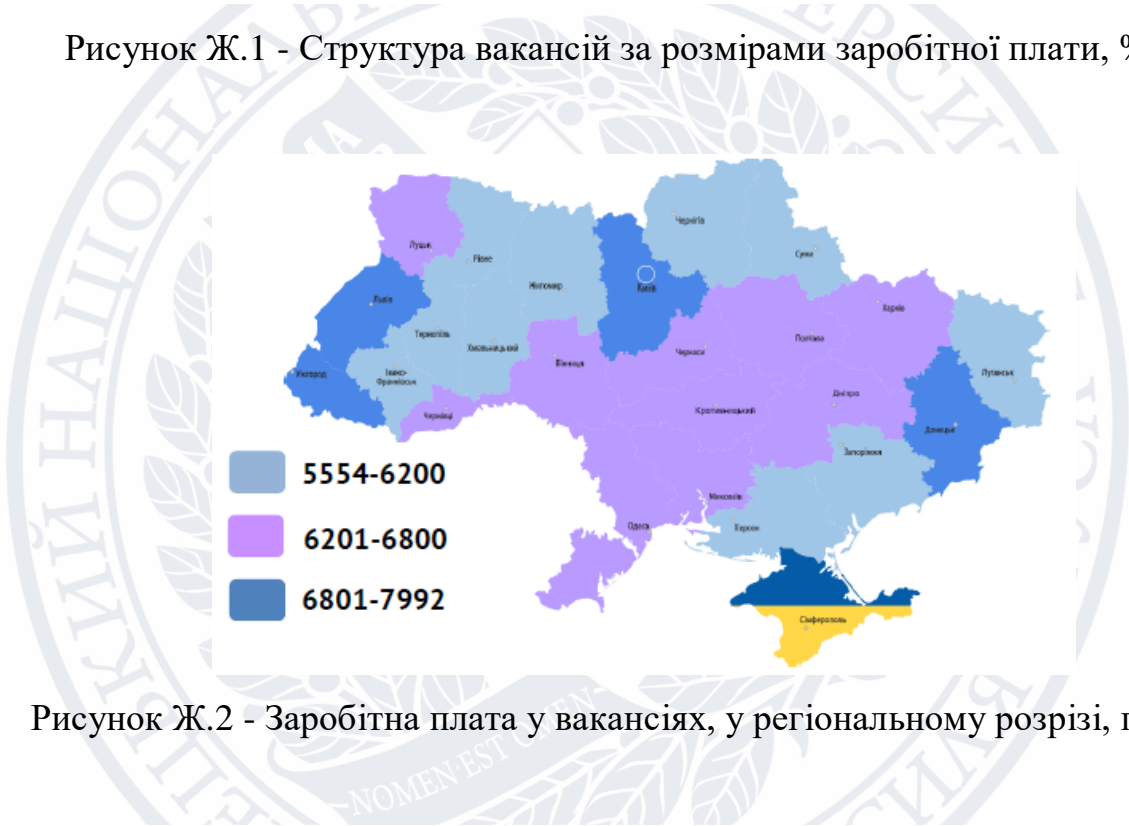


Рисунок Ж.2 - Заробітна плата у вакансіях, у регіональному розрізі, грн. [68]

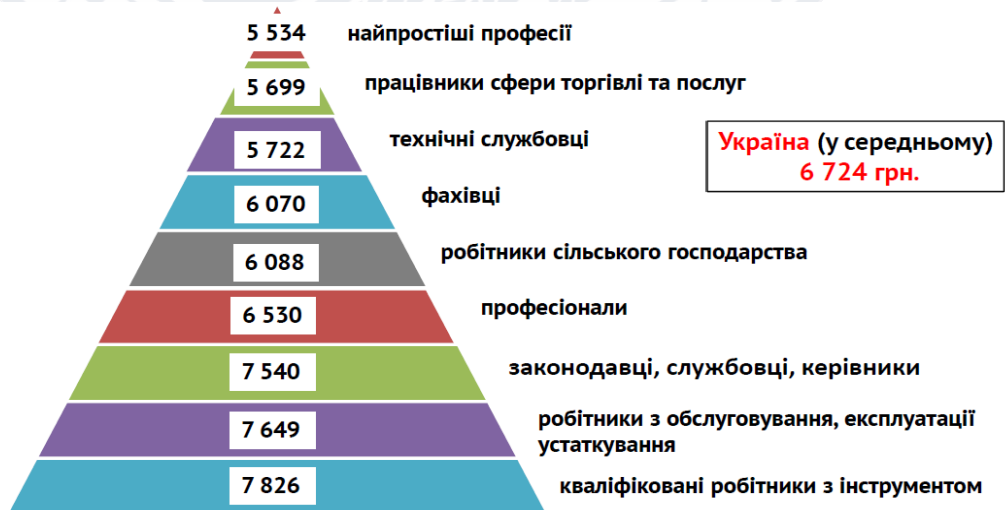


Рисунок Ж.3 - Заробітна плата у вакансіях за професійними групами, грн. [68]

ДОДАТОК К

Чисельність і структура безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості України (станом на 01.02.2020 р., %)



Рисунок К.1-Структура безробітних за видами економічної діяльності, % [68]

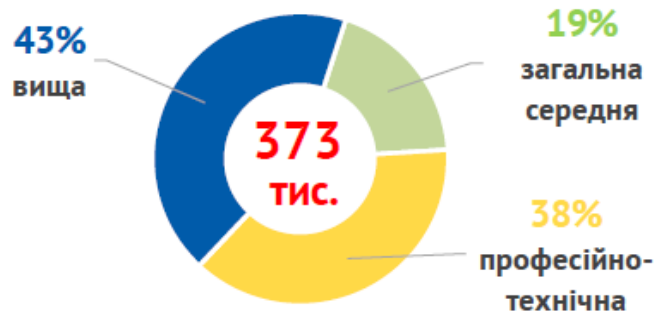


Рисунок К.2 - Структура безробітних за рівнем освіти, % [68]



Рисунок К.3 - Структура безробітних за професійними групами, % [68]

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ К

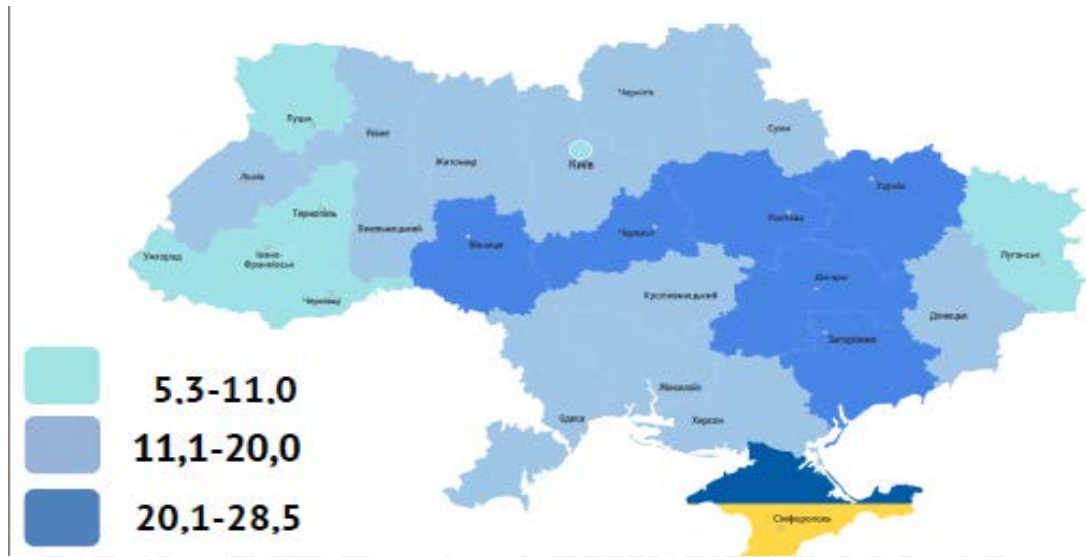


Рисунок К.4 –Чисельність безробітних, у регіональному розрізі, тис. осіб [68]

Назва професії	Назва професії
тракторист	економіст
підсобний робітник	фахівець
водій автотранспортних засобів	робітник фермерського господарства
робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	обліковець
продавець товарів	директор малої торговельної фірми
охоронник	заступник директора
бухгалтер	головний бухгалтер
кухар	виноградар
директор підприємства	начальник відділу
сторож	адміністратор
прибиральник службових приміщень	листоноша (поштар)
молодша медична сестра	укладальник-пакувальник
робітник на лісогосподарських роботах	завідувач складу
слюсар-ремонтник	менеджер (управитель)
менеджер (управитель) із збуту	дорожній робітник
продавець-консультант	вчитель закладу загальної середньої освіти
комірник	робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків

Рисунок К.5 - Професії, за якими спостерігається найбільший дефіцит кадрів в Україні (за Класифікатором професій, станом на 01.01.2020 р.) [59, 68]

ДОДАТОК Л

Прогнозування та програмування показників ринку праці

Таблиця Л.1 - Розрахунок теоретичних та прогнозних значень чисельності незайнятого населення, яке перебуватиме на обліку в Хмельницькій ОСЗ (метод найменших квадратів)

Рік	t_i	y_i	t_i^2	t_i^3	t_i^4	$y_i t_i$	$y_i t_i^2$	Параболічна модель		Лінійна модель	
								Теоретичне значення y_i	Відхилення теоретичного значення y_i від $y_i (+,-)$	Теоретичне значення y_i	Відхилення теоретичного значення y_i від $y_i (+,-)$
1991	1	5484	1	1	1	5484	5484	2336	-3148	40375	34891
1992	2	17813	4	8	16	35626	71252	11829	-5984	41716	23903
1993	3	21444	9	27	81	64332	192996	20717	-727	43058	21614
1994	4	22885	16	64	256	91540	366160	29002	6117	44399	21514
1995	5	24300	25	125	625	121500	607500	36683	12383	45741	21441
1996	6	34732	36	216	1296	208392	1250352	43760	9028	47083	12351
1997	7	49123	49	343	2401	343861	2407027	50234	1111	48424	-699
1998	8	55890	64	512	4096	447120	3576960	56103	213	49766	-6124
1999	9	60915	81	729	6561	548235	4934115	61369	454	51107	-9808
2000	10	67031	100	1000	10000	670310	6703100	66031	-1000	52449	-14582
2001	11	73762	121	1331	14641	811382	8925202	70090	-3672	53791	-19971
2002	12	75665	144	1728	20736	907980	10895760	73544	-2121	55132	-20533
2003	13	80176	169	2197	28561	1042288	13549744	76395	-3781	56474	-23702
2004	14	90597	196	2744	38416	1268358	17757012	78642	-11955	57815	-32782
2005	15	94323	225	3375	50625	1414845	21222675	80285	-14038	59157	-35166

Продовження таблиці Л.1

2006	16	93330	256	4096	65536	1493280	23892480	81324	-12006	60499	-32831
2007	17	83627	289	4913	83521	1421659	24168203	81760	-1867	61840	-21787
2008	18	90291	324	5832	104976	1625238	29254284	81592	-8699	63182	-27109
2009	19	82953	361	6859	130321	1576107	29946033	80820	-2133	64523	-18430
2010	20	71129	400	8000	160000	1422580	28451600	79444	8315	65865	-5264
2011	21	65502	441	9261	194481	1375542	28886382	77465	11963	67207	1705
2012	22	64149	484	10648	234256	1411278	31048116	74882	10733	68548	4399
2013	23	59900	529	12167	279841	1377700	31687100	71694	11794	69890	9990
2014	24	54000	576	13824	331776	1296000	31104000	67904	13904	71231	17231
2015	25	56600	625	15625	390625	1415000	35375000	63509	6909	72573	15973
2016	26	53000	676	17576	456976	1378000	35828000	58511	5511	73915	20915
2017	27	50213	729	19683	531441	1355751	36605277	52908	2695	75256	25043
2018	28	57495	784	21952	614656	1609860	45076080	46703	-10792	76598	19103
2019	29	59227	841	24389	707281	1717583	49809907	39893	-19334	77939	18712
2020 очікуване	30	61116	900	—	—	—	—	32479	-28637	79281	18165
2021 прогноз	31	62009	961	—	—	—	—	24462	-37547	80623	18614
Σ	435	1715556	8555	189225	4463999	28456831	553597801	1715429,75	-126,25	1715553	-3

Примітка: розраховано автором за даними аналітично-статистичних оглядів "Стан ринку праці Хмельницької області" за 2001- 2019 роки

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Л

Таблиця К.2 - Розрахунок теоретичних та прогнозних значень чисельності незайнятого населення, яке перебуватиме на обліку в Хмельницькій ОСЗ (метод статистичних рівнянь залежностей)

$Y_x = Y_{\text{МЛХ}} \left(1 - bd \frac{1 - \frac{(X_i \leq X_0), (X_i > X_0)}{X_0}}{1 - \frac{(X_i \leq X_0), (X_i > X_0)}{X_0}} \right)$					Парабола			
					Параметр b цього рівняння			
					$b = \frac{\sum d_y}{\sum d_x}$			
					$0,022947$			
№ чинника	Чинникова ознака X	Результативна ознака Y	x_0	$1 - \frac{(X_i \leq X_0), (X_i > X_0)}{X_0}$	$1 - \frac{y_i}{y_{\text{МЛХ}}}$ (d_y)	bdx	Теоретичні значення результативної ознаки, Y_x	
1	1	59900	1,000000	0,000000	0,000000	0,000000	59900,000000	
2	2	54000	-	1,000000	0,098497	0,022947	58525,476190	
3	3	56600	-	2,000000	0,055092	0,045894	57150,952381	
4	4	53000	-	3,000000	0,115192	0,068841	55776,428571	
5	5	50213	-	4,000000	0,161720	0,091788	54401,904762	
6	6	57495	-	5,000000	0,040150	0,114735	53027,380952	
7	7	59227	-	6,000000	0,011235	0,137682	51652,857143	
Разом	28	390435	1,000000	21,000000	0,481886	-	390435,000000	
коefficient стійкості			$K = 1 - \frac{\sum d_v - bd_x }{\sum d_v}$		$0,165650$		Коефіцієнт кореляції	
			$r_{xy} = \frac{\sum d_x d_y}{\sqrt{\sum d_x^2 \sum d_y^2}}$		$0,663445$		Індекс кореляції	
					$R = \sqrt{1 - \frac{\sum (d_y - bd_x)^2}{\sum d_y^2}}$		$0,601722$	
$d_x d_y$	d_x^2	d_y^2	$1 - \frac{y_i}{y_{\text{МЛХ}}}$ (d_y)	$d_y - bd_x$	$(d_y - d_{yx})^2$	$ d_y - bd_x $	$ y_i - y_x $	
0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	min y= 50213
0,098497	1,000000	0,009702	0,22947	0,075551	0,005708	0,075551	4525,476190	max y= 59900
0,110184	4,000000	0,003035	0,045894	0,009198	0,000085	0,009198	550,952381	min x= 1
0,345576	9,000000	0,013269	0,068841	0,046351	0,002148	0,046351	2776,428571	max x= 7
0,646878	16,000000	0,026153	0,091788	0,069932	0,004890	0,069932	4188,904762	
0,200751	25,000000	0,001612	0,114735	-0,074585	0,005563	0,074585	4467,619048	
0,067412	36,000000	0,000126	0,137682	-0,126446	0,015989	0,126446	7574,142857	
1,469299	91,000000	0,053898	-	-	0,034383	0,402062	24083,523810	

Рік	Чинникова ознака X	Результативна ознака Y	Теоретичні значення результативної ознаки, Y_x	Відхилення $Y_x - Y$ (+,-)
2013	1	59900	59900	0
2014	2	54000	58525	4525
2015	3	56600	57151	551
2016	4	53000	55776	2776
2017	5	50213	54402	4189
2018	6	57495	53027	-4468
2019	7	59227	51653	-7574
Разом	28	390435	390435	0
2020 очікуване		61116	64603	3487
2021 прогноз		62009	71323	9314

Параболічна модель	
	71694
	67904
	63509
	58511
	52908
	46703
	39893