

**Міністерство освіти і науки України
Національне агентство України з питань державної служби
Тернопільський національний економічний університет
Факультет державного управління
Магістратура**

Кафедра державного і муніципального управління

ПРИСТУПА Галина Тарасівна

Дипломна робота

**Формування системи зв'язків між органом державної
влади та громадськістю у контексті публічного
адміністрування**

Спеціальність 8.15010005 – державна служба

Слухачка спеціалізації
«Адміністративний менеджмент»
Приступа Г.Т. _____

Науковий керівник
д.е.н., професор Мельник А.Ф.

Дипломну роботу допущено до
захисту
«__» травня 2014 року
Зав. кафедри, д.е.н., професор
Мельник А.Ф.

«__» травня 2014 року
Декан ФДУ, к.е.н., доцент
Іващук О.Т.

ЗМІСТ

Вступ.....	
Розділ 1. Теоретико-правові засади формування системи зв'язків між органом державної влади і громадськістю у контексті публічного адміністрування.....	
1.1 Зв'язки органу державної влади з громадськістю в системі публічного адміністрування.....	
1.2 Теоретико-правові та методологічні засади професійного інформування громадськості у Державній службі зайнятості.....	
1.3 Зарубіжний досвід зв'язків з громадськістю в питаннях регулювання ринку праці.....	
Висновки до розділу 1.....	
Розділ 2. Аналіз чинної практики формування зв'язків служби зайнятості з громадськістю.....	
2.1 Організаційне забезпечення зв'язків між службою зайнятості та громадськістю.....	
2.2 Професійна орієнтація як об'єкт управлінських дій в питаннях зв'язків з громадськістю.....	
2.3 Взаємодія служби зайнятості з іншими органами влади в питаннях зв'язків з громадськістю як прояв становлення інституту публічного адміністрування.....	
Висновки до розділу 2.....	
Розділ 3. Модернізація системи формування зв'язків служби зайнятості з громадськістю в контексті розбудови публічного адміністрування.....	
3.1 Концептуальні підходи до модернізації системи формування зв'язків служби зайнятості з громадськістю в контексті розбудови публічного адміністрування.....	
3.2 Формування сучасної системи інформування громадськості щодо ситуації на ринку праці.....	
3.3 Удосконалення форм взаємодії державного органу і інших інституцій суспільства в питаннях регулювання ринку праці.....	
Висновки до розділу 3.....	
Висновки.....	
Список використаних джерел.....	
Додатки.....	

ВСТУП

Актуальність теми. Однією з передумов сталого демократичного розвитку суспільства є інформаційна відкритість органів влади. Саме прозорість дій влади виступає головною запорукою здійснення ефективної політики, уможливлення громадського контролю і зміцнення довіри до себе з боку людей. У всіх демократичних країнах влада зобов'язана виконувати чіткі процедури інформування громадян про свою діяльність і використовувати механізми залучення громадськості до формування державної політики та до оцінювання якості її реалізації.

Актуальність питання доступу до інформації діяльності органів влади останнім часом привертає велику увагу суспільства. Для формування громадянського суспільства і розбудови правової держави регулювання інформаційних відносин має важливе значення. Оскільки суспільство зацікавлене в ефективному використанні державної інформації, вона повинна бути доступною для кожного громадянина. Зважаючи на це органи влади повинні використовувати новітні інформаційні технології для надання інформації громадянам, комерційним організаціям та іншим установам. Процедура інформування громадськості прописана в Законах України «Про рекламу», «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про доступ до публічної інформації», «Про інформацію», «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації».

Питанням використання інформації в управлінні присвячено праці дослідників: І. Арістової, В. Бебика, Т. Безверхнюк, О. Берегової, М. Головатого, Н. Дніпренко, Н. Драгомирецької, В. Дрешпака, А. Єрмоленка, О. Зернецької, С. Кащавцевої, В. Козбаненка, В. Конецької, В. Королька, В. Комаровського, В. Малиновського, А. Мельник, В. Лісничого, Т. Ляпіної, Н. Нижник, Г. Почепцова, Т. Притиченко, Є. Ромата, В. Рубцова, І. Слісаренка, С. Серьогіна, М. Томенка, Є. Тихомирової Ю. Шемшученка та ін. Проблеми

формування і реалізації сучасної державної інформаційної політики досліджують О. Гриценко, Н. Грицяк, Г. Почепцов, В. Шкляр тощо. Теоретико-методологічними підходами, методичним інструментарієм та практичними заходами щодо інформатизації діяльності органів місцевого самоврядування в контексті надання якісних послуг населенню займався В. Пархоменко, дослідженням, пов'язаним з інформаційно-експертним супроводженням роботи органів державної влади, – А. Буханевич, який виробив концептуальні засади дослідження публічної адміністрації як оптимізаційного інституту публічно-владної діяльності, спрямованої на забезпечення інформаційно-експертного супроводження роботи органів державної влади з урахуванням відповідних оптимізаційних принципів реалізації публічного адміністрування. Із позицій соціології моделі формування зв'язків з громадськістю в органах місцевого самоврядування України проаналізував В. Водолазкий. Питання організації та вдосконалення зв'язків з громадськістю розглядались також в роботах провідних іноземних вчених з державного управління та менеджменту, а саме: Уэллс У., Бернет Дж., Мориарти С. Зв'язки з громадськістю як комунікативний аспект державно-управлінської діяльності вивчав й інший дослідник в сфері державного управління – Л. Руїс Мендісабаль, зосередившись на контексті сучасних процесів системної трансформації українського суспільства. Проте залишаються недостатньо розробленими проблеми інформаційного забезпечення та стратегічної спрямованості зв'язків з громадськістю в умовах регулювання ринку праці, аналізу результатів використання зв'язків з громадськістю; не визначено механізм та методи моніторингу громадської думки; відсутній комплексний підхід до даної діяльності.

В державній службі зайнятості створена дієва система професійного інформування громадськості. Її головним завданням є інформування громадян щодо стану ринку праці, доступності та прозорості послуг усім верствам населення. Здійснення цієї роботи потребує постійного самовдосконалення та самоосвіти спеціалістів різного рівня – базового, регіонального та державного,

а також оновлення та запровадження прогресивних форм, методів, засобів та інструментарію.

Метою дослідження є формування системи зв'язків з громадськістю органів державної влади та з'ясування шляхів активізації їх інформаційної діяльності у контексті публічного адміністрування.

Основними завданнями магістерської роботи є:

- визначити основні зв'язки органу державної влади з громадськістю в системі публічного адміністрування;
- дослідити теоретико-правові та методологічні засади професійного інформування громадськості у Державній службі зайнятості;
- проаналізувати зарубіжний досвід зв'язків з громадськістю в питаннях регулювання ринку праці;
- здійснити аналіз чинної практики формування зв'язків служби зайнятості з громадськістю;
- розглянути організаційне забезпечення зв'язків між службою зайнятості та громадськістю;
- ознайомитись із професійною орієнтацією як об'єктом управлінських дій в питаннях зв'язків з громадськістю;
- вивчити взаємодію служби зайнятості з іншими органами влади в питаннях зв'язків з громадськістю як прояв становлення інституту публічного адміністрування;
- переглянути концептуальні підходи до модернізації системи формування зв'язків служби зайнятості з громадськістю в контексті розбудови публічного адміністрування;
- оцінити формування сучасної системи інформування громадськості щодо ситуації на ринку праці;
- висунути пропозиції щодо удосконалення форм взаємодії державного органу і інших інституцій суспільства в питаннях регулювання ринку праці.

Об'єктом дослідження є функціональна діяльність у сфері системи зв'язків між органами державної влади та громадськістю засобами Державної служби зайнятості.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти формування системи зв'язків між органом державної влади та громадськістю в контексті публічного адміністрування.

Методи дослідження: з метою вирішення визначених у магістерській роботі завдань будуть використані такі методи: теоретичного аналізу і синтезу – для аналізу положень, викладених у наукових джерелах стосовно трактування понять: «публічне адміністрування», «ринок праці», «зв'язки з громадськістю» та нормативно-правових актів України з регламентування професійного інформування державної служби зайнятості; системного аналізу – для уточнення сутнісних ознак поняття «професійного інформування в системі Державної служби зайнятості» та дослідження процесів інформаційного обміну між учасниками процесу взаємодії у взаємозв'язку та їх взаємозалежності; систематизації – для характеристики сутнісних ознак системи зв'язків з громадськістю в різних галузях науки і в системі Державної служби зайнятості та розкриття змісту функцій; компоративного аналізу – для виявлення недоліків в організаційному та нормативно-правовому забезпеченні діяльності з питань професійного інформування громадськості підрозділами органів влади на місцевому рівні; логічний, прогностичний, узагальнення, наукової абстракції – для визначення складових організаційно-правового механізму проблем у профінформуванні місцевими органами влади та розробці напрямів та методів їх вдосконалення; соціологічні – для вивчення думки населення щодо якості та доцільності професійного інформування громадськості щодо ситуації на ринку праці; психологічні – для отримання даних щодо відкритості інформації про послуги ринку праці; статистичні – для статистичної обробки отриманих даних.

Інформаційною базою для написання дипломної роботи послужили: монографії, підручники вітчизняних і зарубіжних авторів, періодичні видання, звітність державного органу влади, Інтернет та нормативно-законодавчі акти.

Наукова новизна полягатиме у розвитку теоретичних положень та виробленні практичних рекомендацій у сфері формування системи зв'язків між органами державної влади та громадськістю у контексті регулювання ринку праці регіону, в тому числі засобами служби зайнятості.

Практичну цінність складатимуть розроблені практичні рекомендації, що можуть використовуватись у діяльності щодо удосконалення професійного інформування громадськості на базі служби зайнятості.

Апробація. Результати роботи апробовані в квітні 2014 року на Загальноуніверситетській студентській конференції «Формування особливості майбутнього вченого, фахівця високої кваліфікації» та опубліковані в збірнику наукових праць слухачів магістратури «Актуальні проблеми державної служби та адміністративного менеджменту». — Тернопіль: ТНЕУ, 2014.

1.1 Зв'язки органу державної влади з громадськістю в системі публічного адміністрування.

Зв'язки із громадськістю — «паблік рилейшнз» (від англ.— відносини з публікою, зв'язок із громадськістю) — одна з конкретних функцій управління, яка сприяє встановленню і підтримці спілкування для виявлення спільних інтересів і досягнення взаєморозуміння та співробітництва між організацією і громадськістю. Паблік рилейшнз (ПР) сьогодні сприймається як важливий елемент ділових відносин всіх сфер повсякденного життя [21].

Зв'язки з громадськістю – це невід'ємна частина сучасної управлінської діяльності, яка спрямована на створення атмосфери взаєморозуміння між органом державної влади і громадськістю, між партнерами у всіх сферах суспільного життя на основі правдивої і повної інформації.

Зв'язки з громадськістю як наука виникла і розвивається на стику соціальної психології, логіки, менеджменту і маркетингу, її основна мета – забезпечити формування громадської думки та управління нею за допомогою використання сучасних систем масової комунікації та заходів масової інформації– преси, радіо, телебачення, зв'язку а також безпосередніх контактів з громадськістю, з цільовою аудиторією, партнерами, споживачами, клієнтами.

Мета ПР органа державної влади, зокрема Державної служби зайнятості України (ДСЗУ) — установа двостороннього спілкування для виявлення спільних інтересів і досягнення взаєморозуміння між громадянами і державною владою, засноване на природі, знанні та повній інформованості.

До багатьох проблем життєдіяльності суспільства в нових умовах господарювання відноситься проблема зайнятості населення та створення робочих місць. Для вирішення цієї проблеми, яка особливо загострилася в умовах фінансово-економічної кризи, державна служба зайнятості вимушена, по-перше, оперативно реагувати на зміни зовнішніх умов, по-друге, повною мірою усвідомити свою роль як інструменту здійснення політики зайнятості, по-третє, виконувати ініціативну лідерську функцію у взаємовідносинах із

роботодавцями, профспілками та органами місцевого самоврядування у сфері регулювання процесів на ринку праці та сприяння у працевлаштуванні й забезпеченні соціального захисту населення.

У наш час ПР в системі ДСЗУ містить у собі такі основні напрямки: 1) вивчення суспільної думки; 2) суспільні відносини; 3) урядові відносини; 4) життя співтовариства; 5) фінансові відносини; 6) міжнародні відносини; 7) споживчі відносини; 8) дослідження і статистика; 9) засоби масової інформації (ЗМІ).

Саме зв'язки з громадськістю через призму публічного адміністрування забезпечують прозорість дій органу державної влади з питань регулювання ринку праці.

На думку О.А. Грішнєвої, ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці; це також економічний простір – сфера працевлаштування [13].

В.С. Буланов і Н.А. Волгін під ринком праці розуміють динамічну систему, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочої сили на життєві засоби, і механізм попиту і пропозиції, що функціонує на основі інформації [21]

Згідно підпункт 19, пункту 1, статті 1 Закону України «Про зайнятість», ринок праці - система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства [49].

Загальне визначення термінам «адміністрування», «публічність», «публічна адміністрація» дає Малиновський В.Я.:

- адміністрування (лат. *administro* - керую) – 1) управління, завідування; 2) формальне, бюрократичне управління, здійснюване лише шляхом наказів і розпоряджень [24].

- публічність – загальний принцип державного управління, який означає відкритість та прозорість функціонування виконавчої влади, забезпечує зв'язок її органів та посадових осіб із суспільством, громадянами [78]

- публічна адміністрація – сукупність державних і недержавних суб'єктів публічної влади, ключовими структурними елементами якої є: а) органи виконавчої влади; б) виконавчі органи місцевого самоврядування [15].

На сьогодні центри зайнятості, що розв'язують значну частину місцевих справ з питань регулювання ринку праці, управляють ними в інтересах суспільства та формуються навколо органів виконавчої влади, необхідно як систему публічної влади, яка здійснює адміністративно-управлінські функції, а основні складові частини такої системи доповнюють та взаємодіють одна з одною з метою забезпечення як інтересів держави, так і інтересів суспільства.

Публічна адміністрація здійснює певний цілеспрямований вплив її суб'єктів на ті сфери життєдіяльності суспільства, які потребують такого впливу, з метою узгодження та задоволення як інтересів держави, так і інтересів суспільства.

Службі зайнятості, як публічній адміністрації притаманні характерні ознаки (властивості):

- 1) це певним чином узгоджена і організована система органів;
- 2) суб'єктом виступає держава;
- 3) публічна адміністрація спирається на владні повноваження, виконує адміністративно-управлінські функції;
- 4) діяльність публічної адміністрації поширюється на все суспільство;
- 5) метою діяльності виступає забезпечення інтересів як держави, так і суспільства в цілому.

А основними завданнями СЗ в контексті публічної адміністрації є, по-перше, забезпечення реалізації законів і підзаконних нормативно-правових актів, а по-друге, виконання великого обсягу роботи з надання різноманітних послуг населенню (адміністративних, консультативних, організаційних, соціальних тощо) [27]

ПР — це сприяння встановленню взаєморозуміння і доброзичливості між особою, організацією та іншими людьми, групами людей або суспільством у цілому за допомогою поширення роз'яснювального матеріалу, розвитку обміну (інформацією) і оцінки реакції суспільства.

В основі ПР покладена теорія спілкування. Недостатність спілкування породжує багато випадків непорозуміння, і тому поліпшення каналів спілкування, розробка нових засобів створення двостороннього потоку інформації і розуміння є головними завданнями будь-якої програми ПР. Недоліками спілкування пояснюються багато труднощів у державному управлінні. У цій сфері, як підкреслюють фахівці, можна багато чого досягти за допомогою методів ПР.

Якщо розглядати ПР як функцію управління, то для системи державного управління об'єктом управління ПР буде громадськість в особі громадян, виборців, партій, громадських організацій, корпорацій тощо. Суб'єктом цих відносин виступають державні органи та органи місцевого самоврядування, зокрема Державна служба зайнятості.

У чинному законодавстві України правові аспекти ПР регулюються такими нормативними актами: Конституцією України; Законом України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні»; Законом України «Про інформацію»; Законом України «Про науково-технічну інформацію»; Законом України «Про захист інформації в автоматизованих системах»; Законом України «Про інформаційні агентства»; Законом України «Про телебачення і радіомовлення»; Законом України «Про доступ до публічної інформації».

Відповідно до Закону України «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації», висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні – це одержання, збирання, створення, поширення, використання і зберігання інформації про діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб про роботу цих органів [49].

Паблік рилейшнз в системі служби зайнятості (СЗ) опирається на певні методи — сукупність прийомів, засобів і інструментів, за допомогою яких суб'єкт управління взаємодіє із громадськістю. До основних методів ПР в системі регулювання ринку праці можна віднести: взаємодія із ЗМІ, використання друкованого слова; фотографії; виставки і ярмарки; презентації; аудіовізуальні засоби; використання усної мови; рекламу «престижу»; вивчення суспільної думки; конференції; гостинність тощо.

Здійснення паблік рилейшнз на практиці розділяється на три групи дій: 1) активні дії щодо досягнення доброзичливості; 2) збереження репутації (виявлення традицій організації, які можуть нашкодити суспільній думці і відмова від них); 3) внутрішні відносини (використання прийомів, зорієнтованих на створення у співробітників почуття відповідальності і зацікавленості справами організації).

У Тернопільській обласній службі зайнятості ПР здійснюється шляхом діяльності відділу організаційної роботи та взаємодії з соціальними партнерами та громадськістю, а у Тернопільському міськрайонному центрі зайнятості — відділу довідково-інформаційної роботи з населенням.

Досвід західних країн і специфіка діяльності СЗ, які повинні проводити постійні кампанії зі зв'язків із громадськістю, свідчить про ефективність роботи відповідного відділу. Цілі і завдання відділу полягають в постійному інформуванні громадськості про політику державного органу і його повсякденну діяльність; наданні громадськості можливості висловлювати свої думки про нові важливі проекти і плани щодо прийняття остаточних рішень; здійсненні просвітницької роботи серед громадськості про діяльність СЗ, інформуванні людей про їхні права і обов'язки.

Найбільш важливим аспектом ПР завжди залишається особистий контакт членів і співробітників місцевого органу влади із громадськістю. СЗ повинна вбачати основне завдання своїх зв'язків із громадськістю в тому, щоб прикласти максимальні зусилля для встановлення дружніх відносин між співробітниками апарату органу і відвідувачами. Всі види контактів: особистий, переписка,

спілкування по телефону, — повинні бути тактовними й непримусовими. Коли відвідувач приходить у державну установу, він повинен легко знайти потрібний йому відділ або отримати відповідну інформацію. Тому дуже важливу роль відіграють відповідні вказівки всередині приміщення.

Основними функціями відділів є зв'язки із ЗМІ; зв'язки з місцевим населенням (зайняти, незайнятим); взаємозв'язки з інформаційними центрами; створення і підтримка позитивного іміджу органу державної влади; організація ярмарок вакансій, ярмарків кар'єри та Днів відкритих дверей центру зайнятості; організація круглих столів; робота з підвищення ролі і авторитету органу державного управління.

З позицій державного управління найбільш прийнятним є розгляд інформації як засобу організації управління соціальними системами.

Інформація в управлінні соціальними системами – це відповідним чином документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються у суспільстві, державі та навколишньому природному середовищі, і які використовуються в управлінській діяльності (управлінському процесі, управлінських відносинах) [19].

Відповідно до Закону України “Про інформацію” до спеціальних принципів інформаційної діяльності мають бути віднесені: гарантованість права на інформацію; відкритість, доступність інформації та свобода її обміну; об'єктивність, вірогідність інформації; повнота і точність інформації; законність одержання, використання, поширення та зберігання інформації [14].

Зазначимо наступні аспекти сутності поняття “інформація” і її ролі у сфері державного управління:

- властивість інформації полягає у її здатності втілюватися в різні сигнали (або знаки) та відтворюватися з них;
- інформація виникає в результаті діяльності суб'єкта;
- інформація – невід'ємний елемент процесу управління;
- інформація повинна бути належним чином організована, щоб бути максимально корисною для виконання своєї ролі;

- інформація як ресурс існуватиме за умови виникнення потреби в ній;
- інформація забезпечує переведення системи в новий стан, який забезпечує її рух до визначеної мети.

До інформаційних потоків СЗ, як державного органу влади, відносять таку інформацію: розпорядчо-директивну, офіційну, суспільну, вихідну управлінську [21].

Термін «комунікація» у державному управлінні визначається як рух інформації; інструмент діалогу між учасниками управлінського процесу; складова процесу взаємодії влади і громадянського суспільства.

Тож, можна говорити про комунікацію як процес двостороннього обміну інформацією між органом державної влади і громадськістю за допомогою засобів зв'язку і соціально-комунікативних технологій.

Комунікація передбачає не менше двох суб'єктів, які постійно або тимчасово взаємодіють. Взаємодія СЗ із цільовими аудиторіями – це безперервний обмін соціальною інформацією, який здійснюється завдяки наявності комунікативного ланцюга.

В системі СЗ можна виділити дві інформаційно-комунікативні системи:

- 1) Внутрішню (комунікації, що забезпечують взаємодію суб'єктів різних рівнів управління, підрозділів, посадовців шляхом налагодження комунікаційних каналів в процесі особливих контактів, обміну документацією, функціонування електронних засобів зв'язку і т.п.

- 2) Зовнішню (комунікації СЗ з іншими органами влади, у підпорядкуванні яких вони знаходяться, наприклад, для районних центрів зайнятості – обласний центр зайнятості, для обласного центру зайнятості – державний центр зайнятості, а також різні групи громадськості).

В загальному абстрактному вигляді на рівні СЗ комунікативні процеси складаються між декількома учасниками: місцевими центрами зайнятості, обласним центром зайнятості, державним центром зайнятості та громадськістю (рис 1.1).

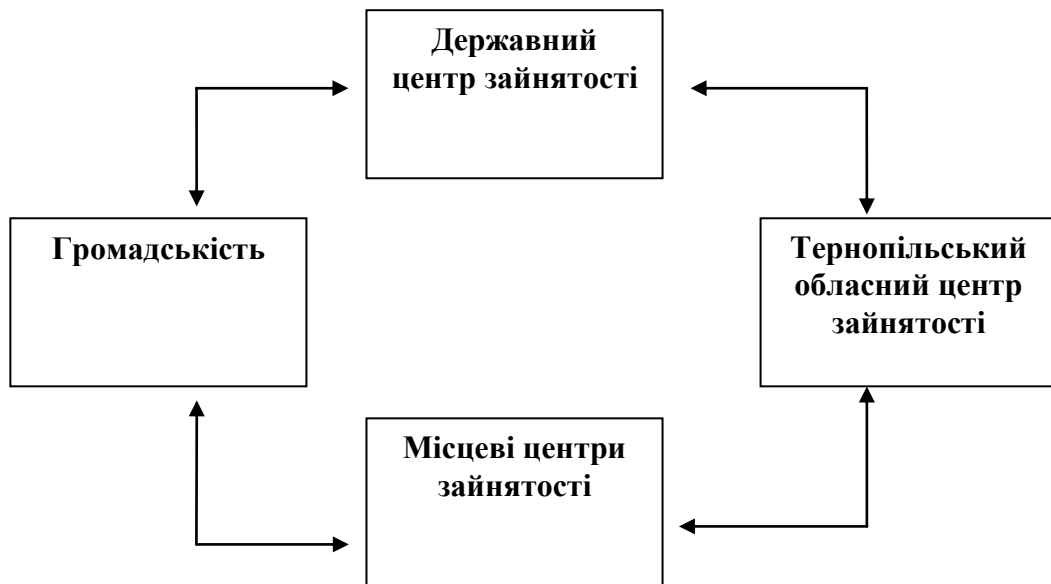


Рис.1.1. Комунікативні процеси в системі служби зайнятості¹

¹Примітка. Складено автором

Безумовно, поділ системи є дещо умовним і схематично спрощеним. Поняття громадськості включає індивідів та соціальні групи, наприклад, такі, як: споживачі публічних послуг, постійні комісії відповідних рад (в межах повноважень), осередки політичних партій, рухів, громадські і релігійні об'єднання, колективи навчальних закладів, підприємств, науково-дослідних, проектних та інших установ, організацій, фізичні та юридичні особи, громадяни та інші особи в Україні, засоби масової інформації, бізнесові структури тощо, тобто державні інституції та групи впливу, які безпосередньо чи опосередковано впливають на функціонування системи органу державної влади [24].

Отже, можна стверджувати, що до комунікативної діяльності СЗ відносяться три блоки завдань:

- забезпечення інформаційного обслуговування органу державної влади;
- налагодження комунікації з “внутрішніми клієнтами” – державними службовцями та посадовцями місцевого самоврядування;

– забезпечення комунікативної взаємодії із “зовнішніми клієнтами” – громадянами (населенням й інституціональними структурами громадянського суспільства).

Таким чином, складнощі теоретичного аналізу проблеми викликані тим, що поняття професійне інформування громадськості об’ємне та включає в себе налагодження системи зв’язків з одного боку та діяльність ринку праці з іншого. З огляду на це необхідно включити до вивчення й термін ринок праці, що використовується в соціальній літературі у досить широкому діапазоні значень, залежно від розуміння певними авторами:

по-перше, як сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу;

по-друге, як багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства, що потребує кваліфікованого регулювання з метою підвищення ефективності його функціонування..

1.2 Теоретико-правові та методологічні засади професійного інформування громадськості у Державній службі зайнятості.

Соціальні гарантії у сфері зайнятості та основні засади інформування громадськості у Державній службі зайнятості передбачені Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Законом України «Про інформацію», Законом України «Про доступ до публічної інформації» та іншими нормативно-правовими актами.

Якість соціальних послуг, що надає Державна служба зайнятості населенню і роботодавцям, багато в чому визначається змістом процедур і операцій, що їх виконують спеціалісти центрів зайнятості. Починаючи з 2000 року всі центри зайнятості України базового рівня при наданні послуг шукачам роботи і роботодавцям користуються Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), яка продемонструвала високу ефективність і

набула визнання широкого загалу спеціалістів центрів зайнятості, закордонних фахівців.

З метою удосконалення системи обслуговування населення, впровадження доступності послуг та підвищення рівня поінформованості громадськості з 2012 року впроваджена Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості (ЄТНаСП), розроблена авторським колективом Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України у складі Ю. Маршавіна, Л. Фокас, Л. Ляміної, Н. Шевченко, О. Слабун, Д. Маршавіна, Л. Пожидаєвої, М. Руженського, Т. Борох.

Спрямовані на профілактику безробіття, прискорення працевлаштування і скорочення терміну укомплектування вакансій, удосконалені процедури та операції відповідно до ЄТНаСП за допомогою Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості ЄІАС(.NET), дозволили спрямувати зусилля спеціалістів центрів зайнятості на безпосередню роботу з клієнтами – особами, що шукають роботу, та роботодавців з врахуванням їх особливостей і специфічних потреб.

Завдяки збільшенню можливостей центрів зайнятості щодо здійснення підбору роботи громадянам і претендентів на заміщення вакансій в автоматизованому режимі, визначення додаткових заходів, спрямованих на активізацію їх власних зусиль і посилення професійної конкурентоспроможності, останнім часом зростають кількість і якість соціальних послуг на вітчизняному ринку праці.

Зміст та порядок виконання процедур і операцій спеціалістами служби зайнятості побудовано на засадах соціальної доцільності та економічної ефективності. Ці процедури й операції мають виконуватись незалежно від масштабів центру зайнятості, чисельності спеціалістів та його матеріально-технічного оснащення.

Впровадження удосконаленої ЄТНаСП у діяльність державної служби зайнятості України дасть змогу оптимізувати роботу базових центрів зайнятості, створити додаткові можливості для державного і регіональних

центрів зайнятості у наданні практичної допомоги спеціалістам базових центрів, посилити контроль за правильним виконанням ними виробничих процедур і операцій при наданні послуг населенню і роботодавцям. Все це забезпечить підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості в цілому.

Пріоритетні напрямки діяльності служби зайнятості: пошук підходящої роботи з використанням оперативної інформації про вільні робочі місця та вакантні посади не тільки в межах міста, а й по інших населених пунктах області та України; сприяння у працевлаштуванні та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних; професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації; надання кваліфікованих консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням; надання широкого спектру профорієнтаційних послуг.

Реалізація державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття забезпечується шляхом: загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці; надання додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці; надання гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями; добровільної участі громадян у недержавному страхуванні від безробіття.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість», держава гарантує у сфері зайнятості:

- 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Громадянам, які звернулися до державної служби зайнятості, надаються на безоплатній основі послуги з професійної орієнтації, що включають професійне інформування, професійне консультування і професійний відбір. Професійне інформування передбачає надання відомостей про стан ринку праці, професійну освіту, перспективи у працевлаштуванні, основні положення законодавства про зайнятість, види забезпечення і соціальні послуги, які надаються державною службою зайнятості, та умови їх надання. Професійне консультування проводиться з метою надання допомоги у виборі або зміні професії чи виду трудової діяльності з урахуванням здібностей, нахилів, професійної підготовки громадян та потреб ринку праці. Професійний відбір зареєстрованих безробітних здійснюється за їх згодою державною службою зайнятості на замовлення роботодавців для працевлаштування на вільні робочі місця [47].

Для управління страхуванням на випадок безробіття, збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій в Україні створений Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Страхові внески до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття сплачують і наймані працівники, і роботодавці. Розмір страхових внесків щорічно за поданням Кабінету Міністрів

України встановлюється Верховною Радою України відповідно для роботодавців та застрахованих осіб одночасно із затвердженням Державного бюджету України на поточний рік. Роботодавці та застраховані особи сплачують страхові внески один раз на місяць в день одержання роботодавцями в установах банків коштів на оплату праці.

Інформування громадськості є одним із стратегічних напрямків Державної служби зайнятості. Тому, що через інформування вирішуються основні соціальні завдання. В основу інформаційної діяльності служби зайнятості покладене комплексне використання інноваційних методів та PR – технологій.

Створення єдиного інформаційного середовища за допомогою Інтернет – технологій забезпечує інформаційну підтримку роботи базових центрів зайнятості в режимі on-line. Обмін всією інформацією між базовими, регіональними та державним центрами відбувається в автоматичному режимі.

Запровадження ЄІАС(.NET) значно підвищує відповідальність фахівців базових центрів зайнятості за точність, повноту та достовірність інформації, оскільки передбачає засоби контролю за діяльністю кожного спеціаліста.

ЄІАС(.NET) надає центрам зайнятості такі додаткові можливості, які сприяють покращенню якості соціальних послуг та забезпеченню стандартів їх надання:

- більш оперативне працевлаштування завдяки автоматизації підбору роботи у загальнодержавній базі даних, в тому числі без присутності клієнта в центрі зайнятості;
- розширення бази даних центру зайнятості про вільні робочі місця за рахунок охоплення вакансій з усіх регіонів України;
- якісніший підбір роботи клієнтам, оскільки забезпечується врахування більш широкого кола вимог роботодавців до працівників та вимог претендентів на роботу;
- збільшення часу спеціалістів центрів зайнятості базового рівня на ефективну взаємодію з клієнтами завдяки здійсненню в автоматичному

- режимі процесів формування статистичних звітів, нарахування всіх видів матеріального забезпечення безробітних;
- посилення контролю за дотриманням спеціалістами центрів зайнятості вимог чинного законодавства в процесі прийняття рішень щодо клієнтів ЦЗ, за договірною роботою завдяки використанню затверджених стандартів документів, автоматизації підбору оптимальних рішень з надання статусу безробітного, за визначенням матеріального забезпечення і соціальних послуг клієнтам;
 - обмеження некомпетентного втручання в процес формування Особових справ клієнтів та інших документів, які відображають діяльність спеціалістів центру зайнятості, зменшення імовірності помилок та зловживань завдяки чіткому розподілу функцій і регламентації доступу фахівців до баз даних.

Однією з перших низку соціальних проблем в ЗМІ почала піднімати саме служба зайнятості. По-перше, це профорієнтаційна тематика і проблематика, в тому числі популяризація робітничих професій. На сьогодні державна служба зайнятості – чи не єдина установа в державі, яка здійснює таке інформування систематично і комплексно – через власні соціальні радіо- і телепроекти профорієнтаційного спрямування, а також із широким використанням засобів соціальної реклами.

Суттєвому покращенню та розширенню послуг з трудового посередництва сприяє функціонування Інтернет-порталу державної служби зайнятості (www.dcz.gov.ua) як складової ЄІАС(.NET) (рис. 1.2).

Інтернет-портал державної служби зайнятості України забезпечує більшу поінформованість суспільства про її роботу як виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, підвищує якість соціальних послуг, забезпечує моніторинг громадської думки та надійний зворотний зв'язок із споживачами послуг державної служби зайнятості.

Рубрики ресурсу сформовані таким чином, щоб інформаційні матеріали, що висвітлюються в них, мали чітке спрямування залежно від цільових груп – потенційних клієнтів, для яких призначені соціальні послуги, а також засобів масової інформації, міжнародних організацій, експертів, інших категорій користувачів.

Завдяки Інтернет-порталу користувачі мають можливість отримувати додаткові послуги: найсвіжіші новини з регіонів щодо роботи центрів зайнятості з населенням та взаємодії з роботодавцями, адресні консультації з питань соціальних послуг, оновлені добірки законодавчих та нормативних документів про зайнятість та соціальне страхування, ілюстровані матеріали щодо діяльності ДСЗУ та розсилки новин служби зайнятості на власну електронну адресу.



Рис. 1.2. Головна сторінка Інтернет-порталу державної служби зайнятості

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Інтернет-портал включає низку Інтернет-сервісів:

- сервіс "Робота" передбачає розміщення інформації про вакансії, в тому числі на роботи тимчасового характеру, інформаційне забезпечення пошуку

- і підбору робочої сили і роботи, а також дає можливість отримання на свою електронну поштову скриньку інформації про нові вакансії і розміщення резюме нових шукачів роботи, які зареєструвалися в центрах зайнятості;
- сервіс "Прес-центр" призначений для інформування населення, засобів масової інформації про діяльність державної служби зайнятості: анонси подій, новини, огляд матеріалів ЗМІ;
 - сервіс "Інформація про державну службу зайнятості" призначений для надання інформації про центри зайнятості та їхні підрозділи, режим і регламент роботи керівників і спеціалістів центрів зайнятості, які надають послуги клієнтам, а також інформацію про діяльність Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та про міжнародну співпрацю;
 - сервіс "Послуги роботодавцям" передбачає інформування роботодавців про послуги, що їх надає державна служба зайнятості, про стан співпраці з центрами зайнятості, сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, форми документів, що подають до центрів зайнятості підприємства, установи, організації, інші роботодавці;
 - сервіс "Послуги населенню" дає можливість громадянам, у т.ч. особам з інвалідністю, отримати інформацію щодо соціальних послуг, зокрема з профорієнтації та профнавчання, які надає державна служба зайнятості, забезпечує підбір роботи за певними ознаками та вимогами особи, організацію громадських, сезонних робіт, про ризики роботи за кордоном;
 - сервіс "Центри професійно-технічної освіти" надає можливість громадянам, у т.ч. особам з фізичними вадами, отримати інформацію щодо можливостей проходження профнавчання у сучасних закладах для підготовки дорослого населення, відповідно до потреб ринку праці;
 - сервіс "Статистична інформація" містить інформаційно-аналітичні матеріали, в т.ч. в регіональному розрізі, щодо стану ринку праці в Україні та діяльності Державної служби зайнятості, статистичні данні Державної служби статистики щодо економічної активності населення, данні щодо

- надання послуг Державною службою зайнятості населення, основні методологічні визначення та поняття, інші матеріали;
- "Корисні веб-джерела" містить перелік сайтів та порталів, за допомогою яких виконується пошук роботи та працівників;
 - сервіс "Консультаційний центр" призначений для роз'яснювальної і консультаційної роботи з громадськістю;
 - сервіс "Фотогалереї" містить фотоматеріали про важливі події та заходи, які проводить державна служба зайнятості;
 - сервіс "Нормативно-правова база" призначений для пошуку нормативно-правових документів в електронному вигляді;
 - сервіс "Підписка" дає можливість користувачеві отримувати на свою електронну поштову скриньку матеріали, які його цікавлять;
 - сервіс "Реєстрація" забезпечує отримання адресної інформації особам, які зареєстровані як користувачі порталу;
 - сервіс "Веб-сайти регіональних центрів зайнятості" дає можливість ознайомитися з детальною інформацією про стан та особливості регіональних ринків праці.

З метою попередження безробіття і скорочення терміну укомплектування вакансій, оперативного одержання інформації про нові вакансії від роботодавців, внесення до бази даних резюме нових претендентів, скорочення терміну пошуку роботи, сприяння соціальному захисту населення запроваджено форму пошуку роботи і працівників – Інтернет-портал "Труд": інформаційний портал державної служби зайнятості, призначений для оперативного підбору роботи та працівників (www.trud.gov.ua) (рис. 1.2).

The screenshot displays the main interface of the 'Труд' portal. At the top, it indicates 'РОБОТА В УКРАЇНІ' (Work in Ukraine) with statistics for 'ВАКАНСІЇ' (58413) and 'ШУКАЧІВ' (550596). Navigation buttons include 'ДОДАТИ ВАКАНСІЮ' (Add vacancy), 'ДОДАТИ РЕЗЮМЕ' (Add resume), and 'ВИБРАНЕ' (Selected). A search bar on the left allows filtering by key words, rubric, position, and region. The main content area shows a list of job offers, such as 'АНАЛІТИК КОМП'ЮТЕРНИХ СИСТЕМ' (System Analyst) and 'ІНЖЕНЕР-ПРОГРАМІСТ' (Programmer), with their respective salaries and locations. A sidebar on the right provides links to various services and a 'Каталог вакансій та резюме' (Catalog of vacancies and resumes) section.

Рис. 1. 2. Головна сторінка Інтернет-порталу "Труд" державної служби зайнятості

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Основними перевагами цього Інтернет-ресурсу є: уніфікована загальнодержавна база даних вакансій і резюме; зручний і зрозумілий інтерфейс; розширені пошукові сервіси; можливість користувача самостійно зареєструвати в базі даних резюме чи вакансії; управляти процесом відображення даних; переглянути останні надходження; можливість отримати корисну інформацію про роботодавців та особливості виробничих процесів; рекомендації і поради щодо вибору професії та напряму профнавчання. Користувач може зареєструватися і отримувати на електронну скриньку розсилку всіх необхідних даних.

Інтернет-портал "Труд" виконує ряд соціальних завдань:

- забезпечення вільного доступу роботодавців і шукачів роботи до достовірної і найбільшої в Україні бази даних вакансій і резюме;
- зменшення "інформаційної нерівності" серед населення і роботодавців, пов'язаних із місцем проживання або розташування щодо наявності вакансій і фахівців, які шукають роботу;

– прискорення укомплектовування вакансій.

Основні сервіси Інтернет-порталу "Труд":

– Сервіс "Пошук вакансій" дає можливість шукачу роботи здійснити пошук вакансій за основним переліком параметрів, а саме: група посад, посада; регіон бажаного місця роботи. Користувач може скористатися також можливістю пошуку вакансій за ключовим словом.

– Сервіс "Пошук резюме" призначений для здійснення пошуку резюме, які відповідають вимогам роботодавця. Надає можливість пошуку за набором параметрів: група посад, посада, місце реєстрації (прописки) та фактичного проживання претендента.

– Сервіс "Розширений пошук вакансій" дає змогу шукачам роботи здійснити пошук за більш детальними вимогами до вакансій. Під час розширеного пошуку, крім стандартних параметрів, є можливість вказати вимоги до заробітної плати, режиму роботи та інше.

– Сервіс "Розширений пошук резюме" призначений для здійснення пошуку резюме за деталізованими параметрами. Роботодавець, відповідно до своїх вимог, під час розширеного пошуку може, наприклад, додатково встановити вимоги до рівня освіти, стажу роботи кандидатів тощо.

– Сервіс "Реєстрація" ("Додати вакансію/резюме") дає змогу користувачу зареєструватися, розмістити свою інформацію (резюме чи вакансію, характеристики виробничих процесів підприємства тощо) та отримати в подальшому можливість редагувати ці дані.

У розділах "Останні вакансії", "Останні резюме" можна переглянути перелік вакансій і резюме, що протягом останньої доби зареєстровані в базі даних Інтернет-ресурсу. У розділі "Каталог вакансій та резюме за рубриками" можна ознайомитися з кількісним та якісним складом вакансій, що згруповані по рубриках, а у розділі "Каталог вакансій та резюме по регіонах" – переглянути всі актуальні вакансії у певному регіоні, місті, районі України. У розділі "Всі вакансії підприємств" можна знайти конкретне підприємство, ознайомитися з характером його діяльності (виробництва) та переглянути всі

наявні в даний час вакансії. У рубриках "Працевлаштування", "Роботодавцю", "Законодавство", "Цікаве" для користувачів подано цікаві тематичні матеріали: як правильно обрати професійний шлях, навчальний заклад, успішно будувати кар'єру, як отримати консультації з питань законодавства тощо. У рубриці "Пізнай себе (тестування)" реалізовано можливість пройти тестування та на підставі отриманих результатів самостійно проаналізувати власні здібності.

Сервіс "Підписка" дає можливість користувачеві отримувати на свою електронну поштову скриньку дані про нові вакансії або нові резюме за деталізованими параметрами.

Вакансії, що робочих місць, що спеціально створені або адаптовані для осіб з інвалідністю, позначенаються логотипом

Інтернет-портал державної служби зайнятості "Труд" має всі необхідні ресурси, щоб кожний шукач роботи та кожний роботодавець України могли користуватися ним як особистим консультантом у підборі роботи або працівників.

З метою інформування громадськості про послуги служби зайнятості на регіональних рівнях, працюють місцеві Інтернет-портали. Так в Тернопільській області функціонує Інтернет-портал Тернопільського регіонального центру зайнятості (www.dcz.gov.ua/ter) (рис. 1.3).

З метою забезпечення стандартів відкритості і прозорості в роботі органів державної влади, стало підписання Главою держави Закону України «Про доступ до публічної інформації» [41].

Згідно із п.1ст.1 Закону України «Про доступ до публічної інформації», публічною є відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень.

Доступ до публічної інформації Державної служби зайнятості забезпечується шляхом надання інформації за запитами на отримання публічної інформації.

Запитувачами публічної інформації відповідно до Закону є фізичні, юридичні особи та об'єднання громадян без статусу юридичної особи, крім суб'єктів владних повноважень при здійсненні ними своїх функцій.

Відносини у сфері звернень громадян регулюються Законом України «Про звернення громадян» [54].



Рис. 1.3. Головна сторінка Інтернет-порталу Тернопільського регіонального центру зайнятості

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Постановою правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття затверджено Порядок

складення та подання запитів на отримання публічної інформації, розпорядником якої є Державний центр зайнятості - виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (Дод.1).

Запит від особи на отримання інформації складається у відповідно затверджених трьох формах:

1. Запит на отримання публічної інформації, розпорядником якої є Державний центр зайнятості - виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, у письмовому вигляді (Дод. 2)

2. Запит на отримання публічної інформації, розпорядником якої є Державний центр зайнятості - виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, у електронній формі (Дод. 3)

3. Запит на отримання публічної інформації, розпорядником якої є Державний центр зайнятості - виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, по телефону (Дод. 4).

З 1 січня 2013 набрав чинності Закон України «Про зайнятість населення», який передбачає запровадження європейської системи зв'язків органу державної влади з громадськістю.

1.3 Зарубіжний досвід зв'язків з громадськістю в питаннях регулювання ринку праці

Зв'язки з громадськістю (ЗГ), що слугують своєрідною технологією адаптації в умовах різноманітного інформаційного середовища, покликані скоординувати діяльність органу державної влади, налагодити гнучку систему функціонального співробітництва. Відтак, ЗГ напряду пов'язані з питаннями ефективності та результативності управління, оскільки спрямовані на

досягнення адекватної діяльності, критерієм успіху якої є порозуміння. Йдеться про адекватність, відповідність публічних рішень потребам та очікуванням громадськості, суспільним реаліям, чітко ідентифікованим проблемам та оптимальним шляхам їх розв'язання. Саме тому від інформаційної політики певним чином залежить рівень задоволення потреб та інтересів населення. У свою чергу, відкритість державної інформації, адекватна поінформованість населення сприяє свідомій участі громадян у державному управлінні в цілому, надає можливості для обґрунтованої участі у прийнятті рішень та раціонального впливу громадськості на них.

Існує принципова взаємозалежність сторін комунікації. Регулювання ринку праці в системі ЗГ зумовлює основний принцип їх реалізації: взаємозалежність попиту та пропозиції в інформаційній царині, - громадськість «дає запит» щодо того, на яку інформацію (який тип ЗГ) очікує, а державні органи реалізують свою політику згідно з державними (в ідеалі) інтересами, але з урахуванням очікувань громадян. «Запит» формулюється не тільки і не стільки в результаті опитувань населення, адже відповіді провокуються вже самим запитанням, скільки через експертні оцінки - важливою є взаємодія, діалог рівних, у певному розумінні компетентних партнерів. Саме незалежні, в тому числі від влади, самоврядні осередки громадянського суспільства, в яких кристалізуються певні інтереси й відтак відбувається відповідна спеціалізація, через своїх органічно сталих лідерів, які репрезентують знання своєї царини, здатні на рівних обговорювати ті чи інші питання з владними структурами, а відтак спроможні брати на себе відповідальність.

Відповідальність пов'язана, в свою чергу, з принциповою необхідністю дотримання визнаних громадськістю правових та культурних обмежень, що і утворює специфічні риси політичної культури країни.

Саме тому актуальними сьогодні на Заході є ідеали «демократії співучасті», які передбачають не тільки проведення кампаній з інформування, розробки та впровадження рішень щодо регулювання ринку праці (йдеться про адресне врахування позицій осіб та груп громадян), але й широке залучення

громадськості до безперервного діалогу щодо того, які питання слід порушувати, чи правильно визначені проблеми, які існують інтереси і ризики, чи враховані всі альтернативи, як посилити здатність розв'язувати подібні проблеми в майбутньому тощо. Важливим є формування загального контексту, в якому люди можуть критично оцінювати події та переглядати свої переконання. Цей ідеал загального контексту апелює до суспільства, що здатне саме визначати та оцінювати свої індивідуальні та колективні потреби, їх співвіднесення, переглядати стандарти, норми, вірування, стереотипи, що заважають розвитку держави та особистості, мобілізувати себе заради досягнення (визначених самим суспільством) цілей.

Йдеться про налагодження постійного діалогу з громадськістю на паритетних засадах, провокування критичного мислення та обопільну відповідальність. Саме в цьому контексті слід розвивати ЗГ, які, власне, і є потужною інтеграційною частиною національної системи публічної інформації, що впливає на політичний дискурс та формування національної соціальної єдності.

В європейських країнах розроблені моделі побудови партнерських взаємовідносин між органами влади і громадськістю.

Процес організації роботи у сфері зв'язків з громадськістю складається з двох основних компонентів: з одного боку – це розробка стратегії громадської діяльності місцевого органу влади, а з іншої – реалізація завдань цієї стратегії. Перший компонент є головним і береться до уваги, враховуючи важливе для суспільства питання – відносини із соціальним оточенням і вироблення ефективних рішень, залежно від рівня компетенції місцевого органу влади, який їх приймає, другий – термін виконання, що суттєво впливає на довіру громадськості до цього органу.

Довіру населення можна завоювати лише тоді, коли місцеві органи влади будуть працювати з громадськістю за принципами, які забезпечують гласність, відкритість та прозорість у прийнятті управлінських рішень. Ці рішення повинні будуватися на системності, цілісності, адресності, адекватності,

технологічній гнучкості, достовірності. Цього можна досягти за умови взаємної доповнюваності, двосторонньої системної комунікації, підконтрольності та публічності.

Громадські слухання є однією з найбільш поширених форм залучення громади до формування стратегії розвитку ринку праці в країнах Європейського Союзу. За допомогою громадських слухань до обговорення і вирішення важливих питань регіональної політики, місцевого самоврядування залучаються фахівці, широкі верстви населення. В такий спосіб більш якісно забезпечується представництво інтересів всіх соціальних груп громадян, здійснюється контроль за діями влади, підтримується двосторонній зв'язок між органами влади і громадськістю.

Проте до практики громадських слухань як механізму залучення до обговорення широкого кола громадськості, в Україні звертаються переважно в крайніх випадках. Такий стан справ є наслідком, по – перше недосконалості технологічного процесу прийняття рішень за допомогою проведення громадських слухань. Так як більшість статутів територіальних громад не мають чіткого визначення механізму впровадження в життя результатів громадських слухань, звідси відсутність поширення позитивного досвіду впливу громадськості на формування політики. Також достатньо часто перешкодою до проведення громадських слухань є низька матеріально – технічна база, або недостатній рівень поінформованості населення.

До розповсюджених форм залучення громадян до прийняття рішень на місцевому та регіональному рівнях відносяться збори громадян, місцеві ініціативи, залучення до процедури прийняття рішень органів самоорганізації населення та спеціально створених дорадчих органів громадського контролю при органах виконавчої влади (громадські ради). Саме створення громадських рад є досить ефективним способом впливу громадськості на процеси прийняття управлінських рішень. Ефективність і доцільність створення громадських рад підтверджується світовою практикою їх функціонування. Наприклад, ради з розробки бюджету створено в містах Порто – Алегро (Бразилія), Сен – Дені

(Франція), Барселона (Іспанія), Торонто (Канада), Брюссель (Бельгія). В Україні даний механізм взаємодії влади з інститутами громадянського суспільства все ще перебуває на стадії формування, особливо це стосується місцевого рівня.

Регулювання зайнятості населення в зарубіжних країнах є одним з важливих напрямів у політиці управління трудовими ресурсами. Спочатку це регулювання обмежувалося створенням центрів зайнятості або бірж праці, виплатою допомоги з безробіття, створенням системи інформування і проведенням консультацій щодо працевлаштування.

Враховуючи, що найефективнішою політикою зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди розвинених країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог господарства та була здатною швидко й ефективно перенавчати безробітних. У багатьох країнах держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах.

Перелічені заходи регулювання зайнятості в високорозвинених країнах значно впливають на розвиток трудових відносин, є певним гарантом стабільності на ринку праці. При цьому держава практично не втручається у підприємницьку діяльність. У США, наприклад, державна допомога по безробіттю зводиться до видачі матеріальної допомоги та інформації про наявність вільних робочих місць.

Некорпоративний підхід спостерігається у політиці на ринку праці в Австрії, Німеччині, Нідерландах, Швеції. Він характеризується значною регуляторною роллю держави, яка виявляється у підтриманні соціально прийнятної оплати праці, збереження здоров'я робітників тощо. При цьому рішення з питань регулювання зайнятості трудових ресурсів приймаються на основі угод професійних спілок робітників, роботодавців і держави. Це дає змогу зберігати соціальну стабільність у суспільстві й ефективніше пристосовуватися до зміни економічних умов.

У процесі переходу нашого суспільства від командно-адміністративної до соціально орієнтованої ринкової економіки відбувається докорінна трансформація зайнятості. Основними групами чинників цієї трансформації є ринкові перетворення, глобалізація, науково-технічний прогрес, державне регулювання, структурна трансформація економіки. За умови успішної дії названих чинників характерна для 90-х років ХХ століття економічно вимушена, неефективна зайнятість в Україні загалом має змінитися. Зайнятість у соціально орієнтованій ринковій економіці характеризується такими основними ознаками: добровільна, ефективна, мобільна, регульована державою.

Ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників та роботодавців, так і суспільства в цілому.

Соціально-економічна політика держави в галузі зайнятості повинна мати комплексний характер і спрямовуватися на досягнення поставлених перспективних цілей в цій сфері: забезпечення повної і раціональної зайнятості як необхідної передумови реалізації права громадян на працю та досягнення високого рівня життя населення. Найближчою тактичною ціллю політики зайнятості має бути збалансування попиту і пропозиції праці.

Реалізація державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття забезпечується шляхом: загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу в зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці; надання додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці; надання гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями; добровільної участі громадян у недержавному страхуванні від безробіття.

Міжнародний досвід свідчить, що втручання держави в трудові відносини повинно бути виваженим і програмно-плановим, ґрунтуватися на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру. Разом з тим в розвинених країнах держава не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка до того ж стає ефективнішою за рахунок державних програм.

Література для поглибленого вивчення теми

Слід враховувати, що у кожній з країн існує власна національна модель регулювання зайнятості, на формування якої впливають певні системні чинники, під якими розуміють: надання переваги проведенню активної чи пасивної політики зайнятості; ступінь централізації ринку праці та законодавства з питань зайнятості; участь у вирішенні проблемних аспектів профспілок, організацій роботодавців, система заповнення вакантних місць та способи регулювання трудових відносин за участю профспілок та громадськості тощо [24]. Відповідно до цього, розвинутими країнами використовуються різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості.

В цілому у світовому досвіді господарювання по відношенню до зайнятості виділяють 5 домінуючих моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська [17] (рис.1.4).

Основні концептуальні відмінності зазначених моделей і української зосереджуються у застосуванні різних підходів щодо розподілу коштів на активні й пасивні заходи політики зайнятості, а також у відмінності законодавчого забезпечення гарантій з працевлаштування.

Розглядаючи американську модель, бачимо, що регулювання зайнятості представлено системою трьох складових : державні підприємства, пов'язані з наймом робочої сили; фінансово-кредитна політика, з допомогою якої відбувається регулювання попиту на робочу силу, і безпосереднє регулювання зайнятості з допомогою штатної системи законодавства. Що ж до установ з працевлаштування, то в Америці активно діють не тільки державна служба

зайнятості, а й численні приватні спеціалізовані бюро найму, які мають у своєму розпорядженні всі необхідні дані про працівників різного роду професій, що сприяє більшій інформатизації процесу регулювання зайнятості. Ця модель заснована на таких ідеалах: індивідуалізмі, обмеженому впливу держави і конкуренції. У разі скорочення виробництва фірми звільнюють працівників або переводять на іншу роботу. Колективними договорами охоплено лише чверть усіх робітників, про звільнення їх повідомляють напередодні, а не завчасно. Американська модель відповідає рисам зовнішнього ринку праці, що характерний для Великобританії та інших країн.

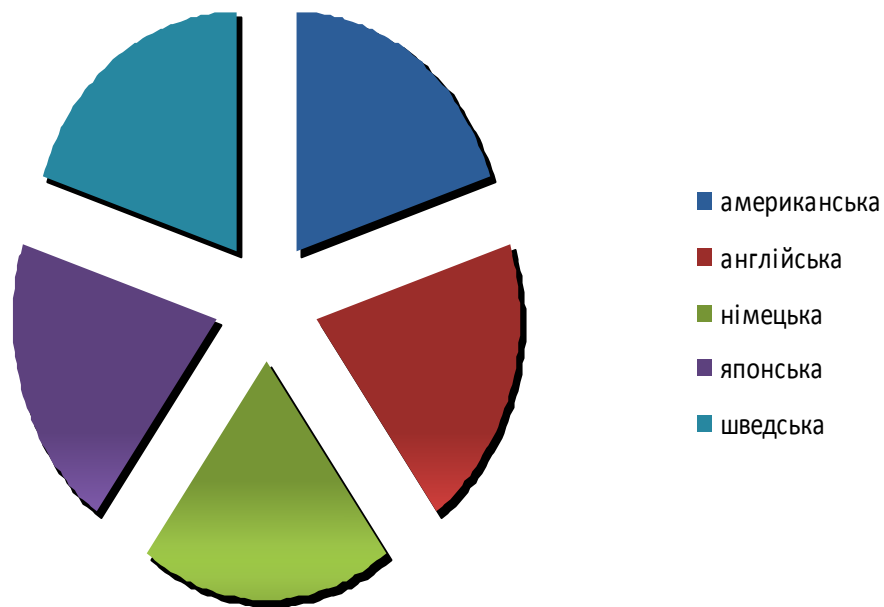


Рис. 1.4. Зарубіжні моделі регулювання зайнятості

¹Примітка. Складено автором за матеріалами [21].

Для англійської моделі зайнятості характерна державна активність у її стимулюванні. Законодавча система в Англії надає можливість місцевим владним органам самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу [18]

Акцентується увага і на систему професійної підготовки, перенавчання і працевлаштування, вдосконалення системи соціального забезпечення.

Основою сучасної політики зайнятості у Швеції є не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а попередження виникнення безробіття. Шведська модель орієнтована на підприємство, і має свою специфіку, суть якої – орієнтація на групи зі слабкою позицією на ринку праці.

Держава проводить обмежувальну фіскальну політику, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування прибутковості високодохідних фірм з метою зниження конкуренції між фірмами у підвищенні заробітної плати від 10 до 70%. Проводиться "політика послідовності" в заробітній платі, в результаті чого досягається рівність ставки заробітної плати за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм. Крім того, держава підтримує слабоконкурентних робітників (молодь, інвалідів, жінок та ін.), для чого виплачує субсидії роботодавцям для створення робочих місць і виплаті заробітної плати та підтримує зайнятість у соціально значимих секторах економіки, але мало прибуткових. Варто зазначити, що серед розвинутих країн служба зайнятості Швеції – Національна рада з питань ринку праці – відрізняється високою контактністю та взаємодією з ринком робочої сили.

Японська модель регулювання зайнятості передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму. Керівництво кожної японської фірми найвищою мірою вимогливо і причепливо ставиться до відбору, прийому, навчання, виховання кадрів фахівців і керівників. Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи. Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8—10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У випадку скорочення виробництва, персонал не звільнюють, а скорочують робочий час, або переводять частину робітників на інші

підприємства за їх згодою. Японська модель відповідає рисам внутрішньо-фірмового ринку праці, що характерний для Франції, Південної Кореї та ін.

У Німеччині функції працевлаштування у службі зайнятості здійснюються відповідно до класифікації професій з урахуванням особливостей місцевих ринків робочої сили. Держава так само вживає заходів по збереженню робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників. Так, у Німеччині у практиці набули розвитку такі форми діалогу органу влади з громадськістю, як громадські ініціативи, коли громадяни об'єднуються для вирішення питань повсякденного життя місцевості та громадські законодавчі ініціативи як право населення винести на громадське обговорення. Серед найбільш характерних проблем, які знайшли своє відображення у громадських законодавчих ініціативах, були розв'язання суспільних проблем, зокрема в сфері зайнятості населення [18].

Передусім слід зазначити, що в цьому велика увага приділяється напрямкам здійснення інформаційної політики зарубіжних країн щодо регулювання ринку праці. Якщо цей процес розпочинався під керівництвом таких розвинених країн світу, як США (передусім у вигляді формування національної інформаційної інфраструктури), країн Європейського Союзу (побудова інформаційного суспільства), Канади (побудова інформаційної магістралі) тощо, то наразі ми можемо спостерігати масове усвідомлення потреби у зазначених процесах. Свідченням цього стали відповідні програми розвитку багатьох країн світу – Китаю, Сінгапуру, Малайзії, Філіппін, Норвегії, Індії та інших. Слід зазначити, що перетворення, які відбуваються у сучасному світі, пов'язані передусім зі впровадженням інформаційних і комунікаційних технологій в систему ринкових відносин. Саме тому цей процес має контролюватися і спрямовуватися в інтересах усього суспільства. Зробити це може держава лише разом з усіма зацікавленими колами, насамперед приватним сектором.

Орієнтація України на європейську інтеграцію сприяє розвитку партнерських взаємовідносин між органами державної влади і громадськістю.

Вивчення і опрацювання сучасного зарубіжного досвіду відіграє важливу роль підчас його застосування до українських реалій.

Різноманітні форми зворотного зв'язку з громадськістю, набули свого розвитку також у США, серед яких: громадські ради, волонтерська діяльність, висвітлення роботи через Інтернет-ресурсів тощо.

У Франції зв'язки з громадськістю спрямовані на просування корпоративного інтересу, вони покликані продавати громадян ту суспільну думку, яку замовляють влада або окремі громадські структури. У Росії зв'язки з громадськістю розглядаються як вид маркетингової комунікації, що забезпечує формування бажаного образу влади та запровадження його у суспільну свідомість [19].

Європейська хартія місцевого самоврядування встановлює, що право громадян на участь в управлінні державними справами є одним з демократичних принципів, які поділяються всіма державами – членами Ради Європи. Останні ж переконані в тому, що це право найбезпосередніше може здійснюватися на місцевому рівні (Європейська хартія місцевого самоврядування).

Так, рекомендаціями міністрів Ради Європи «Про місцеві громадські служби і права користувачів їхніх послуг» визначено, що всі служби, які надають соціальні та адміністративні послуги, з погляду на задоволення потреб користувачів піддаються періодичному оцінюванню з наступним публічним обговоренням підсумків цього оцінювання.

Аналіз зарубіжного досвіду забезпечення зворотного зв'язку органу державної влади з громадськістю дає підстави стверджувати, що вона може бути успішною і результативною при усвідомленні органами влади та їх посадовими особами усіх рівнів необхідності забезпечення цього виду комунікативної діяльності як невід'ємної складової системи публічного управління.

У галузі міжнародних ПР необхідно звертати особливу увагу на важливість різних тенденцій і прогнозування наслідків їх розвитку. Основними

завданнями служби ПР у державних органах на міжнародному ринку повинні бути: поліпшення взаєморозуміння між регіоном, що координує відповідний державний орган, і тими закордонними регіонами, з якими регіон вступає в контакт; створення «суспільного обличчя» державному органу; розробка заходів, спрямованих на виявлення і ліквідацію слухів або інших джерел непорозуміння; поширення сфери впливу державних організацій засобами відповідної реклами, виставками, відео- і кінопоказами; здійснення будь-яких дій, спрямованих на поліпшення контактів між людьми або організаціями.

Для виконання цих завдань варто створювати розгалужену систему, у яку будуть входити служби ПР, створені при державних органах влади, відділи зовнішніх зв'язків, а також консультанти з ПР, які працюють у єдиній міжнародній системі великих і малих консультативних фірм. Велика роль в успішній реалізації комерційної політики належить прямій споживчій рекламі товарів і послуг, ефект від якої прямо пропорційний ступеню впливу в певному регіоні. Тому основною метою ПР у сфері закордонної діяльності є захист і підвищення репутації експортних товарів і послуг як всієї країни, так і окремої компанії або галузі. Загальна рекламна підтримка українських товарів за кордоном є обов'язком уряду України і всіх органів державної виконавчої влади і місцевого самоврядування.

Теорія в галузі ПР у різних країнах та сама, а практичне їх застосування далеко не однаково, тому що вони переважно залежать від економічних факторів, ділових традицій, культури, релігії тощо.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЧИННОЇ ПРАКТИКИ ФОРМУВАННЯ ЗВ'ЯЗКІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

2.1 Організаційне забезпечення зв'язків між службою зайнятості та громадськістю

Практика зв'язків органів управління з тими, на кого вони здійснюють свій вплив передбачає насамперед інформування громадськості з метою надання їй загального уявлення про свою діяльність, про реалізацію своїх планів та проблеми, які доводиться їм розв'язувати. Для досягнення цієї мети Державна служба зайнятості використовує такі основні види комунікативних каналів [18].

1) безпосереднє спілкування - особисті контакти між громадянами (об'єднаннями громадян), з одного боку, і посадовими особами органу влади, з іншого;

2) спілкування за допомогою засобів зв'язку (телефон, різноманітні форми особистого листування);

3) опосередковане спілкування через засоби масової інформації (преса, телебачення, радіо, комп'ютерні мережі тощо).

Система зв'язків з громадськістю у сфері зайнятості – це спеціалізована, професійно організована діяльність по управлінню громадської думки у сфері зайнятості, відносинами між суб'єктами ринку праці, яка здійснюється шляхом обміну інформацією. За допомогою зв'язків з громадськістю вирішується проблема відсутності і недостатності інформації. Суб'єкти суспільних відносин отримують можливість досягати свої цілі на ринку праці шляхом завоювання репутації і створення позитивного іміджу.

Оскільки благополуччя організації, зокрема організації соціальної сфери, залежить і від відношення до неї партнерів, споживачів (клієнтів), суспільства в цілому, то у міру зміцнення ринкових механізмів і зростання ролі суспільної

думки цей взаємозв'язок стає все помітніше. А саме це відношення часто визначається уявленням про організацію, тобто - її іміджем.

Поняття «імідж» походить від латинського *imago*, пов'язаного з латинським словом *imitari*, що означає "імітувати". Згідно тлумачному словнику Вебстера, імідж - це штучна імітація або підношення зовнішньої форми якого-небудь об'єкту і, особливо, особи [19].

Імідж організації - це її «узагальнений портрет, що створюється в уяві різноманітних груп громадськості на основі того, що вона говорить, та особливо, що робить» [21].

Організації за допомогою іміджу потрібно справити сприятливе враження про себе не тільки серед своїх службовців, але і в ширшому масштабі - серед людей, які взагалі не мають ніякого відношення до неї або до її продукції, у даному випадку послуг. Саме в проблемі пересічного громадянина і кореняться численні питання, пов'язані з концепцією іміджу організації.

Дуже важливо слідкувати за тим, щоб весь каркас іміджу Державної служби зайнятості серед громадськості будувався одночасно, скоординовано. Має сенс підкреслити, що люди схильні оцінювати собі подібних по манерам і одягу, книжку - по обкладинці, магазин - по вітрині. Так само і про устанovu вони міркують переважно на основі свого враження від її персоналу, послуг, реклами. Масова свідомість має стійку звичку співставляти різні об'єкти з певними людськими рисами. Саме ці риси і повинен мати імідж організації. Він має свідчити про те, що організація є «дружньою», «дбайливою», «порядною» тощо.

Цілком очевидно, що вирішення проблеми участі громадськості в контролі за діяльністю апарату служби зайнятості може прийти в якусь суперечність. Проте, в суспільстві повинен існувати, принаймні, елементарний ступінь довіри до цієї служби [83].

Довіра є однією з найважливіших категорій взаємостосунків. Довіра - це більш оптимальний тип поведінки, ніє недовіра, закритість, підозрілість.

На сьогоднішній день необхідне прагнення до нових комунікативних ланцюжків, де роль громадськості стає більш значущою. У сфері налагодження тісних зв'язків між Державною службою зайнятості і громадськістю визначаються такі завдання, як:

- інформування громадян про діяльність організації (служби зайнятості);
- підтримка активних програм підвищення конкурентоспроможності громадян (типу навчання, перенавчання, стажування на робочому місці);
- стимулювання підтримки громадянами програм служби зайнятості;
- створення сприятливого іміджу організації служб зайнятості.

Найсильніше враження, яке громадяни отримують від того чи іншого органу влади, приходить від особистого контакту з посадовими особами та державними службовцями цього органу.

З повсякденної практики добре відомо, що зв'язки з громадськістю базуються саме на враженнях громадян від роботи територіальних органів Державної служби зайнятості та від ефективної роботи державних службовців різного рангу. Велике значення при контактах з відвідувачами територіального має здатність службовців справити приємне враження своєю привітністю, професіоналізмом. Загальні правила поведінки державного службовця затвердженні наказом Головного управління державної служби України. Відповідно до пункту 1.5 розділу I, поведінка державних службовців має відповідати очікуванням громадськості й забезпечувати довіру суспільства та громадян до державної служби, сприяти реалізації прав і свобод людини і громадянина, визначених Конституцією України і законами України. Протягом робочого дня державні службовці спілкуються з відвідувачами, які звертаються до них за допомогою у вирішенні тих чи інших проблем. При цьому можливі такі варіанти:

- а) службовець бере на себе вирішення певної проблеми;
- б) інформує громадянина про те, у компетенції якої посадової особи чи органу є можливість вирішення його проблеми;
- в) дає пояснення, чому проблема не може бути вирішена цією установою.

Громадяни, у свою чергу, повинні цінувати робочий час службовців, адже дуже часто люди, заклопотані своїми повсякденними справами, забувають про ці всім зрозумілі речі. З іншого боку, зневажливе ставлення посадової особи може надовго зіпсувати враження навіть від достатньо ефективної роботи органу управління.

Для полегшення спілкування з громадянами Державна служба зайнятості застосовує методи ознайомлення з відомостями практичного характеру, які б давали можливість відвідувачам логічно обґрунтовувати свої вимоги до територіальних органів. Така інформація може поширюватись у друкованому вигляді (видання брошур, буклетів, розміщення довідкових матеріалів для відвідувачів, створення інформаційних секторів тощо), підготовці теле-радіопередач, випуску документальних відеофільмів, організації масових презентаційних заходів тощо [24]

Практична діяльність показує, що позитивні результати досягаються при безпосередньому спілкуванні посадових та відповідальних осіб з громадянами в установах чи телефоном. З цією метою практикується встановлення «гарячих телефонів» для прийому найзлободенніших запитів населення, публікуються телефонні номери керівників та служб, де громадяни можуть отримати необхідну інформацію.

Важливе значення у регулюванні взаємин між громадянами і органами державного управління відіграє прийом громадян відповідними посадовими особами, а також робота зі зверненнями громадян. Це положення закріплене у статті 40 Конституції України: «Усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк».

Для забезпечення практичної реалізації цього конституційного права 02.10.1996 року вступив у силу Закон України «Про звернення громадян». Виконання зазначеного закону центральними і місцевими органами виконавчої

влади здійснюється відповідно до Указу Президента України від 07.02.2008 р. «Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування».

Покращенню взаємин між Державною службою зайнятості і громадськістю також сприяє спрощення адміністративних формальностей:

- зведення до мінімуму кількості документів, які повинна подавати в державну установу окрема особа, що домагається якогось адміністративно-управлінського рішення;

- скорочення числа відвідувань на прийоми і відомостей, які необхідно представити прохачеві;

- скорочення тривалості обробітку заявних матеріалів;

- обладнання спеціальних приміщень для прийому відвідувачів;

- добір і навчання державних службовців, які здійснюють ці функції.

Інформування населення про роботу органів державного управління здійснюється відповідно з Конституцією України, Законами України "Про інформацію", "Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації" та іншими нормативно-правовими актами. У цих законодавчих актах закріплені форми і порядок інформування, висвітлення роботи органів державного управління аудіовізуальними, друкованими ЗМІ, відповідальність за порушення.

Враховуючи особливе значення інформації у стосунках між органами державного управління та громадянами, розглянемо окремі положення Закону України «Про інформацію». Згідно з цим законом органи влади зобов'язані інформувати про свою діяльність та прийняті рішення. В статті 6 висвітлюються гарантії права на інформацію. Відповідно до статті 27 визначено види відповідальності «за порушення законодавства про інформацію». У контексті проблеми зв'язків із громадськістю важливе значення має стаття 34 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні».

Вона передбачає право громадян на оперативне одержання через друковані засоби масової інформації публічно поширюваної інформації про діяльність державних органів і організацій, об'єднань громадян та їх посадових осіб, а також інших відомостей, необхідних для реалізації ними своїх прав, свобод і законних інтересів, здійснення завдань і функцій.

Кожен орган державного управління, кожен керівник, які дбають про свій позитивний імідж в очах громадськості, намагаються якнайефективніше використати можливості розповсюдження відомостей про свою діяльність за допомогою ЗМІ. Для розповсюдження інформації про Державної служби зайнятості використовуються різні форми її підготовки та отримання:

- випуск і поширення інформаційних бюлетенів, прес-релізів, оглядів, фото- відеоматеріалів, інформаційних збірників, експрес-інформації;
- проведення прес-конференцій, «круглих столів», прес-клубів, організація інтерв'ю з керівниками органів державної влади для працівників ЗМІ;
- підготовка і проведення теле- і радіопередач;
- забезпечення публікацій (виступів) у ЗМІ керівників або інших відповідальних працівників органів державної влади;
- створення архівів інформації про діяльність органу державного управління;
- розміщення WEB-сторінок в Інтернеті про орган влади та його діяльність;
- інші форми поширення офіційної інформації, що не суперечать чинному законодавству.

Щодня фахівці Державного центру зайнятості проводять «Гарячу інформаційно-консультаційну телефонну лінію». Зателефонувавши, громадяни зможуть отримати консультації щодо практичної реалізації законодавчих нововведень з питань сприяння працевлаштуванню або проінформувати про проблеми, що виникли при відвідуванні центру зайнятості чи висловити свої зауваження стосовно наданих послуг (табл. 2.1).

Структура «Гарячої інформаційно-консультаційної телефонної лінії» ДЦЗ¹

Основні питання	Відповідальна особа	Телефон
Реєстрація в центрі зайнятості, призначення і виплата допомоги по безробіттю. Розгляд письмових звернень громадян.	Бершадська Любов Вікторівна, начальник відділу реєстрації, надання матеріального забезпечення та розгляду звернень громадян Сирова Ірина Віталіївна, заступник начальника відділу реєстрації, надання матеріального забезпечення та розгляду звернень громадян	(044) 284-39-11, 235-22-29
Організація надання соціальних послуг шукачам роботи і роботодавцям	Бігма Ірина Борисівна, начальник відділу організаційного та методичного забезпечення обслуговування громадян Плачинда Валентина Олексіївна, заступник начальника відділу організаційного та методичного забезпечення обслуговування громадян	(044) 289-40-97, 289-87-14
Професійна орієнтація.	Бондіні Інна Анатоліївна, начальник відділу організації профорієнтації	(044) 289-73-64
Професійне навчання зареєстрованих безробітних.	Денисова Ніна Миколаївна, начальник відділу організації профнавчання	(044) 289-52-25
Діяльність суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.	Довженко Ілля Сергійович, начальник інспекції по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення	(044) 289-51-01
Організація надання представникам ЗМІ коментарів щодо нового законодавства про зайнятість.	Клещикова-Матвеева Валентина Миколаївна, начальник відділу зв'язків з громадськістю та ЗМІ Іванова-Солодовнікова Олена Михайлівна, заступник начальника відділу зв'язків з громадськістю та ЗМІ	(044) 289-40-79, 284-39-24

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДЦЗ.

Також, Державний центр зайнятості висвітлює свою роботу в друкованих засобах масової інформації. Часто публікуються статті у таких газетах, як «Соціальний захист», «Людина і праця», «Роботодавець», «Україна: аспекти праці» та ін.

У газетах висвітлюються теми надання соціальних послуг населенню та роботодавцям, проблеми і перспективи ринку праці, публікуються новини про діяльність державного та регіональних центрів зайнятості, надаються консультації читачам щодо змін у законодавстві про зайнятість, порядок реєстрації та обслуговування незайнятих громадян у державній службі зайнятості та з інших юридичних питань. Систематично подається інформація про вакансії та вільні робочі місця в регіонах України (в тому числі, з наданням житла). Також друкуються оголошення роботодавців про конкурси на заміщення вакантних посад або про потребу в робітниках тих чи інших професій, практичні поради безробітним тощо.

Розуміння важливості функції зв'язків із громадськістю у демократичному суспільстві приводить до створення спеціальних підрозділів, на які покладається здійснення відповідної діяльності. Якщо на початку становлення інституту Державної служби зайнятості України зв'язки з громадськістю здебільшого обмежувалися роботою прес-секретаря керівника, то на сучасному етапі відповідні функції здійснюють структурний підрозділ - відділ взаємодії із засобами масової інформації, зв'язків з громадськістю та забезпечення доступу до публічної інформації, що виконує інформаційно-аналітичні функції та забезпечує зв'язки із засобами масової інформації та громадськістю. Відповідальним напрямом відділу є збереження, обробка та аналіз інформації, підбір статей з певних питань. Спеціалісти зв'язків з громадськістю щоденно проводять змістовний аналіз преси. Відібрані матеріали обробляються та висвітлюються на Веб-порталі служби зайнятості (<http://www.dcz.gov.ua/>) за певними тематичними розділами, таким чином формується банк даних. Збираються також матеріали для спеціальної бібліотеки з питань державного управління. Систематизована інформація допомагає в роботі не тільки даному відділу, а й всього органу державного управління та його структурних підрозділів.

Для інформування громадськості, служба зайнятості використовує різні засоби, зокрема періодично видаються фірмові буклети. Вони містять такі відомості:

- історія організації (нерідко у зв'язку з подіями в розвитку країни);
- соціальні партнери;
- динаміка розвитку ринку праці; сервісна мережа;
- види послуг;
- інша інформація презентаційного характеру.

Проспект ілюструється кольоровими фотографіями, статистичними даними, графіками, діаграмами. Його рекомендується направляти до редакцій газет, до бібліотек, навчальних закладів та різних організацій (рис.2.1., рис.2.1.)



Рис.2.1. Титульна сторінка брошури для роботодавців із досвіду роботи Тернопільської обласної служби зайнятості¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

ЗНАЙДЕМО РОБОТУ РАЗОМ!

ШАНОВНІ КРАЯНИ!
У центрах зайнятості Тернопілля Ви безкоштовно можете отримати соціальні послуги щодо:

- стану сучасного ринку праці та перспектив його розвитку;
- переліку професій, спеціальностей, на які є попит у регіоні, перспективних професій та напрямків працевлаштування;
- змісту конкретних професій, спеціальностей, вимог, які вони пред'являють до індивідуальних якостей працівників;
- методів оцінки своїх можливостей, здібностей та шляхів оволодіння новою професією чи спеціальністю;
- участі у міні-ярмарках вакансій, семінарах, тренінгах, «круглих» столах тощо;
- проходження безробітними профнавчання у відповідних навчальних закладах чи безпосередньо на виробництві за направленням служби зайнятості, в тому числі за межами області;
- можливості відкриття власної справи за сприяння служби зайнятості;
- професійної орієнтації, зокрема, на перспективні робітничі професії;
- участі в оплачуваних громадських та сезонних роботах;
- можливості працевлаштування на заброньовані робочі місця молоді та осіб, які потребують соціального захисту;
- роз'яснення законодавства з питань праці та умов страхування на випадок безробіття;
- можливості оволодіння навиками роботи на комп'ютері.

Пропонуємо скористатися послугою операторського телефонного центру служби зайнятості, який забезпечує безкоштовний доступ до найбільшої в Україні бази даних вакансій.
тел. 8 800 50 50 600,
для SMS-повідомлень номер 730

За детальнішою інформацією звертайтеся до місцевих центрів зайнятості.
Контактні телефони в обласному центрі зайнятості: (0352) 23-51-95, 43-49-18, 52-82-11
E-mail: admincz@ukrpost.ua, http://www.dcz.gov.ua/ter

ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ

Рис.2.2. Титульна сторінка брошури для незайнятого населення із досвіду роботи Тернопільської обласної служби зайнятості

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Також формуються відеоролики, телевізійні сюжети, радіопрограми.

При розробці тематичної моделі видання (відеоролика, радіосюжету) обов'язково враховується специфіка аудиторії, на яку націлений сюжет, стан громадської думки. Так, наприклад, з метою презентації професій, випускаються документальні фільми із циклу «Світ професій».

Одним із засобів налагодження контактів із громадськістю може бути видання звітів про діяльність державного органу влади. Перш за все вони дають уявлення про практичні досягнення установи та стан перспективи подальшого становлення (рис. 2.3.).

Можна спробувати збудувати таку схему складових «Ефективна взаємодія з громадськістю Державної служби зайнятості»:

- індивідуальний підхід в наданні послуг;
- професіоналізм працівників, рівень корпоративної культури;
- технічний (творчий) потенціал - введення інноваційних технологій, проектів.



Рис.2.3. Титульна сторінка брошури «Обласна служба зайнятості на ринку праці Тернопільщини у 2012 році» із досвіду роботи Тернопільської обласної служби зайнятості¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Не менш цікавим для нас є питання сформованого службою зайнятості фірмового стилю, який виступає елементом іміджу даної соціальної установи. Так до компонентів фірмового стилю Державної служби зайнятості відносяться:

- єдиний встановлений Державною службою зайнятості логотип (рис. 2.4);
- слоган (постійний словесний девіз) – «Вчись! Працюй! Україну з нами будуй!» (рис. 2.5.);
- кольори фірми - синій і жовтий (державні кольори України);
- сувенірна продукція - випускаються значки, календарі, буклети тощо.



Рис.2.4. Логотип Державної служби зайнятості¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.



Рис.2.5 Слоган Державної служби зайнятості¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Тож фірмовий стиль, виступає «обличчям» організації в очах громадськості і завдяки ньому вона вирізняється на фоні інших закладів соціальної сфери.

Доступ до публічної інформації Тернопільської обласної служби зайнятості забезпечується шляхом надання інформації за запитами на отримання публічної інформації. Запитувачами публічної інформації відповідно до Закону є фізичні, юридичні особи та об'єднання громадян без статусу юридичної особи, крім суб'єктів владних повноважень при здійсненні ними своїх функцій. Відносини у сфері звернень громадян регулюються Законом України «Про звернення громадян». Запит від особи на отримання інформації складається у відповідно затверджених трьох формах:

Отримання у письмовому вигляді публічної інформації, розпорядником якої є Тернопільська обласна служба зайнятості (Дод. 1).

Отримання в електронній формі публічної інформації, розпорядником якої є Тернопільська обласна служба зайнятості (Дод.2).

Отримання по телефону публічної інформації, розпорядником якої є Тернопільська обласна служба зайнятості (Дод3).

Відповідно в обласній службі зайнятості визначено перелік осіб, відповідальних за організацію роботи щодо забезпечення доступу запитувачів до інформації (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Перелік посадових осіб Тернопільського обласного та міськрайонного центрів зайнятості, які відповідають за організацію роботи щодо забезпечення доступу запитувачів до інформації¹

Назва центру зайнятості	Відповідальна особа	Посада	Розташування спеціального місця для запитувачів інформації, контактний телефон відповідальної особи
Тернопільський міськрайонний центр зайнятості	Смик Любов Ярославівна	головний спеціаліст відділу довідково-інформаційної роботи з населенням	м. Тернопіль вул. Текстильна, 1 б, Інтернет-центр, 1-й поверх, кабінет № 107, тел. (0-352) 528930
Тернопільський обласний центр зайнятості	Сахновецька Ірина Володимирівна	головний спеціаліст відділу організаційної та інформаційної роботи	м. Тернопіль вул. Текстильна, 1 б, 4-й поверх, кабінет № 406. Спеціальне місце: Інтернет-центр, 1-й поверх, кабінет № 107, тел. (0352) 234977
	Сурнова Анна Марківна	заступник начальника відділу організаційної та інформаційної роботи	м. Тернопіль, вул. Текстильна, 1 б, 5-й поверх, кабінет № 504. Спеціальне місце: Інтернет-центр, 1-й поверх, кабінет № 107, тел. (0352) 524233

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Також, Тернопільський обласний центр зайнятості має своє друковане видання, газету «Ринок праці», яка виходить з червня 1994 року. Періодичність виходу – один раз на місяць. Друкується на 8-ми сторінках формату А-4.

У газеті висвітлюються теми надання соціальних послуг населенню та роботодавцям, проблеми і перспективи ринку праці краю, публікуються новини про діяльність обласного та базових центрів зайнятості, надаються консультації читачам щодо змін у законодавстві про зайнятість, порядок реєстрації та обслуговування незайнятих громадян у державній службі зайнятості та з інших юридичних питань. Систематично подається інформація про вакансії та вільні робочі місця в місті Тернополі, районах області та в інших областях України (з наданням житла). Також друкуються оголошення роботодавців про конкурси на заміщення вакантних посад або про потребу в робітниках тих чи інших професій, практичні поради безробітним тощо (рис. 2.6).

Для тих, хто шукає і пропонує роботу

РИНОК ПРАЦІ

Газета Тернопільського обласного центру зайнятості
№ 11 (261) Листопад 2013 року
<http://www.dcs.gov.ua/ter> E-mail: admincz@ukrpost.ua

Новини соціальної сфери

**ПРЕЗИДЕНТ УКРАЇНИ
ОКРЕСЛИВ ПРІОРИТЕТИ
ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ**

Ефективна політика у сфері зайнятості реалізовуватиметься шляхом створення мережі Будинки пошуку для безробітних, робітників та роботодавців. Про це заявила Президент України Віктор Янукович під час виступу на урочистому зібранні в місті Тернополі на початку листопада цього року.

У своєму виступі глава держави також відзначив важливість удосконалення сучасної соціальної законодавчої бази. Зокрема, згадав новинку закону про зайнятість, було запропоновано додатковий механізм спонсорства робочих місць, збільшено роботу найбільш уразливих на ринку праці категорій громадян. «Результатом» з початку року стало виконання понад 600 тисяч роб. місць. Безробіття знизилася до 8%, що ніколи за період повсякдення по Європі», – підкреслив Віктор Янукович.

...XX...
**КЕРІВНИКИ НАЙБІЛЬШИХ
ПІДПРИЄМСТВ-БОРЖНИКІВ
ІЗ ВИПЛАТИ ЗАРПЛАТ
ЗВІТУВАЛИ У МІНСОЦПОЛІТИКИ**

Питання покращення забезпеченості із зарплатної плати повністю вирішується шляхом на кожного конкретного підприємства-боржника, та щодо керуючого міста соціальної політики України Іванка Корсунівського під час зібрання комісії з питань покращення забезпеченості із зарплатної плати (громадського забезпечення), соціальної сфери міста.

За словами міністра, за оперативними даними, інспекторами з липня цього року проведено 4 тис. перевірок на тисячі тисяч підприємств-боржників із виплати зарплатної плати. На тижні виплати підприємства-боржники працюють на часова повноваження (або на допущення) забезпеченість із виплати зарплатної плати 273,2 тис. підприємств на суму 636,3 млн гривень.

За словами комісії керуючий підприємства, які нарастали забезпеченість із зарплатної плати, мають бути розглянутими до відповідності.

За матеріалами Інформаційного Мінсоцполітики

**РИНОК ПРАЦІ
ТЕРНОПІЛЛЯ**

За станом на 01.11.2013:

зарєстровані безробітні	11058
кількість вакансій	2553

Мали статус безробітного у листопаді 2013р.

36596	
з них:	
- привалентовані за сприяння служби зайнятості	14310
- брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру	3546
- продовжили професійну навчання	4555

Крім того, особи, які не були зарєстровані як безробітні, та перебували в процесі пошуку роботи в жовтні 2013 року

11901	
- з них повністю виплатили	2484
Вільно вакантні	374

**Оперативно
Конкретно
Достовірно**

www.dcs.gov.ua/ter

- актуальні вакансії
- консультації фахівців
- інформація про ринок праці

У Тернопільському обласному центрі зайнятості діє лінія соціальної допомоги від безробіття та надання послуг безробітним.

«ГАРЯЧА» інформаційно-консультаційна телефонна лінія

з ліній соціальної допомоги від безробіття та надання послуг безробітним:

телефон **(0362) 23-61-96**;

надання соціальної послуги безробітним:

телефон **(0362) 23-49-82**.

За час виступу, проведено консультації, надано необхідну допомогу.

Рис. 2.6. Перша сторінка газети «Ринок праці»¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Кожного дня спеціалісти Тернопільського обласного центру зайнятості проводять «Гарячу інформаційно-консультаційну телефонну лінію». Зателефонувавши, громадяни зможуть отримати консультації з питань сприяння працевлаштуванню або проінформувати про проблеми, що виникли при відвідуванні центру зайнятості чи висловити свої зауваження стосовно наданих послуг (рис. 2.7).

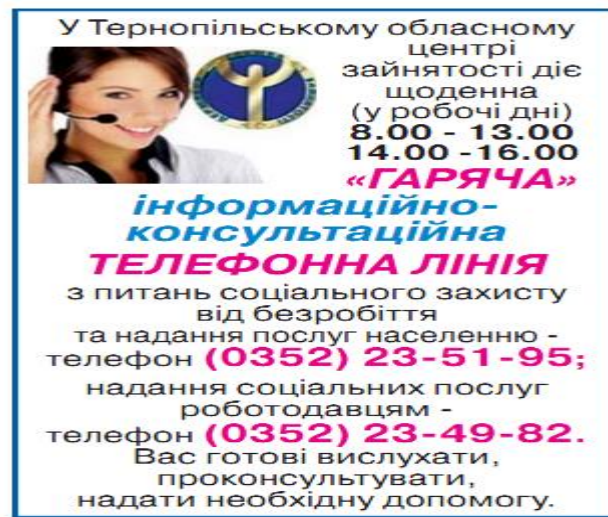


Рис. 2.7. Графік роботи та основні телефони «Гарячої лінії»¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Таким чином, і на державному і на регіональному рівнях створено систему організаційного забезпечення зв'язків між службою зайнятості та громадськістю.

2.2 Професійна орієнтація як об'єкт управлінських дій в питаннях зв'язків з громадськістю.

Професійна орієнтація являє собою систему соціально-економічних, психолого-педагогічних та методико-фізіологічних заходів, спрямованих на забезпечення активного, свідомого професійного самовизначення та трудового становлення особистості з урахуванням своїх можливостей та індивідуальних

особливостей і кон'юктури ринку праці для повноцінної реалізації в професійній діяльності [21].

Згідно із Концепцією державної системи професійної орієнтації населення, професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

Професійна орієнтація являє собою процес, що розвивається послідовно, охоплюючи усі етапи трудового життя людини: вибір професії, набуття професійної освіти, визначення та розбудова професійної і соціальної кар'єри. У світовій практиці професійна орієнтація визнається необхідною умовою успішного адаптування робочої сили до мінливих економічних, організаційно-технологічних та соціальних змін, що відбуваються у суспільстві.

Нормативно-правові документи визначають засади та напрями профорієнтації як системи, призначеної: забезпечити реалізацію державної кадрової політики (відтворення, раціональне використання та розвиток трудового потенціалу країни), досягненню збалансованості попиту і пропозиції на робочу силу на національному ринку праці та прискоренню працевлаштування безробітних.

Правовою основою державної системи професійної орієнтації населення України є Конституція та закони України, інші нормативно-правові акти, відповідно до яких держава створює умови для здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Звідси випливає, що суть профорієнтаційної роботи полягає у допомозі суспільству в професійному становленні молодого покоління. Як відомо, в найбільш повному обсязі вона здійснюється підрозділами державної служби

зайнятості, а лише окремі її елементи застосовуються в дошкільних, загальноосвітніх, професійних та вищих навчальних закладах.

Професійна орієнтація в системі державної служби зайнятості спрямовується на активізацію дій самої людини щодо власної зайнятості і має за мету сприяти громадянам, які до неї звернулися в отриманні допомоги щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування відповідно до особистих інтересів кожної особи, її можливостей та потреб ринку праці. З року в рік зростає питома вага осіб, охопленими профорієнтаційними послугами (Додаток В).

Метою професійної орієнтації є формування в особистості здатності вибрати певний тип професійної діяльності, що оптимально відповідає її індивідуально-психологічним особливостям, можливостям, інтересам та потребам ринку праці. Ефективність цього процесу, як правило, визначається мірою узгодженості індивідуально-психологічних можливостей особистості зі змістом і вимогами професійної діяльності.

Основними завданнями центрів зайнятості з професійної орієнтації населення є:

- диференційний підхід до проведення профорієнтації з урахуванням специфіки кожної категорії населення – дітей, підлітків, незайнятих дорослих громадян, їхніх вікових, освітніх ознак та культурного рівня; допомога їм у визначенні шляхів набуття професійної освіти та підвищення професійної майстерності;
- включення у зміст профорієнтаційних послуг заходів, що спрямовані на формування в клієнтів мотивації до праці, розширення шляхів професійного зростання, професійної кар'єри, заходів психологічної підтримки шукачів роботи із числа осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці;
- спрямування особи на вибір професії, професійної підготовки з урахуванням ситуації у сфері зайнятості, перспектив просування по роботі, умов праці, можливості забезпечення безпеки і гігієни праці, а також інших аспектів трудового життя, соціально-культурного розвитку;

- забезпечення профорієнтаційних секторів центрів зайнятості описами актуальних професій, оновлення профорієнтаційного інструментарію, зокрема методичних і професіографічних матеріалів (рекомендацій, посібників, підручників, професіограм, професіокарт і психограм), адаптація на електронні носії тестових методик, що добре зарекомендували себе у профконсультаційній роботі центрів зайнятості;
- допомога навчальним закладам та іншим зацікавленим організаціям у створенні профінформаційних осередків та допомога у їх забезпеченні інформаційними матеріалами.

Професійна орієнтація має забезпечити:

- свідомий вибір людьми професії, на яку є попит і яка сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці, дасть можливість мати гідне робоче місце і високу заробітну плату;
- допомогу в підготовці для потреб економіки висококваліфікованих і професійно мобільних працівників, мотивованих на чесну і напружену працю;
- досягнення збалансованості між потребами ринку праці у кадрах та індивідуально-психологічними особливостями людини, її можливостями й бажаннями;
- реалізацію кожною особистістю свого трудового і духовного потенціалу, намагання до постійного професійного зростання.

Характер і основні завдання державної служби зайнятості сприяння громадянам у працевлаштуванні, а також склад і психологічний стан клієнтів, серед яких переважають дорослі люди, більшість з яких психологічно перебувають у стресовому стані, зумовлюють специфіку діяльності центрів зайнятості. По суті, тут йдеться вже про професійну переорієнтацію, оскільки в таких людей уже сформовані професійний досвід, знання, навички, певні професійно важливі якості.

Центри зайнятості мають враховувати такі основні відмінності змісту профорієнтаційної роботи з молоддю та дорослими, що обумовлюються рядом чинників, а саме:

- різні вікові особливості;
- різні ціннісні орієнтації;
- ступінь сформованості світогляду;
- ступінь усвідомлення власної відповідальності;
- наявність життєвого та професійного досвіду у дорослих і відсутність такого у молодих людей;
- наявність сформованих професійних якостей;
- ступінь поінформованості щодо світу професій та стану ринку праці;
- для дорослих профорієнтація найчастіше має характер переорієнтації;
- наявність компенсаторних механізмів щодо формування професійних якостей у дорослих в процесі освоєння нового виду діяльності.

У процесі надання профорієнтаційних послуг населенню центри зайнятості використовують три основні складові профорієнтації, які характеризують її функціональний зміст: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір (Додаток Г).

Професійна інформація

Важливим напрямом профорієнтаційної роботи у службі зайнятості є професійна інформація, завдання якої полягає у ознайомленні різних верств населення з сучасними професіями, їх змістом та вимогами до працівника, станом та перспективами розвитку ринку праці, можливостями працевлаштування і шляхами професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Цей напрям роботи реалізується в профінформаційному секторі центру зайнятості спеціалістом з профінформації і передбачає виконання ним таких функцій:

1. Інформаційно-консультативне обслуговування відвідувачів центру.

1. Формування банку професіограм професій, актуальних на регіональному ринку праці.
2. Формування банку нормативних, інформаційних, професіографічних та методичних матеріалів, необхідних для профінформаційної роботи.

Профінформаційні послуги центрів зайнятості спрямовані на допомогу населенню в усвідомленні ситуації, яка складається на місцевому ринку праці, та, виходячи з цього, напрямів пошуку роботи і професійного навчання, в тому числі за направленням центрів зайнятості. Професійному самовизначенню шукачів роботи та молоді сприяє ознайомлення з описами професій, інформацією про ПОУ (так званими "Паспортами підприємств").

У ході технологічного циклу обслуговування клієнтів центр зайнятості надає кожному з них можливість самостійно або за допомогою спеціаліста ЦЗ одержати інформацію про вимоги професій до працівників, про навчальні заклади, які здійснюють професійне навчання на замовлення центрів зайнятості. Відвідувачам також буде корисна інформація про підприємства, організації, установи, інших роботодавців міста (району), що міститься в цьому секторі.

Ефективність профорієнтаційної роботи значно підвищується, якщо вона здійснюватиметься не тільки під час обслуговування клієнтів в центрі зайнятості і надання послуг молоді та іншим громадянам безпосередньо в навчальних закладах, але й під час проведення ярмарок вакансій, днів кар'єри, міських та районних інформаційних заходів.

Центр зайнятості має спрямовувати клієнтів на роботу з інформаційними матеріалами за принципом самообслуговування, що дає можливість кожному клієнту ретельно, без обмежень в часі опрацювати необхідні матеріали. Слід передбачити надання інформаційних послуг групам клієнтів, у першу чергу учням шкіл та ПТУ.

Клієнту центру зайнятості, якому не вдалось знайти в секторі самостійного пошуку вакансій інформацію про вакантне місце роботи, що

відповідає його бажанням та професійним намірам, обов'язково пропонуються послуги з професійної інформації.

Робота спеціаліста, який виконує функції з профінформації, з шукачем роботи починається із з'ясування його професії (спеціальності), наявності професійного досвіду, намірів і побажань щодо власної зайнятості.

Якщо в шукача роботи є потенційна можливість працевлаштуватися в найближчий час за своєю професією в даному місті, селищі, районі, спеціаліст акцентує його увагу на необхідності наполегливості та активності в пошуку роботи, рекомендує йому ознайомитися з інформаційними матеріалами ПОУ, де використовуються працівники даних професій (спеціальностей), звертає увагу на доцільність участі у семінарах з техніки пошуку роботи.

У разі відсутності попиту на працівників за професією (спеціальністю) шукача роботи спеціаліст центру зайнятості радить ознайомитися з інформацією, розміщеною в даному секторі, а також допомагає в підборі необхідних інформаційних матеріалів, визначає місце в профінформаційному секторі для роботи з матеріалами: описами професій, Інформацією про ПОУ, відеоматеріалами про зміст окремих професій тощо. Спеціаліст центру зайнятості підкреслює важливість професійного навчання для подальшого працевлаштування клієнта за професіями, на які існує або може з'являтися попит на ринку праці.

.Профінформаційний сектор призначений для самостійної роботи клієнтів ЦЗ з інформаційними матеріалами. У цьому секторі клієнту надається первинна профінформація. Поглиблену інформацію про попит і пропозицію робочої сили клієнт одержує у особистого консультанта (спеціаліста з працевлаштування); профконсультацією у спеціаліста, який виконує функції з профконсультування.

Профінформаційний сектор повинен містити:

- роздаткові матеріали (буклети, листівки навчальних закладів);
- матеріали з описом професій (спеціальностей), перш за все тих, які мають попит на місцевому ринку праці;

- систематизовану інформацію "Барометр професій", яка відображає ступінь потреби економіки міста (району) у професіях та спеціальностях;
- довідкові матеріали про навчальні заклади, що здійснюють професійне навчання на замовлення центру зайнятості, в першу чергу – про центри професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України;
- інформаційні матеріали про підприємства з розкриттям їхніх специфічних особливостей та відомості про провідні професії і спеціальності (так звані "Паспорти підприємств");
- перелік відеоматеріалів про зміст окремих професій (спеціальностей);
- методичні матеріали щодо особливостей взаємодії шукачів роботи з роботодавцями в процесі працевлаштування, покращення комунікативних навичок, правил поведінки, поради з написання та розміщення оголошень щодо пропозиції власних трудових послуг у ЗМІ та Інтернеті;
- акти законодавства про зайнятість населення, соціальне страхування на випадок безробіття та працю, матеріали з прав та гарантій безробітних;
- інформацію щодо можливостей зайняття безробітних підприємництвом та самозайнятстю за сприяння державної служби зайнятості;
- добірки періодичних видань, бюлетенів та оголошень, що містять корисну інформацію для осіб, які шукають роботу.

Усі профінформаційні матеріали мають бути систематизовані та розміщені на постійних місцях у шафах, на полицях та етажерках за тематичними блоками. Щоб клієнтам було легше знаходити необхідні матеріали, у секторі доцільно встановити відповідні покажчики.

Ефективність профінформаційного обслуговування населення в першу чергу залежить від якості інформації, яка надається клієнтам, її повноти та достовірності.

Матеріали профінформаційного характеру потребують постійної актуалізації, поновлення та корегування. Обов'язки щодо цього покладаються на спеціаліста сектору професійної інформації.

Для виконання цієї роботи йому необхідно налагодити та підтримувати постійні зв'язки з тими підрозділами (а де немає підрозділів – з відповідними спеціалістами) свого та регіонального центрів зайнятості, які за родом своєї діяльності мають відповідну професійну інформацію про:

- професії, за якими здійснюється навчання безробітних; навчальні заклади, на базі яких воно здійснюється; терміни формування навчальних груп та інші відомості щодо змісту та умов навчання;
- професії (спеціальності), які мають сталий попит на регіональному ринку праці;
- основні підприємства, організації, заклади регіону, специфіку їхньої діяльності, провідні професії та умови праці за ними;
- види громадських робіт, терміни та умови їхньої організації та проведення.
- масові заходи (ярмарки вакансій, ярмарки професій, конкурси, семінари та ін.), що проводяться центром зайнятості.

Важливими джерелами інформації можуть також бути засоби масової інформації, кадрові служби підприємств, організацій та установ регіону.

З метою наповнення папок з описами професій місцевим компонентом, підрозділи та спеціалісти центру зайнятості, які забезпечують взаємодію з роботодавцями, мають регулярно надавати спеціалісту сектору професійної інформації дані щодо середньої заробітної плати за даною професією та перелік підприємств, де ця професія використовується. Спеціалісти з організації професійного навчання мають надавати перелік навчальних закладів, які здійснюють професійну підготовку за даною професією (спеціальністю).

У профінформаційному секторі розміщуються профінформаційні матеріали:

- інформаційна література з описами професій (спеціальностей);
- інформація для осіб, які планують розпочати підприємницьку діяльність;
- довідкові матеріали про навчальні заклади, що здійснюють професійне навчання (в першу чергу про центри професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України);

- перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості;
- відеоматеріали про зміст окремих професій;
- інформація про підприємства, організації, установи, інших роботодавців (Паспорти підприємств).

Інформація про підприємство, установу, організацію розміщується в спеціально пристосованих для цього папках. Шукачі роботи можуть ознайомитись з матеріалами про особливості виробничої діяльності підприємства, соціально-побутову сферу, рівень оплати праці по групах професій, історію підприємства та іншою інформацією, яка може зацікавити відвідувачів центру зайнятості.

Кожна папка з описом професії має містити так званий місцевий компонент, зокрема:

- інформацію про можливість профнавчання клієнтів ЦЗ у навчальних закладах, які розташовані у місті, районі, регіоні та Центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості з метою працевлаштування в конкретному населеному пункті тощо. Ця інформація має включати: нормативно-встановлені терміни навчання, характеристику навчально-виробничого обладнання, його відповідність сучасним вимогам, перелік підприємств для проходження практики. Необхідно також вказати адресу навчального закладу, телефони для контактів, адресу веб-сайту;
- інформацію про підприємства, організації, установи, інших роботодавців які використовують працю фахівців даної професії (спеціальності).

У центрах зайнятості, що обслуговують населення сільської місцевості, в цьому секторі розміщується також карта-схема району з переліком та позначками видів тимчасової зайнятості та підприємницької діяльності, які визначені сільськими і селищними радами як необхідні для даних населених пунктів.

Профінформаційні послуги надаються у груповій та індивідуальній формах, а також клієнт отримує інформацію шляхом самоінформування.

До групових форм відносяться інформаційні семінари та групові консультації, спрямовані на ознайомлення відвідувачів з послугами центру зайнятості, станом та перспективами розвитку ринку праці, змістом конкретних професій, навчальними закладами, підприємствами, установами, організаціями тощо.

Професійна консультація

Професійна консультація є різновидом психологічної консультації. Психологічна консультація з основ вибору професії є важливою умовою правильного професійного самовизначення особистості. Профконсультація забезпечує управління цим процесом при урахуванні об'єктивних та суб'єктивних факторів успішного професійного становлення: інтересів, нахилів, здібностей, нейро- та психодинамічних властивостей, змісту обраної діяльності та потреб суспільства у кадрах.

Метою професійної консультації є надання допомоги людині, яка знаходиться в ситуації професійного самовизначення, у прийнятті усвідомленого обґрунтованого рішення про вибір найбільш адекватної для неї сфери професійної діяльності, конкретної професії.

Головною функцією професійної консультації є формування у особи готовності до вибору сфери діяльності, професії або напрямку професійного навчання. Основні завдання професійної консультації, орієнтованої на активізацію процесу самоактуалізації та самовизначення у особи, полягають у відпрацюванні у неї:

- цілісного сприйняття свого життєвого шляху;
- орієнтації на майбутнє;
- об'єктивного сприйняття реальності, вільного від стереотипів;
- самостійності та незалежності, особливо у сфері трудової діяльності;
- відповідальності за свою поведінку та свій вибір;
- розширення та перебудови системи життєвих пріоритетів, підвищення цінності критерію успішності в самореалізації у виробничих стосунках.

Професійна консультація може надаватися в різних формах в залежності від умов, завдань та запитів клієнтів – індивідуальні консультації та групові.

Професійна консультація із застосуванням психодіагностичних методик може на першому етапі проводитись в груповій формі, а на другому етапі – методом індивідуальної бесіди.

Окрім цього, професійна консультація може відбуватися у вигляді спеціалізованої бесіди або за планом, що містить, крім бесіди (спеціалізованого інтерв'ю), діагностичний етап (із застосуванням психологічних, психофізіологічних методик і тестів).

Професійна консультація обов'язково починається з попередньої бесіди. Інформація, отримана спеціалістом центру зайнятості під час попередньої бесіди, є відправною і виконує формуючу функцію для подальшої побудови діагностичної роботи. Інтерв'ю може проводитися за такою схемою:

1. З'ясування професійних установок, тобто ступеня ідентифікації себе з професією у випадку, коли у оптанта є професійний план. В такому разі потрібно звернути увагу на активність позиції оптанта у випадку захисту обраної професії, обізнаність щодо неї тощо.
2. З'ясування загальної орієнтації на сферу професійної діяльності у випадку невизначеного професійного плану. В цьому разі потрібна інформація щодо захоплень, хобі, інтелектуальних занять тощо.
3. З'ясування загальної орієнтації на сферу професійної діяльності у випадку невизначеного професійного плану. В цьому разі потрібна інформація щодо захоплень, хобі, інтелектуальних занять тощо.
4. З'ясування наявності цілісності та системності професійного спрямування, яке проявляється у здатності відстоювати свою точку зору.
5. Виявлення активної життєвої позиції в професійному самовизначенні. Це проявляється через самостійність вибору професії, творче ставлення до майбутньої професії, відсутність конформізму при виборі професії тощо.

Групова форма профконсультаційної роботи центру зайнятості полягає у проведенні заходів, основною метою яких є формування у клієнтів мотивації до

легальної зайнятості, усвідомлення власної відповідальності за своє трудове майбутнє, підвищення активності на ринку праці, навчання методам самостійного пошуку роботи, орієнтацію на отримання нової професії або підвищення кваліфікації, виявлення та розвиток підприємницької ініціативи.

Професійний відбір

Професійний відбір входить до переліку послуг, які надаються державною службою зайнятості згідно Закону "Про зайнятість населення". На відміну від профконсультації, профвідбір проводиться не за всіма професіями, а лише за професіями підвищеного ризику як для самого працівника, так і для оточуючих його людей. Кількість професій, за якими необхідний професійний відбір становить за науковими даними і спостереженнями 8–12% від загальної кількості існуючих. Тому все ще існує поширена думка про нескладність багатьох професій, якими будь-яка людина може оволодіти і успішно працювати. Але життєві спостереження свідчать про те, що не всі люди однаково успішно справляються з одними і тими ж видами професійної діяльності. Дійсно, кожна людина, при бажанні, може оволодіти будь-якою професією, але уникнути помилок і ускладнень самореалізації і професійного становлення – неможливо. Так, кожен може бути токарем, оператором, фрезерувальником тощо. Але чи буде він хорошим спеціалістом, майстром своєї справи – відповіді немає. Тому при формуванні контингенту на професійне навчання за тією чи іншою професією необхідно проводити професійний відбір претендентів на навчання і рекомендувати тих, хто за своїми індивідуально-психологічними особливостями і можливостями відповідає вимогам професії.

Фахівці з профорієнтації служби зайнятості використовують професійний відбір у двох випадках: при комплектуванні навчальних груп за певним профілем професійного навчання та при підборі кадрів на замовлення роботодавців.

Проведення профконсультації, профвідбору претендентів на навчання. Спеціаліст, який виконує функції з профконсультації під час професійної

консультації, у тому числі із застосуванням психодіагностичних методик, допомагає клієнту виявити міру власної відповідності обраній професії, придатності та соціально-психологічної готовності навчатися за даною спеціальністю. За необхідності (відповідно до затвердженого переліку професій) має здійснюватися професійний відбір з метою визначення профпридатності клієнта до певної професії (спеціальності).

Професійна консультація із застосуванням психодіагностичних методик може на першому етапі проводитись в груповій формі, а на другому етапі – методом індивідуальної бесіди.

У процесі профконсультації спеціаліст має надати клієнту поради та рекомендації щодо набуття професії (спеціальності), за якою роботодавець надав замовлення до центру зайнятості.

Система професійного відбору має логічну структуру заходів і будується за певними взаємопов'язаними етапами:

- а) психологічне вивчення професійної діяльності з метою виявлення її вимог до індивідуальних особливостей людини, сукупності її психологічних, психофізіологічних та особистісних якостей і властивостей, які є професійно важливими для даної професійної діяльності;
- б) підбір показників успішності виконання професійної діяльності, які необхідні для обґрунтування правильності виділення професійно важливих якостей і оцінки їх інформативності, значущості;
- в) підбір психодіагностичних методик, конструкти яких найбільш близькі до діагностики виділених професійно важливих якостей;
- г) проведення діагностичного обстеження претендентів на роботу чи професійне навчання, оцінка їх загального розвитку, спрямованості на професійну діяльність, ступеня розвитку у них індивідуальних особливостей, найбільш важливих для успішного оволодіння професією і оцінка здібностей виконання ними елементів цілісної діяльності у різних умовах;

д) прогнозування успішності навчання і наступної професійної діяльності на основі співставлення даних про вимоги професії до працівника і отриманих даних діагностичного обстеження з акцентом на оцінку індивідуальних характеристик, можливості цілеспрямованого удосконалення і компенсації деяких професійно важливих якостей (з урахуванням часу, відведеного на навчання).

У практичній роботі центрів зайнятості щодо професійної орієнтації необхідно враховувати основні передумови ефективного професійного відбору:

- існує велика кількість різноманітних професій, кожна з яких має властиві тільки їй особливості і певний комплекс вимог, які ця професія пред'являє до працівника;
- усі люди відрізняються за своїми індивідуально-психологічними властивостями і якостями;
- успішність професійного навчання і діяльності визначається ступенем відповідності індивідуально-психологічних особливостей людини вимогам професії;
- кожна людина відповідає вимогам багатьох професій;
- розвиток особистості, її психологічних якостей і властивостей відбувається нерівномірно і неоднозначно;
- освоєння професії і трудова діяльність детермінуються і корегуються професійними, психологічними, психофізіологічними, та іншими чинниками, які визначають особливості активності людини;
- ступінь співвідношення індивідуально-психологічних особливостей, психофізіологічних якостей людини і професійних вимог визначає рівень інтересу до професії, задоволеності нею, прагнення до професійного удосконалення тощо.

На сучасному етапі, в період інформатизації суспільства, актуальність проблеми профорієнтаційної роботи з населенням зростає, разом з тим розширюються можливості їх вирішення. Саме використання мережі Інтернет

забезпечить допомогу у підвищенні якості профорієнтаційної діяльності серед нинішнього молодого покоління.

Всесвітня мережа Інтернет дозволяє комплексно вирішувати різні завдання щодо організації профорієнтаційної роботи. Тут можна знайти комплекс профдіагностичних тестових методик, професіограми; словник професій та довідники (навчальних закладів України, кадрових агенцій, центрів зайнятості), блок засобів інтерактивного спілкування для забезпечення консультацій кваліфікованих спеціалістів; інформацію щодо працевлаштування (база даних резюме та вакансій, законодавчі акти) для батьків, для працівників центрів зайнятості (методичні матеріали), для молоді.

В українському сегменті мережі Інтернет існує значна кількість ресурсів, які забезпечують вирішення проблем професійної орієнтації молоді. Загалом, їх можна поділити на декілька основних типів: сайти навчальних закладів, які інформують про умови вступу навчання і напрями підготовки; освітні портали; ресурси працевлаштування; тестувальні ресурси [57].

В всесвітній мережі ми з легкістю можемо виявити велику кількість сайтів державних структур зайнятості населення, серед яких Державна служба зайнятості (<http://www.dcz.gov.ua>). Професійна орієнтація у державній службі зайнятості спрямована на активізацію дій людини у вирішенні індивідуальних проблем зайнятості та має на меті сприяти громадянам, які звертаються до державної служби зайнятості, в отриманні в оптимально стислі терміни підходящого місця роботи відповідно до їх особистих інтересів, потреб роботодавців та вимог ринку праці.

Нещодавно в Україні з'явився інтерактивний Інтернет-медіа-портал “Труд”, що поєднує в собі надання послуг та інформації у працевлаштуванні та сфері професій з професійним консультуванням: Інтернет-портал “Труд” (<http://trud.gov.ua/>). Проект пропонує надання соціальних послуг шукачам роботи та роботодавцям, вибір гідних вакансій кращих роботодавців, ознайомлення з інформацією про діяльність підприємств, та їхньою потребою в кадрах, проходження тестування для визначення нахилів, здібностей та

напрямків побудови кар'єри. Також на Інтернет-порталі можна знайти корисні та цікаві матеріали щодо кар'єри, навчання, першого трудового досвіду відомих людей.

Підсумовуючи увесь викладений матеріал, приходимо до висновку, що впровадження ресурсів мережі Інтернет у процес профорієнтаційної роботи має низку переваг: інтерактивний режим отримання максимально об'єктивних відомостей про індивідуальні характеристики особистості; вільне отримання інформації про працевлаштування; можливість самооцінки професійно-значущих особистісних якостей щодо подальшої професійної діяльності; швидкий доступ до методичних матеріалів для професійного консультування молоді для вчителів загальноосвітніх шкіл, викладачів вищих і професійно-навчальних закладів, педагогів, психологів та батьків. І саме впровадження сучасних ресурсів мережі Інтернет у процес профорієнтаційної роботи сприятиме розширенню доступу до інформації про ринок праці, можливості працевлаштування та навчання.

2.3 Взаємодія служби зайнятості з іншими органами влади в питаннях зв'язків з громадськістю як прояв становлення інституту публічного адміністрування

Державна служба зайнятості України належить до системи органів виконавчої влади в Україні. Це центральний орган виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Його діяльність спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України.

Державна служба зайнятості України відповідно до покладених на неї завдань: бере участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, територіальних програм зайнятості населення та їх виконанні; узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції,

розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів Міністерства соціальної політики України та подає їх Міністрові; інформує населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття; аналізує показники попиту та пропонування робочої сили. На основі аналізу результатів діяльності вносить Міністерству соціальної політики України пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці; здійснює збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям.

Окрім того, Державна служба зайнятості України виконує функції виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, забезпечує організацію діяльності його правління, розробляє та подає на затвердження правління проект бюджету Фонду, складає звіт про виконання бюджету Фонду, готує пропозиції щодо перспективних та поточних завдань Фонду для розгляду їх правлінням Фонду, здійснює управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», управління майном, здійснює контроль за використанням коштів Фонду, застосовує в установленому законодавством порядку фінансові санкції та накладає адміністративні штрафи.

Державна служба зайнятості України бере участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції, у підготовці міжнародних договорів України, готує пропозиції щодо укладення, припинення та зупинення дії таких договорів, забезпечує у межах повноважень виконання зобов'язань України за міжнародними договорами у сфері зайнятості населення, соціального захисту населення від безробіття та трудової міграції. Окрім того,

бере участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчає міжнародний досвід з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення тощо.

Державна служба зайнятості України здійснює свої повноваження безпосередньо та через свої територіальні органи в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, а також через міжрегіональні територіальні органи Служби.

Під час виконання покладених на неї завдань Державна служба зайнятості України взаємодіє в установленому порядку з іншими органами виконавчої влади, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, з органами місцевого самоврядування, відповідними органами іноземних держав та міжнародних організацій, підприємствами, установами, організаціями, а також із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

Державна служба зайнятості України у межах повноважень, на основі і на виконання Конституції та законів України, актів і доручень Президента України, актів Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства видає накази організаційно-розпорядчого характеру, організовує та контролює їх виконання.

Державна служба зайнятості взаємодіє з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць; забезпечує надання соціальних послуг, здійснення профілактики настання страхових випадків і виплату матеріального забезпечення відповідно до Законів України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; організовує професійне навчання зареєстрованих безробітних у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях; забезпечує відбір навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних; організовує роботу з підтвердження професійної кваліфікації за

результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; організовує та здійснює професійну орієнтацію населення, в тому числі молоді, яка навчається, з метою мотивації щодо вибору професії з урахуванням попиту на ринку праці; веде облік осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг; здійснює реєстрацію безробітних, веде облік наданих їм послуг; сприяє зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачається створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів, проводить моніторинг працевлаштування безробітних на створені нові робочі місця під час реалізації відповідних програм та проектів; забезпечує видачу клопотань про достроковий вихід на пенсію безробітних і відшкодування витрат на виплату такої пенсії та оплату послуг за її доставку Пенсійному фонду України; взаємодіє з Міністерством доходів і зборів України, Пенсійним фондом України, Державною прикордонною службою України, Державною міграційною службою України, структурними підрозділами місцевих державних адміністрацій з питань соціального захисту населення, іншими органами виконавчої влади, зокрема шляхом обміну інформацією для забезпечення виконання вимог Законів України «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; надає безоплатно підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичним особам, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) консультації з питань працевлаштування інвалідів; формує та веде в установленому порядку перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, забезпечує збір відомостей про чисельність працевлаштованих такими суб'єктами осіб; видає роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, веде облік таких дозволів; видає суб'єктам господарювання - роботодавцям дозволи на наймання

працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, веде облік таких дозволів; здійснює ліцензування діяльності посередництва у працевлаштуванні за кордоном та контроль за додержанням суб'єктами господарювання відповідних ліцензійних умов; сприяє адаптації на ринку праці громадян України, що повертаються з-за кордону; сприяє організації роботи координаційних комітетів сприяння зайнятості населення, рад з професійної орієнтації; забезпечує функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи тощо.

Діяльність Державної служби зайнятості України побудована на стратегії партнерства, що включає інших учасників на ринку праці.

При здійсненні своїх повноважень районні, обласні центри зайнятості враховують (не можуть не враховувати) історичні, національно-культурні, соціально-економічні, природні та інші особливості відповідних регіонів. На підставі даних місцевих органів виконавчої влади, з урахуванням їх пропозицій, формуються найважливіші державні програми, здійснюються заходи загальнодержавного масштабу.

Регіональні та базові центри зайнятості тісно співпрацюють з органами місцевого самоврядування, у межах повноважень, наданих законодавством України, представляють державу у взаємовідносинах з недержавними структурами, органами політичних партій, громадських організацій, що діють на відповідних територіях, безпосередньо спілкуються з населенням, вивчають потреби людей, захищають їх законні інтереси.

Відповідно до пункту 3 статті 3 Закону України «Про зайнятість населення» визначено, що зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

Цікавою є позиція Ю.М. Маршавіна, який розглядає центри зайнятості в системі органів державного управління, і зазначає, що їх діяльність охоплює прогнозування, планування, організацію, регулювання, координацію,

стимулювання та виконання інших функцій, передбачених законодавством України, що є складовою загального процесу державного управління [21].

Особливе значення при цьому мають заходи щодо спільних дій з іншими державними органами при розробці і реалізації Державної і місцевих Програм зайнятості населення. Успішна реалізація цих програм безпосередньо впливає на рівень зайнятості населення та суспільну продуктивність праці, забезпечення соціальних гарантій громадян у сфері праці, стан територіальних ринках праці; співвідношення між різними напрямками соціально-економічної політики. Саме це за своєю сутністю складає процес державного управління (регулювання) зайнятостю населення. Необхідно враховувати ту обставину, що успішна розробка та реалізація Програми зайнятості населення значною мірою залежить від скоординованої діяльності всіх підрозділів служби зайнятості та урядових і регіональних структур управління.

Одним з основних напрямків державної політики у сфері зайнятості населення є взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення, а також забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді.

Більше того, кожен з органів, маючи власну компетенцію, має взаємодіяти із іншими органами на підставах і у порядку, встановленому чинним законодавством.

Служба зайнятості, під час виконання покладених на неї завдань, здійснює свою діяльність як орган державного управління у системі органів регулювання ринку праці. Така діяльність реалізується за двома напрямками: внутрішня (внутрішньо організаційна) та зовнішня (зовнішньо організаційна).

До внутрішньої діяльності можна віднести, такі напрями діяльності як упорядкування відносин усередині служби (кадрова робота, організаційно-штатні зміни, організаційно-структурні перетворення та інше), зовнішня – діяльність з упорядкування відносин поза службою (контрольно-наглядова діяльність щодо дотримання законодавства про зайнятість, розробка та здійснення заходів щодо реалізації державної політики зайнятості, раціональне й ефективне використання державного фонду сприяння зайнятості населення та інше).

Під час здійснення зовнішньої діяльності, Державна служба зайнятості, як елемент системи суб'єктів державного управління, взаємодіє з іншими елементами цієї системи – іншими державними та представницькими органами (їх посадовими особами). Особливості такої взаємодії доцільно аналізувати за напрямками діяльності Державної служби зайнятості, визначеними чинним законодавством: 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 надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних; фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням, нагляд за дотриманням законодавства про зайнятість.

Розуміння важливості тісних зв'язків між Державною службою зайнятості та громадськістю на сьогодні проявляється в діяльності спостережного органу – Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Серед основних факторів, які впливають на розвиток співпраці Державної служби зайнятості з іншими органами влади в питаннях зв'язків з громадськістю, можна визначити такі:

– по-перше, зростаючий вплив економічного лібералізму і глобалізації призвели до постановки питання про роль Державної служби зайнятості України в підвищенні конкурентоспроможності безробітних на ринку праці та оцінки ефективності її діяльності;

– по-друге, складність сучасного ринку праці вимагає різноманітного досвіду, який не може сам по собі мати жодний орган, центральний чи місцевий;

– по-третє, існує розуміння того, що такі проблеми, як безробіття і виключення з суспільної діяльності не існують в ізоляції, а пов'язані із широкими соціальними і економічними проблемами, які вимагають інтегрованих чи комбінованих рішень і участі інших органів влади.

Однією з головних функцій служби зайнятості на сьогодні є участь у розробці програм зайнятості населення.

Метою таких програм є вирішення проблем зайнятості населення певного регіону через здійснення комплексних заходів, направлених на стабілізацію та розвиток ринку праці, запобігання масовому безробіттю внаслідок структурних змін в економіці.

Одним із аспектів, який розглядається в програмі зайнятості є формування завдання для місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць на 2 роки.

При розробці Державної, регіональних та місцевих програм зайнятості державна служба зайнятості України виконує роль постачальника інформації про стан ринку праці органам державної виконавчої влади і місцевого самоврядування, громадськості. Результати аналізу допомагають державним органам оцінити ефективність заходів, що здійснюються на ринку праці, розробляти нові підходи, пропонувати рішення відповідно до актуальних процесів, що відбуваються. Прийняття управлінських рішень, зазвичай, базується на підставі аналітичного опрацювання статистичної інформації, або на результатах спеціальних досліджень, а також на їх комбінації.

Споживачами цього інформаційного продукту Державної служби зайнятості України, зазвичай, є:

- державні органи і їх підрозділи, що займаються на різних рівнях плануванням і здійсненням соціально-економічної політики;
- організації роботодавців і профспілкові організації, для яких ця інформація має величезне значення при вирішенні стратегії і тактики поведінки на переговорах, при укладанні колективних договорів, при визначенні розмірів заробітної плати, місць розміщенні підприємств;
- професійні навчальні заклади, які покладаючись на інформацію державної служби зайнятості, визначають свою політику щодо розвитку тих чи інших напрямків і спеціальностей професійної підготовки перепідготовки кадрів, планують спрямованість профорієнтаційних заходів, порад молодим людям щодо вибору професій і спеціальностей тощо;
- громадськість, громадяни, які бажають робити свідомий вибір професій (спеціальностей), місць роботи, знати перспективи розвитку певних галузей економіки і регіонів.

Таким чином, зв'язки з державними органами мають вирішальне значення у міжгалузевих питаннях. Вони мають структурний вплив на окремі функції, які виконує Державна служба зайнятості України, а також на зв'язки з іншими державними установами, так як з одного боку службу зайнятості можна розглядати як службу з однією метою – посередництво у працевлаштуванні; а з другого – як осередок для здійснення державної політики зайнятості.

Громадськість одночасно є і соціальними партнерами, і клієнтами державної служби зайнятості, але, залежно від стану економіки та тенденцій її розвитку.

Успіху у залученні громадськості до співпраці можна досягти, якщо:

- будувати співпрацю з громадськістю на підставі системності та цілеспрямованості;
- ініціювати створення спільно з місцевими органами державної влади, громадськістю районні та міські організації (асоціації) соціальних партнерів;

- активно залучати до співпраці з громадськістю працівників центру зайнятості, у тому числі юристів, які відповідно до функціональних обов'язків мають постійні або періодичні контакти з іншими органами влади, і цілеспрямовано підвищувати їхню ділову компетентність;

- організовувати конференції, наради, збори за участю представників місцевих органів державної влади для розробки й вдосконалення засобів задоволення потреб громадськості у певних послугах;

- укладати двосторонні угоди про співробітництво з підприємствами, які суттєво впливають на розвиток міського ринку праці, або багатосторонні договори з підприємствами, соціальними службами для молоді, інвалідів, навчальними закладами, громадськими жіночими та молодіжними організаціями;

- використовувати для зміцнення взаємодії телефонні бесіди, листування, зустрічі в центрі зайнятості та під час нарад та інших заходів, що проводять органи влади;

- постійно і ретельно вивчати актуальні потреби, економічний стан та кадрові проблеми підприємств;

- систематично інформувати громадськість про надходження та витрати коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття із зазначенням досягнутого ефекту щодо укомплектування кадрами ПОУ та працевлаштування населення, а також про стан місцевого ринку праці.

З метою удосконалення діяльності та покращення обслуговування населення у центрах зайнятості створені спеціальні інформаційні сектори як для шукачів роботи (рис. 2.8) так і для роботодавців (рис. 2.9), де зосереджені інформації про можливі джерела робочої сили тієї або іншої професії, нормативно-правові акти, які регулюють сферу трудових відносин та діяльність служби зайнятості, інформація про професії й вимоги до працівників та інше.

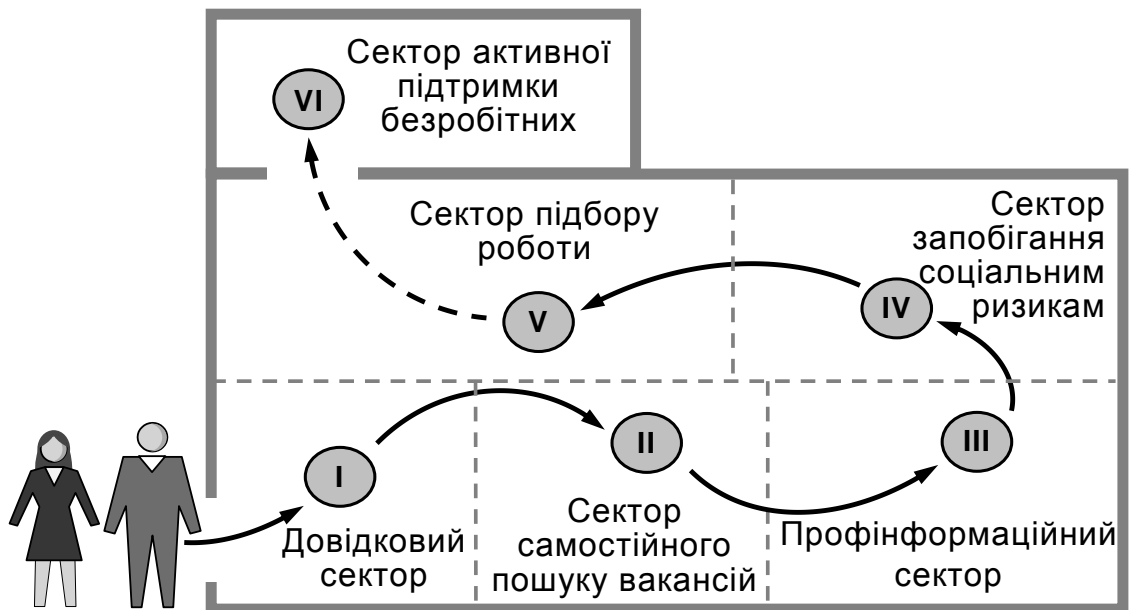


Рис. 2.8. Структурно-логічна схема обслуговування шукачів роботи в центрах зайнятості¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Ще одним напрямом співпраці Державної служби зайнятості України з іншими організаціями є реалізація ефективних заходів, направлених на приведення ринку освітніх послуг потребам ринку праці. З цією метою Державний центр зайнятості двічі на рік надає Міністерству освіти і науки України, Міністерству економічного розвитку і торгівлі України, Міністерству аграрної політики і продовольства України статистичні дані щодо чисельності осіб, які шукали роботу, і кількості вакансій у професійному розрізі. Ці матеріали повинні використовуватись в роботі зазначених органів при формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів та фахівців.

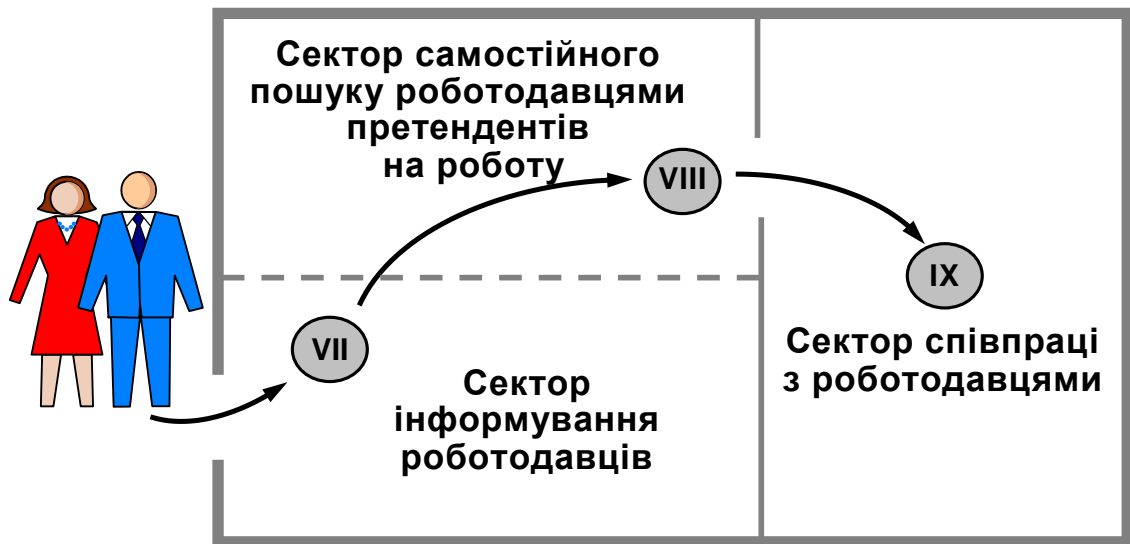


Рис. 2.9. Структурно-логічна схема обслуговування роботодавців у центрі зайнятості¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Враховуючи, що основною причиною професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці є те, що молодь обирає професії, не зважаючи на реальні перспективи працевлаштування, пріоритетом у діяльності державної служби зайнятості є розгортання широкомасштабної інформаційної та профорієнтаційної роботи серед школярів та їх батьків щодо реальних потреб економіки у професійних кадрах.

Тому, місцеві органи влади, засоби масової інформації, школи, мають активніше формувати у населення, насамперед молоді, більш сильної мотивації до праці, впливати на переконання, установки, ціннісні орієнтації громадян, розширювати їх уявлення щодо своїх нахилів, здібностей та можливостей. Багато що мають зробити роботодавці, які не повинні обмежувати трудову мотивацію тільки матеріальним стимулюванням. Необхідно використовувати засоби соціально-психологічного заохочення, у тому числі такі, як роз'яснення й пропаганда важливості конкретної праці для суспільства, інформування працівників про сенс діяльності підприємства, її соціальний зміст тощо.

В контексті цього розділу є доцільним розглянути особливості співпраці Державної служби зайнятості України з Фондом соціального захисту інвалідів

щодо працевлаштування людей з інвалідністю. Відповідно до статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» зазначено: «Інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний»[18]. Це доповнення має принципове значення: наша держава, за прикладом інших країн Європи, визнала, що громадяни з інвалідністю – це люди, хоч і з особливими потребами, але такі, що мають ті само права, як і всі інші.

Вище зазначений Закон дозволив задіяти механізми:

– створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів на підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, які використовують найману працю, шляхом економічного зацікавлення роботодавця – у вигляді дотації, тобто компенсації витрат, на створення такого місця;

– проведення професійного навчання у разі невідповідності освітньо-кваліфікаційного рівня особи-інваліда вимогам роботодавця.

З метою реалізації Законів України «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання інвалідам та дітям-інвалідам реабілітаційних послуг», а також удосконалення механізму взаємодії служби зайнятості з іншими органами щодо працевлаштування інвалідів було розроблено та затверджено Порядок взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду соціального захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів і навчальних закладів системи Мінпраці щодо працевлаштування інвалідів. Згідно зазначеного порядку органи праці та соціального захисту населення, центри зайнятості, відділення Фонду соціального захисту інвалідів, центри професійної реабілітації інвалідів і навчальні заклади системи Мінпраці надають безплатні інформаційно-консультаційні послуги інвалідам та роботодавцям стосовно працевлаштування інвалідів, що належать до їх компетенції.

Для залучення людей з певними фізичними обмеженнями у сферу соціально-трудова відносин, уникнення упередженого ставлення до них з боку роботодавців державною службою зайнятості в усіх регіонах України укладено багатосторонні угоди про співпрацю між відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів, центрами медико-соціально-професійної реабілітації інвалідів, центрами зайнятості, управліннями праці та соціального захисту населення облдержадміністрацій, налагоджено взаємодію та координацію роботи між обласними центрами зайнятості та регіональними комісіями з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій Інвалідів.

Наступним вважаємо за доцільне розглянути співпрацю Державної служби зайнятості України з Органами внутрішніх справ щодо інформування іноземців та осіб без громадянства про надання дозволу на працевлаштування

Згідно із пунктом 4 статті 3 Закону України «Про зайнятість населення», іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [25].

На місцевому рівні служба зайнятості взаємодіє із структурними підрозділами місцевих державних адміністрацій з питань соціального захисту населення, іншими органами виконавчої влади, зокрема шляхом обміну інформацією для забезпечення виконання вимог Законів України «Про

зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

РОЗДІЛ 3

МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ЗВ'ЯЗКІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1 Концептуальні підходи до модернізації системи формування зв'язків служби зайнятості з громадськістю в контексті розбудови публічного адміністрування

Оптимізація системи державного управління, поліпшення його якісних ознак передбачає дієву організацію процесу політико-адміністративної взаємодії, впливу суспільства на формування кадрового складу апарату управління, розподіл адміністративних функцій.

Модернізація політико-адміністративного управління в напрямі створення системи формування зв'язків служби зайнятості з громадськістю безпосередньо пов'язана з вдосконаленням політичної системи, ефективною реалізацією адміністративних реформ, раціоналізацією політико-адміністративної взаємодії, оптимізацією системи місцевого самоврядування.

Формування і виховання у громадян соціальної відповідальності, правової підготовленості у питаннях прав людини, побудови стосунків з владою, відчуття єдності в питаннях соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів є на сьогодні вкрай важливим.

На сьогоднішній день дуже велика увага приділяється налагодженню діалогу між владою та кожним українцем.

Саме під час спілкування можливість бути почутим, визначити найпроблемніші питання кожної окремої людини, оперативно зреагувати на них є можливість налагодити механізми взаємодії з громадськістю, окреслити коло найважливіших соціально-економічних питань, які турбують громаду і потребують пильної уваги від керівництва держави та регіонів.

Зі свого боку Тернопільська обласна служба зайнятості чітко працює в рамках Закону України «Про звернення громадян», Указу Президента України «Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування», наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про створення належних умов для обслуговування громадян на підприємствах, в установах та організаціях сфери управління Міністерства праці та соціальної політики України» в напрямку розгляду пропозицій, заяв та скарг у обласній службі зайнятості [21].

Звернення громадян стосуються виплати допомоги по безробіттю, питань сприяння допомоги у працевлаштуванні, роз'яснень законодавства про зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття тощо.

Керівництво обласного центру зайнятості приділяє увагу вчасному та об'єктивному розгляду звернень громадян. Фахівцями служби систематично аналізується інформація про звернення, забезпечується своєчасний розгляд, проводяться інформаційно-роз'яснювальні заходи з залученням представників органів виконавчої влади та сторін соціального партнерства.

Реагувати на запити населення важливо, але ще важливіше передбачати попит людей на інформацію або на ті чи інші послуги. Тому Тернопільський міськрайонний центр зайнятості у своєму арсеналі має чимало дієвих методик та форм роботи, що, дозволяють уникати соціальних конфліктів, наприклад, при масових звільненнях на підприємствах, психологічної та економічної напруги в період безробіття громадян тощо. Так, у практику центрів зайнятості давно увійшли заходи: «День відкритих дверей», «Ярмарок кар'єри», «Ярмарок професій», метою яких є презентація послуг служби зайнятості для всіх категорій клієнтів за напрямками: для населення, роботодавців, випускників навчальних закладів, учнів загальноосвітніх шкіл, підприємців, осіб з обмеженими фізичними можливостями тощо.

До участі в заході, крім клієнтів для яких він проводиться, запрошуюються представники органів самоврядування, профспілок, громадських організацій, юридичної служби, депутати різних рівнів, представники ЗМІ. День відкритих дверей представляє собою таку форму роботи, за якою громадянин може безпосередньо отримати відповідь на питання стосовно безробіття не тільки від спеціалістів центру зайнятості, але й інших служб, в тому числі міської/районної адміністрації, оскільки безробіття є комплексною проблемою, тому й вирішення потребує на багатьох рівнях (Додаток Ж).

З метою розгортання широкомасштабної інформаційно-роз'яснювальної роботи з молоддю, гармонізації попиту і пропозиції робочої сили, формування у молоді мотивації до чесної праці та тісного діалогу з роботодавцями щодо пояснення переваг забезпечення працівників гідними умовами праці та достойною заробітною платою є потреба у використанні нових форм профорієнтаційної роботи. І на цій ділянці надання послуг служба зайнятості вже кілька років впровадила у роботу практику виїзних акцій до загальноосвітніх навчальних закладів у віддалених населених пунктах регіону. За допомогою спеціальних технічних засобів – «Мобільних центрів профорієнтації» – спеціалісти державної служби зайнятості мають можливість у доступній формі надати підростаючому поколінню інформацію, знання та вміння, аби належно підготувати їх до усвідомленого професійного вибору й застерегти від тих негараздів, які можуть виникнути власне через брак знань та навичок.

Мета діяльності Мобільного центру профорієнтації є: розгортання широкомасштабної профорієнтаційної та інформаційно-просвітницької роботи серед населення, в т. ч. серед шкільної молоді; забезпечення доступності населення до профорієнтаційних послуг; впровадження сучасних інформаційних технологій у профорієнтаційну роботу, відповідно до потреб кожної вікової та соціальної групи клієнтів.

Цільова аудиторія для якої працює Мобільний центр профорієнтації: учні навчальних закладів різного рівня акредитації; батьки учнів загальноосвітніх

навчальних закладів, вчителі ЗОШ; зайняті і незайняті громадяни, які проживають у віддалених від обласних чи районних центрів населених пунктів (сільська та гірська місцевість), малих та монофункціональних містах; особи, які перебувають у спеціалізованих чи закритих навчальних закладах (літні оздоровчі табори для молоді, школи-інтернати, місця позбавлення волі для неповнолітніх тощо); соціально вразливі категорії населення, зокрема, інваліди; інші.

Для більш повного забезпечення соціального захисту молоді і сприяння її професійному самовизначенню в умовах ринку праці діє угода про співпрацю між Тернопільським міськрайонним центром зайнятості та Відділом освіти Тернопільської районної державної адміністрації (Додаток 3).

А для більш ближчого ознайомлення молоді із послугами служби зайнятості в приміщенні Тернопільського міськрайонного центру зайнятості діє Консультаційний центр для школярів. В центрі постійно проводяться профорієнтаційні заходи з учнівською молоддю на теми: «Шляхи оволодіння професією», «Світ професій», «Визначаємо професійні нахили», «Презентація професії». Учні приймають участь у конкурсах малюнків, профорієнтаційних вікторинах та іграх, знайомляться з барометром професій, аналізують актуальні вакансії та перспективи професійного навчання в навчальних закладах різних типів, в т.ч. центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості України (табл.3. 1.)

Мета заходів полягає в ознайомлення учнів з різними шляхами оволодіння професією, закріплення отриманої інформації, визначення рівня сформованості рішення щодо вибору професії, ознайомлення учнів з навчальними закладами регіону, які здійснюють навчання за актуальними професіями; вивчення усіх сторін професії, особливостей роботи за нею. Учні мали змогу ознайомитись з профінформаційними папками з описами професій, переглянути за допомогою інтерактивної дошки відеофільми із циклу «Світ професій», та ознайомитись із паспортами підприємств, які пропонують працевлаштування за певними професіями.

Таблиця 3.1

**Реєстр групових/масових профорієнтаційних послуг,
що надавались учням загальноосвітніх по 31.12.2013¹**

	Код рядка	Чисельність осіб, які охоплені профорієнтаційними послугами	Надано послуг		
			Усього	в тому числі	
				профінформаційних	профконсультаційних
А	Б	1	2	3	4
Оособи, що навчаються у навчальних закладах різних типів,	1	5083	5083	4370	713
з них:					
учні загальноосвітніх шкіл,	2	4594	4594	3881	713
з них:					
випускники 9 класів	3	2661	2661	2153	508
випускники 11 класів	4	660	660	554	106
учні спеціалізованих шкіл-інтернатів	5				
Із рядка 1:					
учні інваліди	6	44	44	15	29
учні сироти, які залишилися без піклування батьків	7	116	116	87	29

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Для реалізації державної політики щодо рівних прав чоловіків та жінок та подолання гендерних проблем Тернопільський міськрайонний центр зайнятості надає послуги всім клієнтам незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мови та інших ознак. Проте, для певної частини осіб стандартний набір послуг із сприяння зайнятості населення та укомплектування підприємств, установ, організацій робочою силою без врахування статевої особливості шукачів роботи є малоефективним.

Для надання адресних високоякісних послуг усім клієнтам Тернопільський міськрайонний центр зайнятості:

- забезпечує участь безробітних у семінарах з техніки пошуку роботи, особливо в тренінгах з опанування методами та формами ефективної самопрезентації;

- інформує про рівні права жінок і чоловіків під час прийому на роботу;

- надає допомогу в підвищенні конкурентоспроможності осіб на ринку праці шляхом залучення їх до професійного навчання з врахуванням здібностей, вимог до професії, а також стану здоров'я і потреб ринку праці;

- застосовує методи позитивного акцентування на професійні та ділові якості претендентів на роботу під час їх презентації працедавцям;

- проводить консультації щодо запобігання торгівлі людьми.

До проведення окремих семінарів та тренінгів залучаються соціальні партнери: представники державних та громадських організацій.

Одним із важливих аспектів формування системи зв'язків з громадськістю з питань забезпечення гендерної рівності на ринку праці виступає започаткування діяльності на базі Тернопільського міськрайонного центру зайнятості відповідного інформаційного простору – гендерного центру, в межах якого здійснюються профінформаційні заходи, надаються індивідуальні та групові послуги.

Зокрема, інформаційно-роз'яснювальна робота з роботодавцями з гендерних питань проводиться під час індивідуальних бесід, семінарів, масових заходів та шляхом розміщення відповідної інформації в секторах для роботодавців, публікацій та статей у спеціальних виданнях.

При роботі з безробітними використовується, як індивідуальний підхід, так і групові заходи з метою руйнування гендерних стереотипів, уникнення дискримінаційних моментів, підвищення самосвідомості жінок та чоловіків, інформування про їхні законні права та про загрозу, пов'язану з торгівлею людьми, надання жінкам та чоловікам можливості розвинути практичні життєві навички, допомоги в пошуку шляхів до самореалізації на ринку праці та в

започаткуванні власної справи. Підвищує якість надання послуг відвідувачам актуальне наповнення гендерного центру. Зокрема, наявність такої інформації:

- законодавча підтримка гендерної рівності (нормативно-правова база);
- існуючі санкції за порушення гендерного законодавства та спеціальні засоби правового захисту;
- вакансії для тих, хто бажає працювати за гнучким графіком або вдома;
- програми підтримки батьківства, додаткові гарантії зайнятості та правовий захист для батьків, які мають дітей до 2, 6, 14 років або дитину з інвалідністю;
- інформація про міські та районні громадські організації та клуби, які діють у сфері допомоги жінкам, забезпечення гендерної рівності та зміцнення родинних відносин;
- інформація про державні установи та соціальні служби допомоги батькам;
- інформація для клієнтів – одиноких та багатодітних батьків;
- інформація для жінок і чоловіків передпенсійного віку, які шукають роботу;
- інформація для клієнтів, які повертаються до роботи після тривалої перерви (відпуски по пологах, по догляду за дитиною тощо);
- інформація з питань запобігання домашньому насильству;
- інформація з проблем забезпечення здорового способу життя, як передумови продуктивної праці;
- інформація про права та гарантії молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце;
- інформація для дітей-сиріт та дітей, що залишилися без піклування

батьків про їх права у трудовій сфері;

- інформація з питань запобігання економічній експлуатації дітей;
- інформація з питань запобігання нерегульованій зовнішній трудовій міграції та торгівлі людьми;
- інформація з питань сприяння зайнятості особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування.

Так, в частині, що стосується становища жінок, котрі звертаються за сприянням у працевлаштуванні до служби зайнятості, можна навести такі дані.

До Тернопільського міськрайонного центру зайнятості звертається практично однакова у співвідношенні кількість жінок (рис. 3.1), що є відображенням чисельності жінок у працездатному віці (52%), які проживають у місті Тернополі.

Співвідношення реєстрації у центрі зайнятості жінок та чоловіків

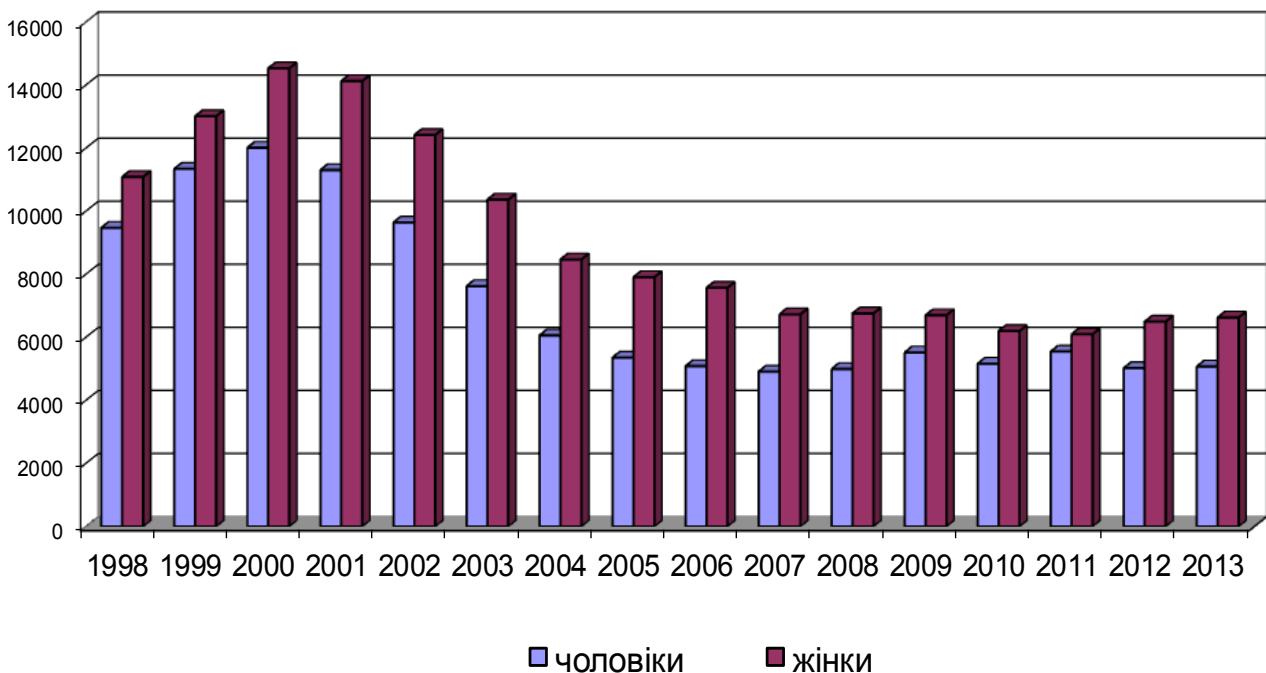


Рис. 3.1. Співвідношення реєстрації у центрі зайнятості жінок та чоловіків¹

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

Інноваційним та прогресивним підходом у діяльності служби зайнятості та Тернопільського міськрайонного центру зайнятості є створення у 2011 році при гендерному центрі жіночого клубу «Гармонія». Основним завданнями у діяльності якого є допомога жінкам у побудові індивідуальної стратегії професійної самореалізації, активізація процесу професійного самовизначення та самореалізації жінки, виявлення здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на кар'єрний ріст; сприяння формуванню професійних інтересів та вмінню самостійно аналізувати вимоги соціального середовища до фахівців на ринку праці та стимулювання конкурентної активності жінок, прагнення до професійного зростання; сприяння особистісному саморозвитку жінок, як основи професійної кар'єри, формування відповідальності та впевненості у досягненні майбутнього професійного успіху.

До участі у засіданнях долучаються соціальні партнери, представники державних, громадських організацій, приватні підприємці, успішні та відомі люди Тернопілля.

За час діяльності клубу разом з жінками, які знаходяться в пошуках роботи та соціальними партнерами було обговорено чимало питань, що стосуються працевлаштування, самореалізації жінок, подолання стереотипів та дискримінаційних проявів, досягнення професійного успіху та збереження здоров'я жінки. Важливим елементом у роботі клубу є збір пропозицій від жінок про тематику засідань жіночого клубу, форми та методи їх проведення (Додаток И). Залежно від теми та присутності на засіданнях клубу запрошених гостей засідання проходять у форми диспутів, семінарів, презентації відомих у місті жінок, жіночих громадських організацій та ін. Нерідко під час засідань проходить перегляд і обговорення фільмів, передач радіо і телебачення. Загалом від початку заснування клубу відбулося 25 засідань жіночого клубу «Гармонія», за участю 336 безробітних жінок та 60 осіб запрошених в якості гостей.

Матеріали щодо діяльності Тернопільського міськрайонного центру зайнятості висвітлюються в місцевих засобах інформації, на шпальтах

інформаційного вісника Тернопільського обласного центру зайнятості «Ринок праці», «20 хвилин Тернопіль» та Web-порталі Тернопільської обласної служби зайнятості, інформаційно-роздаткових матеріалах, що розміщуються в секторах центру зайнятості (Додаток І).

3.2 Формування сучасної системи інформування громадськості щодо ситуації на ринку праці

Використання нових інформаційних технологій, зокрема ресурсів мережі Інтернет, є одним із перспективних напрямів розвитку і вдосконалення професійної орієнтації сьогодні. Він, на нашу думку, має ряд переваг перед роботою профконсультанта-психолога: цілковита анонімність та конфіденційність; індивідуальний підхід; доступність у будь-який час доби; відсутність емоційно-суб'єктивної оцінки; неупередженість; зворотній зв'язок, що створюється за допомогою електронної пошти; відсутність черг і можливість термінового одержання послуг щодо сприяння зайнятості; скорочення терміну роботи з метою отримання професійної консультації та подальшого працевлаштування за рахунок швидкої обробки результатів профдіагностики; добровільна участь, що стимулює бажання; територіальна незалежність; власний темп роботи.

Суттєвому покращенню та розширенню послуг з трудового посередництва сприяє функціонування Інтернет-порталу державної служби зайнятості (www.dcz.gov.ua) як складової ЄІАС(.NET) (рис. 12).

Інтернет-портал державної служби зайнятості України забезпечує більшу поінформованість суспільства про її роботу як виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, підвищує якість соціальних послуг, забезпечує моніторинг громадської думки та надійний зворотний зв'язок із споживачами послуг державної служби зайнятості.

Рубрики ресурсу сформовані таким чином, щоб інформаційні матеріали, що висвітлюються в них, мали чітке спрямування залежно від цільових груп – потенційних клієнтів, для яких призначені соціальні послуги, а також засобів масової інформації, міжнародних організацій, експертів, інших категорій користувачів.

Завдяки Інтернет-порталу користувачі мають можливість отримувати додаткові послуги: найсвіжіші новини з регіонів щодо роботи центрів зайнятості з населенням та взаємодії з роботодавцями, адресні консультації з питань соціальних послуг, оновлені добірки законодавчих та нормативних документів про зайнятість та соціальне страхування, ілюстровані матеріали щодо діяльності ДСЗУ та розсилки новин служби зайнятості на власну електронну адресу.

Інтернет-портал включає низку Інтернет-сервісів:

- сервіс "Робота" передбачає розміщення інформації про вакансії, в тому числі на роботи тимчасового характеру, інформаційне забезпечення пошуку і підбору робочої сили і роботи, а також дає можливість отримання на свою електронну поштову скриньку інформації про нові вакансії і розміщення резюме нових шукачів роботи, які зареєструвалися в центрах зайнятості;



Рис. 3.2. Головна сторінка Інтернет-порталу державної служби зайнятості

¹Примітка. Складено автором за матеріалами ДСЗ.

- сервіс "Прес-центр" призначений для інформування населення, засобів масової інформації про діяльність державної служби зайнятості: анонси подій, новини, огляд матеріалів ЗМІ;
- сервіс "Інформація про державну службу зайнятості" призначений для надання інформації про центри зайнятості та їхні підрозділи, режим і регламент роботи керівників і спеціалістів центрів зайнятості, які надають послуги клієнтам, а також інформацію про діяльність Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та про міжнародну співпрацю;
- сервіс "Послуги роботодавцям" передбачає інформування роботодавців про послуги, що їх надає державна служба зайнятості, про стан співпраці з центрами зайнятості, сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, форми документів, що подають до центрів зайнятості підприємства, установи, організації, інші роботодавці;
- сервіс "Послуги населенню" дає можливість громадянам, у т.ч. особам з інвалідністю, отримати інформацію щодо соціальних послуг, зокрема з профорієнтації та профнавчання, які надає державна служба зайнятості, забезпечує підбір роботи за певними ознаками та вимогами особи, організацію громадських, сезонних робіт, про ризики роботи за кордоном;
- сервіс "Центри професійно-технічної освіти" надає можливість громадянам, у т.ч. особам з фізичними вадами, отримати інформацію щодо можливостей проходження профнавчання у сучасних закладах для підготовки дорослого населення, відповідно до потреб ринку праці;
- сервіс "Статистична інформація" містить інформаційно-аналітичні матеріали, в т.ч. в регіональному розрізі, щодо стану ринку праці в Україні та діяльності Державної служби зайнятості, статистичні данні Державної служби статистики щодо економічної активності населення, данні щодо надання послуг Державною службою зайнятості населення, основні методологічні визначення та поняття, інші матеріали;

- "Корисні веб-джерела" містить перелік сайтів та порталів, за допомогою яких виконується пошук роботи та працівників;
- сервіс "Консультаційний центр" призначений для роз'яснювальної і консультаційної роботи з громадськістю;
- сервіс "Фотогалереї" містить фотоматеріали про важливі події та заходи, які проводить державна служба зайнятості;
- сервіс "Нормативно-правова база" призначений для пошуку нормативно-правових документів в електронному вигляді;
- сервіс "Підписка" дає можливість користувачеві отримувати на свою електронну поштову скриньку матеріали, які його цікавлять;
- сервіс "Реєстрація" забезпечує отримання адресної інформації особам, які зареєстровані як користувачі порталу;
- сервіс "Веб-сайти регіональних центрів зайнятості" дає можливість ознайомитися з детальною інформацією про стан та особливості регіональних ринків праці.

З метою попередження безробіття і скорочення терміну укомплектування вакансій, оперативного одержання інформації про нові вакансії від роботодавців, внесення до бази даних резюме нових претендентів, скорочення терміну пошуку роботи, сприяння соціальному захисту населення запроваджено форму пошуку роботи і працівників – Інтернет-портал «ТРУД»: інформаційний портал державної служби зайнятості, призначений для оперативного підбору роботи та працівників (www.trud.gov.ua).

Основними перевагами цього Інтернет-ресурсу є: уніфікована загальнодержавна база даних вакансій і резюме; зручний і зрозумілий інтерфейс; розширені пошукові сервіси; можливість користувача самостійно зареєструвати в базі даних резюме чи вакансії; управляти процесом відображення даних; переглянути останні надходження; можливість отримати корисну інформацію про роботодавців та особливості виробничих процесів; рекомендації і поради щодо вибору професії та напряму профнавчання.

Користувач може зареєструватися і отримувати на електронну скриньку розсилку всіх необхідних даних.

Ресурси працевлаштування є одними з найпоширеніших серед профорієнтаційних засобів мережі Інтернет. За допомогою таких сайтів можна отримати відомості про ярмарки вакансій, про їх особливості та додаткові вимоги, пропозиції роботи з описом підприємства, а також встановити контакт із роботодавцем: “Работа – карьера профессионала” (<http://www.rabota.ua/>), “Работа 2000” (<http://jobsearch.com.ua/>), “Work.ua” (<http://www.work.ua/>).

В сучасних умовах розвитку на Україні ринкових відносин, ринку праці, нових форм власності, безробіття і конкуренції, своєчасний і обґрунтований вибір молоддю професії, навчального закладу, набуває все більшого економічне і соціальне значення.

Як відомо, успішний вибір професії в значній мірі визначає результати праці, рівень добробуту, сприяє реалізації особистісного потенціалу, а держава отримує максимальну віддачу. Якщо вибір професії молодою людиною зроблено необґрунтовано, помилково, то це може вплинути на якість його навчання у вузі, і в значній мірі знизити його конкурентоспроможність на ринку праці.

В цій ситуації актуально і гостро постає проблема конкретної допомоги молоді в професійному самовизначенні засобами професійного інформування.

Для допомоги молоді у виборі майбутнього фаху існує перелік різних тестувальних ресурсів: «Профорієнтація – зроби свідомий вибір» (prof.osvita.org.ua), «Профорієнтація. Сделай правильный выбор» (<http://proforientator.com.ua/>), «Профорієнтація, как выбрать профессию?» (<http://vubor-profesii.org.ua/>).

За допомогою онлайн-тестування молодь дізнається про рівень свого інтелекту, характер, здібності, власні психофізіологічні особливості та яким чином використати індивідуальні можливості при виборі професії.

Як відомо, підлітки, враховуючи їхні психологічні особливості, не щирі у своїх відповідях під час спілкування з психологом, а коли перед ними

з'являється комп'ютер – вони почувають себе впевнено, тому що це – саме те, що цікавить сучасну молодь. І лише наодинці з комп'ютером їм нема чого приховувати від себе, вони більш реально та правдиво відповідають на питання, розуміючи, що це важливо знати. Головною їх перевагою є те, що результати тестування можна одразу переглянути і вони, в свою чергу, допоможуть самовизначитися у майбутньому професійному напрямку.

Відповідно до аналізу використаних джерел існує класифікація подібних ресурсів стосовно питань професійного консультування, професійної орієнтації та працевлаштування молоді, що можуть бути використані українськими користувачами мережі Інтернет:

- сайти, що надають інформацію та послуги у працевлаштуванні;
- проекти з наданням послуг у професійному консультуванні;
- сайти державних структур зайнятості населення;
- проекти, що поєднують надання послуг та інформації у працевлаштуванні та сфері професій з професійним консультуванням.

В українському просторі мережі Інтернет поширюється функціонування ресурсів із професійного консультування та профорієнтації, що надають матеріали, які допомагають зробити вибір щодо професійного майбутнього та отримати швидку допомогу від профконсультантів через інтерактивне спілкування: Портал професійного консультування (<http://www.profi.org.ua/>), Інтернет-проект “Профорієнтація” (<http://prof.osvita.org.ua/>), Молодіжно-інформаційна консультативна служба “Світ професій” (<http://www.4uth.gov.ua/trade/>).

Головне завдання проектів – допомогти сучасній молоді свідомо підходити до вибору майбутньої професії в залежності від індивідуальних психологічних схильностей, показати реальну ситуацію з дефіцитом професіональних кадрів на ринку України. Проекти покликані допомогти користувачам визначитися з майбутньою спеціальністю, довести, що професійно-технічні спеціальності можуть бути так само успішні, як і престижна вища освіта; показати нерозривний зв'язок між бажаною професією й необхідною освітою; розкрити

тенденції розвитку ринку праці в різних регіонах України; описати специфіку різних спеціальностей; виправити негативний імідж “непрестижних” спеціальностей; надати користувачам необхідну контактну інформацію державних і недержавних організацій, що займаються питаннями профорієнтації й працевлаштування.

Таким чином, на сьогоднішній день більшість навчальних закладів має свої власні сторінки в Інтернеті, і знайти їх буває досить просто за допомогою відомих пошукових систем або через базу даних на загальноосвітніх порталах. Ці сайти надають можливість, не витрачаючи багато часу, дізнатися найбільш докладну та достовірну інформацію про навчальні заклади, особливості вступу та навчання: Національний технічний університет України “Київський політехнічний інститут” (<http://kpi.ua/>), Київський національний університет імені Тараса Шевченка (<http://www.univ.kiev.ua/>), Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана (<http://kneu.edu.ua/ua/>).

Освітні ресурси мережі, які гідні уваги всіх, хто знаходиться в процесі вибору чи навчання професії – це освітні портали. Завдяки даним засобам, ми можемо знаходити вичерпну інформацію про всі аспекти, що стосуються освіти в Україні загалом. На таких серверах можуть бути представлені каталоги освітніх ресурсів, вищих навчальних закладів, докладна інформація про системи освіти найбільш розвинутих країн, гранти, виставки, конференції: Освітній портал (<http://osvita.org.ua/>), Educational Network Ukraine (<http://www.ednu.kiev.ua/>).

Ресурси працевлаштування є одними з найпоширеніших серед профорієнтаційних засобів мережі Інтернет. За допомогою таких сайтів можна отримати відомості про ярмарки вакансій, про їх особливості та додаткові вимоги, пропозиції роботи з описом підприємства, а також встановити контакт із роботодавцем: “Работа – карьера профессионала” (<http://www.rabota.ua/>), “Работа 2000” (<http://jobsearch.com.ua/>), “Work.ua” (<http://www.work.ua/>).

Перелік різних психологічних тестів пропонують нам тестувальні ресурси, з метою подальшого надання рекомендацій щодо вибору майбутнього фаху:

“Профорієнтація – зроби свідомий вибір” (prof.osvita.org.ua), “Профорієнтація. Сделай правильный выбор” (<http://proforientator.com.ua/>), “Профорієнтація, как выбрать профессию?” (<http://vubor-profesii.org.ua/>).

За допомогою онлайн-тестування молодь дізнається про рівень свого інтелекту, характер, здібності, власні психофізіологічні особливості та яким чином використати індивідуальні можливості при виборі професії.

Як відомо, підлітки, враховуючи їхні психологічні особливості, не щирі у своїх відповідях під час спілкування з психологом, а коли перед ними з'являється комп'ютер – вони почувають себе впевнено, тому що це – саме те, що цікавить сучасну молодь. І лише наодинці з комп'ютером їм нема чого приховувати від себе, вони більш реально та правдиво відповідають на питання, розуміючи, що це важливо знати. Головною їх перевагою є те, що результати тестування можна одразу переглянути і вони, в свою чергу, допоможуть самовизначитися у майбутньому професійному напрямку.

Відповідно до аналізу використаних джерел існує класифікація подібних ресурсів стосовно питань професійного консультування, професійної орієнтації та працевлаштування молоді, що можуть бути використані українськими користувачами мережі Інтернет:

- сайти, що надають інформацію та послуги у працевлаштуванні;
- проекти з наданням послуг у професійному консультуванні;
- сайти державних структур зайнятості населення;
- проекти, що поєднують надання послуг та інформації у працевлаштуванні та сфері професій з професійним консультуванням.

В українському просторі мережі Інтернет поширюється функціонування ресурсів із професійного консультування та профорієнтації, що надають матеріали, які допомагають зробити вибір щодо професійного майбутнього та отримати швидку допомогу від профконсультантів через інтерактивне спілкування: Портал професійного консультування (<http://www.profi.org.ua/>), Інтернет-проект “Профорієнтація” (<http://prof.osvita.org.ua/>), Молодіжно-

інформаційна консультативна служба “Світ професій”
(<http://www.4uth.gov.ua/trade/>).

Головне завдання проектів – допомогти сучасній молоді свідомо підходити до вибору майбутньої професії в залежності від індивідуальних психологічних схильностей, показати реальну ситуацію з дефіцитом професіональних кадрів на ринку України. Проекти покликані допомогти користувачам визначитися з майбутньою спеціальністю, довести, що професійно-технічні спеціальності можуть бути так само успішні, як і престижна вища освіта; показати нерозривний зв'язок між бажаною професією й необхідною освітою; розкрити тенденції розвитку ринку праці в різних регіонах України; описати специфіку різних спеціальностей; виправити негативний імідж “непрестижних” спеціальностей; надати користувачам необхідну контактну інформацію державних і недержавних організацій, що займаються питаннями профорієнтації й працевлаштування.

Використання нових інформаційних технологій, зокрема ресурсів мережі Інтернет, є одним із перспективних напрямів розвитку і вдосконалення професійної орієнтації сьогодні. Він, на нашу думку, має ряд переваг перед роботою профконсультанта-психолога: цілковита анонімність та конфіденційність; індивідуальний підхід; доступність у будь-який час доби; відсутність емоційно-суб'єктивної оцінки; неупередженість; зворотній зв'язок, що створюється за допомогою електронної пошти; відсутність черг і можливість термінового одержання послуг щодо сприяння зайнятості; скорочення терміну роботи з метою отримання професійної консультації та подальшого працевлаштування за рахунок швидкої обробки результатів профдіагностики; добровільна участь, що стимулює бажання; територіальна незалежність; власний темп роботи.

3.3 Удосконалення форм взаємодії державного органу і інших інституцій суспільства в питаннях регулювання ринку праці

До форм громадської участі в питаннях регулювання ринку праці можна віднести: місцеві ініціативи; громадські слухання; органи самоорганізації населення; асоціації та інші об'єднання громадян; дорадчі комітети. У взаємодії державного органу і інших інституцій суспільства в питаннях регулювання ринку праці найчастіше використовують наступні форми взаємодії:

- участь інститутів громадянського суспільства в розробленні та обговоренні проектів нормативно-правових актів з питань, що стосуються розвитку ринку праці регіону, інтересів широких верств населення, прав і свобод людини та громадянина;

- здійснення ними громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади щодо розв'язання проблем зайнятості населення;

- надання інститутами громадянського суспільства соціальних послуг населенню відповідно до укладених з органами державної влади договорів;

- утворення спільних консультативно-дорадчих та експертних органів, рад, комісій, груп для забезпечення врахування громадської думки у формуванні та реалізації державної політики зайнятості;

- співпраця органу державної влади з інститутами громадянського суспільства в процесі підготовки та перепідготовки кадрів, спільного навчання державних службовців та представників громадських організацій навикам ефективної взаємодії, ознайомлення широких верств населення з формами їх участі у формуванні та реалізації державної політики зайнятості;

- проведення органами виконавчої влади моніторингу й аналізу громадської думки, забезпечення своєчасного публічного реагування на пропозиції та зауваження громадськості;

- виконання спільних проектів інформаційного, аналітично-дослідницького, благодійного і соціального спрямування.

Форми взаємодії між інституціями неурядового сектору і державними органами та установами досить різноманітні, а їх конкретні види залежать від особливостей національної правової системи та політичних традицій. Вони постійно розвиваються, в процесі чого виникають нові, більш ефективні методи та форми взаємодії.

Активний соціальний діалог, участь інститутів громадянського суспільства у вирішенні завдань, що стоять перед суспільством, не тільки підвищує їх соціальну роль та значення, а й має суттєві соціально-економічні та суспільно-політичні наслідки: через нормативно-правові інструменти, економічні важелі та готовність влади до діалогу з суспільством створюється середовище, яке сприяє процесам розвитку громадянського суспільства.

Основними умовами ефективної співпраці служби зайнятості з громадськістю є:

- соціальне та моральне налаштування й готовність учасників суспільно-державної взаємодії до розвитку і зміцнення такої співпраці;
- певна зрілість інститутів громадянського суспільства, що є необхідним як для зацікавленості органів державної влади співпрацювати з ними, так і для чіткого та точного вираження своїх інтересів, прагнень та побажань;
- наявність інституціалізованих правових та організаційних меж співпраці як для влади, так і для громадськості, а також рамок для здійснення партнерства, під яким у даному випадку маємо на увазі сталі форми їх взаємодії;
- певна економічна незалежність та стабільний рівень діяльності організацій громадянського суспільства, їхня спроможність бути повноцінним партнером органів державної влади.

Якісна та ефективна взаємодія центру зайнятості з громадськістю за умови наявності трьох основних елементів:

- державного відомства, установи, департаменту та відділу в системі державної влади, які безпосередньо відповідають за співпрацю з громадськістю;

- розробленої та прийнятої державної програми сприяння розвитку взаємодії державного органу та структур з громадськістю;
- письмових угод між органом державної влади та громадськістю щодо їхньої спільної діяльності.

Авторитет служби зайнятості значною мірою залежить від виконання комплексу заходів активної політики зайнятості та оперативного задоволення потреб роботодавців. Сучасні можливості державної служби зайнятості викликають зацікавленість у співпраці, до якої з кожним роком залучається все більше роботодавців. Вони отримують широкий спектр соціальних послуг служби зайнятості, зокрема підбір необхідних працівників, організація професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця, допомога в організації громадських робіт та інш.

Підбір персоналу: «Кадри вирішують все». Це гасло не втратило своєї актуальності й сьогодні. Використовуючи психодіагностичні методики, тестування на замовлення працедавців добираються необхідні працівники. Також ефективною формою роботи стосовно оперативного підбору необхідних кадрів є організація ярмарків (міні-ярмарків) вакансій та послуг служби зайнятості, під час яких у роботодавців є реальна можливість зустрітися з багатьма потенційними претендентами на роботу та обрати саме тих фахівців, які потрібні підприємству.

Відповідно до потреб роботодавців у працівниках конкретних професій щогоріч здійснювалося професійне навчання (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації).

Особливу увагу центр зайнятості приділяє задоволенню потреб роботодавців у робочій силі під час виконання громадських та інших робіт тимчасового характеру.

У разі потреби центр зайнятості надає комплекс спеціальних послуг у вирішенні проблеми зайнятості із трудовим колективом у ситуації запланованого вивільнення працівників, проводячи заходи, спрямовані на добір роботи, профнавчання, залучення до самозайнятості, консультиуючи щодо

змісту прав і державних гарантій, психологічно адаптуючи працівників до початку фактичного вивільнення.

Важливим напрямком у інформуванні громадськості у потребі в робочій силі є проведення семінарів, "круглих" столів, міні-ярмарків вакансій, зустрічей з роботодавцями, що дає можливість не тільки вчасно реалізувати фінансовий і кадровий потенціали підприємств, зміцнити свої позиції на ринку товарів і послуг, а й спрямувати заощаджені кошти на розширення виробництва та створення нових робочих місць.

Діяльність Тернопільського міськрайонного центру зайнятості побудована на стратегії партнерства, що включає інших учасників на ринку праці.

При здійсненні своїх повноважень центр зайнятості враховує історичні, національно-культурні, соціально-економічні, природні та інші особливості відповідних регіонів. На підставі даних місцевих органів виконавчої влади, з урахуванням їх пропозицій, формуються найважливіші державні програми, здійснюються заходи загальнодержавного масштабу.

Центр зайнятості тісно співпрацює з органами місцевого самоврядування, у межах повноважень, наданих законодавством України, представляють державу у взаємовідносинах з недержавними структурами, органами політичних партій, громадських організацій, що діють на відповідних територіях, безпосередньо спілкуються з населенням, вивчають потреби людей, захищають їх законні інтереси.

Особливе значення при цьому мають заходи щодо спільних дій з іншими державними органами при розробці і реалізації місцевої Програми зайнятості населення. Успішна реалізація цієї програм безпосередньо впливає на рівень зайнятості населення та суспільну продуктивність праці, забезпечення соціальних гарантій громадян у сфері праці, стан територіальних ринках праці; співвідношення між різними напрямками соціально-економічної політики. Саме це за своєю сутністю складає процес державного управління (регулювання) зайнятістю населення. Необхідно враховувати ту обставину, що успішна

розробка та реалізація Програми зайнятості населення значною мірою залежить від скоординованої діяльності всіх підрозділів служби зайнятості та урядових і регіональних структур управління (Додаток І).

При розробці програми зайнятості центр зайнятості виконує роль постачальника інформації про стан ринку праці органам державної виконавчої влади і місцевого самоврядування, громадськості. Результати аналізу допомагають державним органам оцінити ефективність заходів, що здійснюються на ринку праці, розробляти нові підходи, пропонувати рішення відповідно до актуальних процесів, що відбуваються. Прийняття управлінських рішень, зазвичай, базується на підставі аналітичного опрацювання статистичної інформації, або на результатах спеціальних досліджень, а також на їх комбінації.

Споживачами цього інформаційного продукту, зазвичай, є:

- державні органи і їх підрозділи, що займаються на різних рівнях плануванням і здійсненням соціально-економічної політики;
- організації роботодавців і профспілкові організації, для яких ця інформація має величезне значення при вирішенні стратегії і тактики поведінки на переговорах, при укладанні колективних договорів, при визначенні розмірів заробітної плати, місць розміщенні підприємств;
- професійні навчальні заклади, які покладаючись на інформацію державної служби зайнятості, визначають свою політику щодо розвитку тих чи інших напрямків і спеціальностей професійної підготовки перепідготовки кадрів, планують спрямованість профорієнтаційних заходів, порад молодим людям щодо вибору професій і спеціальностей тощо;
- громадськість, громадяни, які бажають робити свідомий вибір професій (спеціальностей), місць роботи, знати перспективи розвитку певних галузей економіки і регіонів.

Таким чином, зв'язки з державними органами мають вирішальне значення у міжгалузевих питаннях. Вони мають структурний вплив на окремі функції, які виконує центр зайнятості, а також на зв'язки з іншими державними

установами, так як з одного боку ДСЗУ можна розглядати як службу з однією метою – посередництво у працевлаштуванні; а з другого – як осередок для здійснення державної політики зайнятості.

Більше того, кожен з органів, маючи власну компетенцію, має взаємодіяти із іншими органами на підставах і у порядку, встановленому чинним законодавством.

ДСЗУ, під час виконання покладених на неї завдань, здійснює свою діяльність як орган державного управління у системі органів регулювання ринку праці. Така діяльність реалізується за двома напрямками: внутрішня (внутрішньо організаційна) та зовнішня (зовнішньо організаційна).

До внутрішньої діяльності можна віднести, такі напрями діяльності як упорядкування відносин усередині ДСЗУ (кадрова робота, організаційно-штатні зміни, організаційно-структурні перетворення та інше), зовнішня – діяльність з упорядкування відносин поза ДСЗУ (контрольно-наглядова діяльність щодо дотримання законодавства про зайнятість, розробка та здійснення заходів щодо реалізації державної політики зайнятості, раціональне й ефективне використання державного фонду сприяння зайнятості населення та інше).

Під час здійснення зовнішньої діяльності ДСЗУ, як елемент системи суб'єктів державного управління, взаємодіє з іншими елементами цієї системи – іншими державними та представницькими органами (їх посадовими особами). Особливості такої взаємодії доцільно аналізувати за напрямками діяльності ДСЗУ, визначеними чинним законодавством: 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 надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних; фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом

Міністрів України; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням, нагляд за дотриманням законодавства про зайнятість.

Розуміння важливості тісних зв'язків між ДСЗУ та організаціями роботодавців і працівників на сьогодні проявляється в діяльності спостережного органу ДСЗУ – Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Серед основних факторів, які впливають на розвиток співпраці ДСЗУ з іншими підприємства, установами та організаціями, нами, під час проведення дослідження, визначені такі:

- по-перше, зростаючий вплив економічного лібералізму і глобалізації призвели до постановки питання про роль ДСЗУ в підвищенні конкурентоспроможності безробітних на ринку праці та оцінки ефективності її діяльності;

- по-друге, складність сучасного ринку праці вимагає різноманітного досвіду, який не може сам по собі мати жодний орган, центральний чи місцевий;

- по-третє, існує розуміння того, що такі проблеми, як безробіття і виключення з суспільної діяльності не існують в ізоляції, а пов'язані з широкими соціальними і економічними проблемами, які вимагають інтегрованих чи комбінованих рішень і участі багатьох зацікавлених організацій.

Тому вважаємо за доцільне розглянути зв'язки ДСЗУ з соціальними партнерами, державними органами і приватними службами зайнятості.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про зайнятість» від 1 березня 1991 р. №803-ХІІ [1] діяльність ДСЗУ здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Як ми вже зазначали у підрозділі 2.3, де розглянули основні завдання та функції ДСЗУ, однією з головних функцій ДСЗУ на сьогодні є участь у розробці програм зайнятості населення.

Метою таких програм є вирішення проблем зайнятості населення певного регіону через здійснення комплексних заходів, направлених на стабілізацію та розвиток ринку праці, запобігання масовому безробіттю внаслідок структурних змін в економіці.

Одним із аспектів, який розглядається в програмі зайнятості є формування завдання для місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць на 2 роки.

Роботодавці одночасно є і соціальними партнерами, і клієнтами державної служби зайнятості, але, залежно від стану економіки та тенденцій її розвитку, пріоритетність зазначених ролей змінюється: під час економічного спаду в місті, селищі, районі, навіть на окремих підприємствах, пріоритетною стає роль роботодавців як партнерів на ринку праці. Оскільки кількісні потреби підприємств у працівниках знижуються, основними клієнтами центрів зайнятості стають безробітні, працевлаштування яких значно ускладнюється, під час економічного зростання – відкриття нових, розширення та перепрофілювання діючих підприємств у місті, селищі, районі – на перший план виходить роль роботодавців як клієнтів, які потребують робочої сили нової професійно-кваліфікаційної якості.

На нашу думку більш детального вивчення, а також законодавчого врегулювання потребують питання взаємовідносин регіональних та базових центрів зайнятості з органами місцевого самоврядування, іншими державними і недержавними структурами, які діють на місцях.

Одним із видів соціальних послуг за Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. №1533 [18] та Законом України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. №803 [9] є надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних за направленням державної служби зайнятості, на повне або часткове покриття витрат на заробітну плату прийнятих на них осіб.

Згідно із ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. №1533 [8] дотація надається роботодавцю за умови працевлаштування на строк понад два роки за направленням служби зайнятості безробітних, які перебували на обліку більше трьох місяців, категорії яких визначені в п. 4 Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, який затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 №1 [4]. Крім того, з метою забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 25.02.2008 №82 [8] було затверджено Порядок та строки надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем. Зазначений порядок розроблявся у тісній співпраці ДСЗУ з Державним комітетом України з питань регуляторної політики та підприємництва, Робочою комісією всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення переговорів, укладання Генеральної угоди на новий строк, здійснення контролю і забезпечення її виконання, Федерацією роботодавців України, Всеукраїнською асоціацією роботодавців, Спілкою підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України, Спілкою орендарів і підприємців України, Конфедерацією Вільних профспілок України із ними погоджувався.

Успіху у залученні роботодавців до співпраці можна досягти, якщо:

будувати співпрацю з роботодавцями на підставі системності та цілеспрямованості, ретельного планування співробітництва центру зайнятості з кожним конкретним роботодавцем;

створити в центрі зайнятості спеціальний підрозділ або надати відповідні функції окремим спеціалістам;

ініціювати створення спільно з місцевими органами державної влади, громадськістю районні та міські організації (асоціації) роботодавців;

активно залучати до співпраці з роботодавцями працівників центру зайнятості, у тому числі юристів, які відповідно до функціональних обов'язків мають постійні або періодичні контакти з роботодавцями, і цілеспрямовано підвищувати їхню ділову компетентність;

організовувати конференції, наради, збори за участю представників місцевих органів державної влади для розробки й вдосконалення засобів задоволення потреб роботодавців у робочій силі;

укладати двосторонні угоди про співробітництво з підприємствами, які суттєво впливають на розвиток міського ринку праці, або багатосторонні договори з підприємствами, соціальними службами для молоді, інвалідів, навчальними закладами, громадськими жіночими та молодіжними організаціями;

використовувати для зміцнення взаємодії телефонні бесіди, листування, зустрічі в центрі зайнятості та під час нарад та інших заходів, що проводять органи влади;

постійно і ретельно вивчати актуальні потреби, економічний стан та кадрові проблеми підприємств;

систематично інформувати підприємства про надходження та витрати коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття із зазначенням досягнутого ефекту щодо укомплектування кадрами ПОУ та працевлаштування населення, а також про стан місцевого ринку праці.

З метою удосконалення діяльності та покращення співпраці у центрах зайнятості потрібно створити спеціальні інформаційні сектори, де буде зосереджуватись інформація про можливі джерела робочої сили тієї або іншої професії, нормативно-правові акти, які регулюють сферу трудових відносин та діяльність ДСЗУ, інформація про професії й вимоги до працівників та інше.

Ще одним напрямом співпраці ДСЗУ з іншими організаціями є реалізація ефективних заходів, направлених на приведення ринку освітніх послуг потребам ринку праці. З цією метою Державний центр зайнятості двічі

на рік надає Міністерству освіти і науки України, Міністерству економіки України, Міністерству аграрної політики України статистичні дані щодо чисельності осіб, які шукали роботу, і кількості вакансій у професійному розрізі. Ці матеріали повинні використовуватись в роботі зазначених органів при формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів та фахівців.

Враховуючи, що основною причиною професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці є те, що молодь обирає професії, не зважаючи на реальні перспективи працевлаштування, пріоритетом у діяльності державної служби зайнятості є розгортання широкомасштабної інформаційної та профорієнтаційної роботи серед школярів та їх батьків щодо реальних потреб економіки у професійних кадрах.

Тому ми вважаємо, що держава, місцеві органи влади, засоби масової інформації, школи, ПТУ мають активніше формувати у населення, насамперед молоді, більш сильної мотивації до праці, впливати на переконання, установки, ціннісні орієнтації громадян, розширювати їх уявлення щодо своїх нахилів, здібностей та можливостей. Багато що мають зробити роботодавці, які не повинні обмежувати трудову мотивацію тільки матеріальним стимулюванням. Необхідно використовувати засоби соціально-психологічного заохочення, у тому числі такі, як роз'яснення й пропаганда важливості конкретної праці для суспільства, інформування працівників про сенс діяльності підприємства, її соціальний зміст тощо.

Але добре відомо, що безробіттю легше запобігти, ніж подолати його та наслідки від цього явища. Саме на це спрямована концепція оперативного реагування при запланованому масовому або груповому вивільненні працівників (більше 5 осіб), що вперше була застосована в США і Канаді [7]. Ми пропонуємо концентрувати зусилля служби зайнятості, державних установ, роботодавців і громадськості на запобіганні безробіттю працівників, які підлягають звільненню, ще коли вони працюють. Дана система складається з двох видів адаптаційних послуг: базових і диференційованих.

Базові адаптаційні послуги включають три такі компоненти:

Перший – отримання інформації про майбутнє звільнення працівників, аналіз їх професійно-кваліфікаційного складу, з'ясування можливості працевлаштування на тому ж підприємстві.

Другий – вивчення попиту інших роботодавців та працівників, що підлягають звільненню, внесення пропозицій адміністрації і профспілкам підприємства ще до створення спільної робочої групи для здійснення заходів оперативного реагування.

Третій – доведення до працівників, які підлягають звільненню, інформації про державні гарантії зареєстрованим у службі зайнятості безробітним, їх право на профнавчання, профорієнтаційні послуги; участь в оплачуваних громадських роботах, програмах самозайнятості; інформування про можливості отримання допомоги по безробіттю. Певним звільненим працівникам надаються поради психолога щодо шляхів подолання тимчасових життєвих труднощів; видаються методичні матеріали.

Диференційовані адаптаційні послуги центри зайнятості надають разом з соціальними партнерами. Вони складаються із таких компонентів: 1) професійна переорієнтація працівників в т.ч. орієнтація на самозайнятість; 2) підбір вакансій з урахуванням професійних навичок, здібностей та побажань працівників; 3) професійне навчання працівників, які підлягають звільненню, з урахуванням потреб місцевого ринку праці; 4) послуги з професійно-психологічної реабілітації, спрямовані на активізацію власних сил людини, з використанням можливостей центрів зайнятості, інших державних, громадських і приватних установ.

Для підвищення ефективності заходів щодо оперативного реагування на майбутнє звільнення працівників, прискорення їх адаптації центри зайнятості мають ініціювати включення в колективні договори підприємств положень про: обов'язкову організацію роботодавцями та профспілками заходів щодо отримання базових адаптаційних послуг і створення спільної робочої групи для їх здійснення; створення підрозділів професійного навчання, або укладання

відповідних договорів з навчальними закладами; внесення у щорічні кошториси підприємств статті видатків, що забезпечувало б фінансування адаптаційних заходів.

В контексті цього розділу є доцільним розглянути особливості співпраці ДСЗУ з Фондом соціального захисту інвалідів щодо працевлаштування людей з інвалідністю. На початку 2006 р. Верховна Рада доповнила Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» статтею 181, де зазначено: «Інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний» [3]. Це доповнення має принципове значення: наша держава, за прикладом інших країн Європи, визнала, що громадяни з інвалідністю – це люди, хоч і з особливими потребами, але такі, що мають ті само права, як і всі інші.

З метою реалізації положень зазначеного Закону, 27 грудня 2006 року Кабінет Міністрів України прийняв Постанову «Про реалізацію статті 18№ Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», що спрямована на розширення можливостей у працевлаштуванні інвалідів, підвищення рівня їх зайнятості [5].

Вищезазначена Постанова Уряду дозволила задіяти механізми:

– створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів на підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, які використовують найману працю, шляхом економічного зацікавлення роботодавця – у вигляді дотації, тобто компенсації витрат, на створення такого місця;

– проведення професійного навчання у разі невідповідності освітньо-кваліфікаційного рівня особи-інваліда вимогам роботодавця.

З метою реалізації Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо професійної і трудової реабілітації інвалідів», «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», постанов Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 №1836 «Про реалізацію статті 18–1

Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», від 31.01.2007 №70 «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та від 31.01.2007 №80 «Про затвердження Порядку надання інвалідам та дітям-інвалідам реабілітаційних послуг», а також удосконалення механізму взаємодії ДСЗУ з іншими органами щодо працевлаштування інвалідів було розроблено та затверджено Порядок взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду соціального захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів і навчальних закладів системи Мінпраці щодо працевлаштування інвалідів. Згідно зазначеного порядку органи праці та соціального захисту населення, центри зайнятості, відділення Фонду соціального захисту інвалідів, центри професійної реабілітації інвалідів і навчальні заклади системи Мінпраці надають безплатні інформаційно-консультаційні послуги інвалідам та роботодавцям стосовно працевлаштування інвалідів, що належать до їх компетенції.

Для залучення людей з певними фізичними обмеженнями у сферу соціально-трудова відносин, уникнення упередженого ставлення до них з боку роботодавців державною службою зайнятості в усіх регіонах України укладено багатосторонні угоди про співпрацю між відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів, центрами медико-соціально-професійної реабілітації інвалідів, центрами зайнятості, управліннями праці та соціального захисту населення облдержадміністрацій, налагоджено взаємодію та координацію роботи між обласними центрами зайнятості та регіональними комісіями з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій Інвалідів.

З метою підвищення якості співпраці ДСЗУ з іншими органами щодо працевлаштування інвалідів необхідно:

– організувати співпрацю з МОЗ та МОН, їх підрозділами на місцях щодо удосконалення програм професійно-трудова реабілітації інвалідів та

забезпечення професійного навчання інвалідів відповідно до їх потреб та попиту на робочу силу конкретних регіонів;

- організувати співпрацю з об'єднаннями роботодавців та роботодавцями на місцях щодо створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, у тому числі, зареєстрованих в державній службі зайнятості в обсягах відповідно до потреб регіонів;

- організувати на місцях укладання 3-сторонніх договорів між центрами зайнятості, територіальними відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів з роботодавцями, зокрема, які створюють робочі місця для працевлаштування інвалідів за рахунок адміністративно-господарських санкцій, щодо працевлаштування інвалідів, які направляються на професійне навчання, у тому числі в центри професійної реабілітації інвалідів системи Мінпраці.

Наступним вважаємо за доцільне розглянути співпрацю ДСЗУ з ОВС щодо надання дозволу на працевлаштування іноземцям та особам без громадянства.

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про зайнятість» від 01.03.91 р. №803 [9] та ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців» від 04.02.94 р. №3929 [2] іноземці мають право здійснювати на території України трудову діяльність відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування. Статтею 1 Закону України «Про імміграцію» від 07.06.2001 р. №2491 [10] передбачено, що іноземці, які постійно проживають в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, передбачених для громадян України.

Порядок видачі таких дозволів, умови продовження терміну їх дії, інші питання їх використання врегульовано постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства» від 08.04.2009 №322 [3].

З метою захисту національного ринку праці Законом України від 25.12.2008 року №799-VI «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» [14] передбачено зупинення на період до 1 січня 2011 року дії частини другої статті 35 Закону України «Про угоди про розподіл продукції» та частини шостої статті 7 Закону України «Про організацію та проведення фінальної частини Чемпіонату Європи 2012 року з футболу в Україні», якими передбачалось звільнення роботодавців від обов'язку отримувати дозволи на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства.

Використання іноземного працівника – справа досить відповідальна. Роботодавець упродовж трьох робочих днів з моменту початку і припинення роботи іноземця має письмово повідомити про це центр зайнятості та забезпечити реєстрацію паспортного документа іноземця у відповідному органі внутрішніх справ. Якщо іноземець не став до роботи в передбачений контрактом термін з причин, які не є поважними, роботодавець також упродовж трьох робочих днів має письмово повідомити про це відповідні центр зайнятості та орган внутрішніх справ. У цьому разі іноземець підлягає видворенню з України. Видворення іноземця здійснюють органи внутрішніх справ у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 29 грудня 1995 р. №1074 «Про Правила в'їзду іноземців в Україну, їх виїзду з України і транзитного проїзду через її територію».

Слід зазначити, що відповідно до ст. 16 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) іноземні громадяни та особи без громадянства, які перебувають в Україні, підлягають адміністративній відповідальності на загальних підставах. Але ч. 2 ст. 24 КУпАП передбачає, що саме до них у випадку вчинення адміністративного правопорушення як особливий вид стягнення може бути застосовано адміністративне видворення за межі України. Заслуговує на увагу те, що жодна із статей особливої частини КУпАП не містить такого виду стягнення, як адміністративне видворення. Більш розширене трактування підстав та умов застосування до іноземних

громадян та осіб без громадянства процедури адміністративного видворення за межі України, містить ст. 32 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства». Ця правова норма передбачає, що іноземець та особа без громадянства, які вчинили злочин або адміністративне правопорушення, після відбуття призначеного їм покарання чи виконання адміністративного стягнення може бути витворений за межі України [4].

Рішення про видворення іноземця й особи без громадянства за межі України приймається органом внутрішніх справ за місцем його перебування. Як правило, матеріали про видворення особи готують підрозділи відділу громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб територіальних органів внутрішніх справ, а іноді – працівники служби дільничних інспекторів. З цією метою проводиться перевірка законності перебування іноземця або особи без громадянства на території України та готуються пропозиції щодо її відповідальності. ДСЗУ, з метою з'ясування умов перебування і діяльності іноземців мають право проводити обстеження підприємств, установ та організацій протягом терміну дії дозволу на працевлаштування.

Так як на сьогодні чітко не визначені підстави та процедура затримання іноземця або особи без громадянства з метою його примусового видворення за межі України, то, при проведенні обстежень підприємств працівниками ДСЗУ та ОВС з метою з'ясування умов перебування і діяльності іноземців в Україні, є неможливим затримання порушника для його подальшого примусового видворення. Все це негативно впливає на роботу ОВС, ускладнює процедуру анулювання дозволу на працевлаштування в Україні для ДСЗУ.

На нашу думку, для того щоб мати дієві заходи впливу на іноземців при нелегальному працевлаштуванні та покращенню взаємодії між ОВС та ДСЗУ необхідно чітко визначити та закріпити в КУпАП поняття терміна «примусове видворення» з обов'язковим визначенням затримання особи як його невід'ємного елемента, що підкреслює саме примусовий характер процедури.