МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему: **«СОЦІАЛЬНА РОБОТА З БЕЗРОБІТНИМИ, ЗАРЕЄСТРОВАНИМИ У ЦЕНТРАХ ЗАЙНЯТОСТІ»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.231-сп-дн
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньої програми «Соціальна педагогіка»
Н. М. Бердник

Керівник: професор кафедри соціальної педагогіки
та спеціальної освіти, доктор педагогічних наук,
професор _____І. В. Татьянчикова

Рецензент:_____
_____

Запоріжжя
2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра соціальної педагогіки та спеціальної освіти
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна педагогіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
«____» _____ 20__ року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)

_____
(прізвище, ім'я, по батькові)
1. Тема роботи _____
_____
_____
керівник роботи _____
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від « ____ » _____ 20____ року № _____

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____
_____
_____

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
_____
_____
_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання_____ _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 81 с., 3 таблиці, 6 рисунків, 65 джерел, 4 додатки.

Об'єкт дослідження: діяльність фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними.

Предмет дослідження: процес організації навчання зареєстрованих безробітних.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати, обґрунтувати та перевірити стан процесу організації навчання зареєстрованих безробітних в центрах зайнятості.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукових джерел з метою виявлення проблем соціальної роботи з безробітними громадянами, порівняння та зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему; узагальнення теоретичних підходів із метою визначення категоріального апарату дослідження; емпіричні: бесіди, включене спостереження, опитування; методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних.

Теоретичне значення роботи полягає у здійснені теоретичного аналізу понять, які утворюють підґрунтя розуміння соціальної роботи з зареєстрованими безробітними в центрах зайнятості: «соціальна робота», «соціальна робота в сфері зайнятості», «соціальне співробітництво», «соціально-педагогічний підхід».

Практичне значення роботи полягає в розробці тренінгової програми на тему «Сучасний кар’єрний радник».

Галузь використання: заклади вищої освіти, заклади та установи позашкільної освіти, центри зайнятості.

ЗАЙНЯТІСТЬ, ЗАРЕЄСТРОВАНИЙ БЕЗРОБІТНИЙ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, СОЦІАЛЬНА РОБОТА, СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ, СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ.

SUMMARY

Berdnyk N. M. Social Work with Unemployed People Registered in Employment Centers.

The qualification work consists of an introduction, 2 sections, findings, a list of references (65 items), 4 appendixes on 7 pages. The qualification work volume is 81 pages, 60of them – main text. There are 3 tables and 6 illustrations.

Object of the study: activities of specialists of employment centres with registered unemployed.

The subject of the study: the process of organising training for the registered unemployed.

Purpose of the study: to theoretically analyse, substantiate and verify the state of the process of organising training for registered unemployed in employment centres.

The tasks of the qualification work:

1) theoretically analyze the content of the activities of employment center specialists with the registered unemployed;

2) determine and substantiate the specifics of social cooperation of enterprises, organizations and institutions with employment centers;

3) investigate the state of the organization of training of the registered unemployed;

4) develop a training program for employment center specialists.

Research methods: theoretical: analysis of scientific sources in order to identify problems of social work with unemployed citizens, comparison and contrast of different views on the problem under study; generalisation of theoretical approaches in order to determine the categorical apparatus of the study; empirical: interviews, participant observation, surveys; methods of mathematical statistics for quantitative and qualitative analysis of empirical data.

The theoretical significance of the work is to carry out a theoretical analysis of

the concepts that form the basis for understanding social work with registered unemployed in employment centres: «social work», «social work in the field of employment», «social cooperation», «social and pedagogical approach».

The practical significance of the work lies in the development of a training programme on the topic «Modern Career Counsellor».

Field of application: higher education institutions, out-of-school education institutions, employment centres.

Keywords: employment, registered unemployed, employment, social work, social and pedagogical activity, social and pedagogical training.

ЗМІСТ

Вступ…… 8
Розділ 1. Теоретичний аналіз діяльності фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними……. 11
1.1. Сутність і зміст діяльності фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними……..….. 11
1.2. Соціальне співробітництво підприємств, організацій та установ з центрами зайнятості…….…….. 22
1.3. Особливості організації процесу навчання зареєстрованих безробітних…….. 30
Розділ 2. Дослідження стану організації навчання зареєстрованих безробітних…….. 45
2.1. Стан організації навчання зареєстрованих безробітних……..……... 45
2.2. Тренінгова програма для фахівців центрів зайнятості…….……...… 54
Висновки……. 65
Список використаних джерел……... 68
Додатки…… 75

ВСТУП

В умовах глобалізації важливого значення набувають світові аспекти формування зайнятості населення. В Україні перехід до ринкової системи господарювання зумовлює якісно нові умови в сфері ринку праці та зайнятості.

Соціальній роботі з проблем зайнятості населення в українському нормативно-правовому просторі сприяють такі законодавчо-правові акти як Конституція України, Кодекс законів про працю України (1996 р.), Закони України «Про зайнятість населення» (2012 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.), «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» (2022 р.), Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Положення про Державний центр зайнятості» (2019 р.), Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості» (2020 р.), Стратегія розвитку державної служби зайнятості на 2022-2024 роки (2022 р.). З'ясовано, що ринок праці в контексті зайнятості населення є складною системою економічних, політичних, суспільних відносин, що характеризують рівень узгодження інтересів сучасних учасників ринкових відносин (держави, роботодавців, працівників) щодо отримання робочої сили.

Загальними теоретичними дослідженнями зайнятості населення займаються українські науковці Н. Бідюк, А. Калина, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, Л. Сігаєва та багато інших. Проблема аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн розкрито в наукових розвідках М. Борімчук. Водночас проблема зайнятості в умовах воєнного стану набуває

зовсім нових рис, дослідженням яких почали займатися такі дослідники як О. Бойко, Т. Буда, Т. Луньова, О. Мантур-Шубата і Л. Ваганова.

Аналіз наукових джерел довів, що сьогодні українська соціальна робота з таким контингентом як безробітні є інституційно роздрібненою, не має достатніх ознак комплексності і системності.

Актуальність та недостатня розробленість проблеми професійної діяльності фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними та її суспільна значущість обумовили вибір теми магістерської роботи – «Соціальна робота з зареєстрованими безробітними у центрах зайнятості».

Об'єкт дослідження: діяльність фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними.

Предмет дослідження: процес організації навчання зареєстрованих безробітних.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати, обґрунтувати та перевірити стан процесу організації навчання зареєстрованих безробітних в центрах зайнятості.

Для досягнення даної мети були поставлені такі **завдання:**

1. Теоретично проаналізувати зміст діяльність фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними.
2. Визначити й обґрунтувати специфіку соціального співробітництва підприємств, організацій та установ з центрами зайнятості.
3. Дослідити стан організації навчання зареєстрованих безробітних.
4. Розробити тренінгову програму для фахівців центрів зайнятості.

Гіпотеза дослідження полягала в припущенні, що інформаційно-просвітницька діяльність фахівців центрів зайнятості сприяє підвищенню обізнаності зареєстрованих безробітних з можливостей працевлаштування.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз наукових джерел з метою виявлення проблем соціальної роботи з безробітними громадянами, порівняння та зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему; узагальнення теоретичних підходів

із метою визначення категоріального апарату дослідження;

- емпіричні: бесіди, включене спостереження, опитування;

- методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних.

Теоретичне значення роботи полягає у здійснені теоретичного аналізу понять, які утворюють підґрунтя дослідження: «соціальна робота», «соціальна робота в сфері зайнятості», «соціальне співробітництво», «соціально-педагогічний підхід»; визначено й теоретично обґрунтовано стан організації навчання зареєстрованих безробітних.

Практичне значення роботи полягає в розробці тренінгової програми на тему «Сучасний кар’єрний радник».

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ З ЗАРЕЄСТРОВАНИМИ БЕЗРОБІТНИМИ

1.1. Сутність і зміст діяльності фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними

У 2014 р. Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна Асоціація шкіл соціальної роботи ухвалили Глобальне визначення соціальної роботи [63]. Згідно з цим визначення, під соціальною роботою слід розуміти академічну дисципліну або професійну діяльність, «яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній єдності, а також наснаженню та незалежності людей, залучає окремих фізичних осіб, групи, та суспільні структури до вирішення проблем осіб, сімей що перебувають в складних життєвих обставинах та покращення якості їх життя та добробуту, на засадах принципів соціальної справедливості, дотримання прав людини, колективної відповідальності та поваги, протидіє факторам соціального виключення та сприяє дотриманню прав людини» [63].

О. Бойко та О. Савицька зазначають, що в запропонованому визначенні міжнародних документів мова йдеться про те, що соціальна робота ґрунтується не лише на специфічній практичній діяльності та західних теоріях, а й на місцевих (корінних) знаннях [4].

Соціальна робота в сфері зайнятості в Україні має ґрунтовне нормативно-правове забезпечення. На державному рівні достатньо сформоване законодавче підґрунтя, яке регламентує діяльність служби зайнятості: Закони України «Про зайнятість населення» (2012 р.) [39], «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.) [43], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді,

та впровадження нових активних програм на ринку праці» (2022 р.) [37], Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Положення Про Державну службу зайнятості» (2020 р.) [36] та інші нормативні акти.

У Законі Україні «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» прийнятому у вересні 2022 р. вказано, що «соціальні послуги суб'єктам ринку праці надаються кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [37]. Відзначимо, що державна служба зайнятості в Україні є централізованою системою державних установ, професійна діяльність якої координується Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства.

Більш детальніший перелік нормативно-правових актів, які регламентують діяльність державної служби зайнятості представлено в додатку А.

Наприкінці січня 2022 р. в Україні відбулось засідання правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, на якому затверджено документ «Стратегія розвитку державної служби зайнятості на 2022-2024 роки» [55]. Ця стратегія була орієнтована на виконання стратегічних напрямів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. В результаті реалізації цього документа державна служба зайнятості трансформується в систему цифрового соціального сервісу. Цей сервіс буде поєднувати сучасні інформаційні технології з тенденціями розвитку людського капіталу, сприяти забезпеченню швидкого працевлаштування та легальної зайнятості населення, надавати якісні послуги роботодавцям та посилювати з ними взаємодію.

Головні ідеї соціальної роботи зосереджені навколо розвитку професії та накопичення досвіду соціального захисту осіб, які опинились у складних

життєвих ситуаціях. До основних понять належать права, свободи людини, поняття професіоналізму, видів. Основою і рушійною силою соціальної роботи в усіх сферах суспільного буття є захист прав, що визначають становище людини в суспільстві та задовольняють її основні соціальні потреби. Це включає такі права, як право на життя, працю, соціальне забезпечення у старості, захист від безробіття, сімейний добробут, достатній матеріально-фінансовий рівень.

Серед українських науковців соціально-педагогічні та психолого-педагогічні технології сучасної соціальної роботи вивчали О. Бойко [3], Л. Завацька [13], А. Капська [17].

У наукових розвідках помітний брак практичного бачення соціальної роботи та брак розуміння того, що є технологією практичної соціальної роботи, та які технології наявні й уже застосовуються в різних аспектах професійної діяльності соціального працівника [22].

У сфері зайнятості метою соціальної роботи є дослідження проблем зайнятості населення, зокрема в Україні, та пошук шляхів їх вирішення. Це передбачає надання соціальної допомоги та захисту у працевлаштуванні тим уразливим групам, які намагаються конкурувати на рівних на ринку праці. Предмет соціальної роботи у сфері зайнятості охоплює соціальні процеси та явища, що призводять до безробіття, а також методи та технології підвищення соціального захисту різних цільових груп.

Сучасні наукові розвідки свідчать про зростаюче визнання соціальної роботи як професії, спрямованої на активізацію потенціалу, позитивного життєвого досвіду та творчих здібностей клієнтів у конкретних життєвих ситуаціях. Мета полягає в тому, щоб перевести клієнтів від суб’єкт-об’єктних стосунків до суб’єкт-суб’єктної взаємодії, надаючи їм можливість брати активну роль у власному житті та добробуті своїх сімей. Нині помітне інтегроване використання соціальної роботи, соціальної педагогіки та психології для вивчення практичних питань роботи з населенням.

В. Кузьмін зазначає, що практичне використання різних технологій у

практичній соціальній роботі «полягає в наданні освітньо-виховної допомоги соціальному становленню людини, груп людей, особливо тим, що потребують допомоги з боку органів соціальної опіки» [22, с. 113]. Погоджуємось, що соціально-педагогічні технології аналізують життєві ситуації становлення і розвитку особистості в соціальному середовищі та створюють такі зміни цього середовища, які сприяють оптимізації Окремо варто наголосити на важливості надання соціально-освітньої допомоги різними групам населення.

У навчально-методичному посібнику «Соціальна робота: реалії та виклики часу» [53] зазначено, що методологічною основою соціальної роботи слугує філософія. Ключові характеристики соціальної роботи включають узгодження завдань із державною соціальною політикою та гуманістичними цінностями, пристосування втручання до обставин клієнтів, сприяння взаємному інтересу між соціальними працівниками та клієнтами та забезпечення професіоналізму та моральних якостей спеціалістів для ефективних результатів.

Соціальна робота у сфері зайнятості вирішує соціальні проблеми шляхом індивідуальних рішень, використовуючи різні інструменти для розуміння громадської думки та потреб громадян, а також розробляючи стратегії для покращення ситуації із зайнятістю населення та особистого розвитку.

Загалом соціальна робота спрямована на надання допомоги окремим особам, соціальним групам, сім’ям та громадам у реалізації їхніх соціальних прав та подоланні фізичних, психічних, інтелектуальних та соціальних бар’єрів, що перешкоджають їх повноцінному соціальному функціонуванню. Це професійна діяльність, яка підтримує людей у досягненні матеріального, соціального та культурного добробуту, наголошуючи на самодопомозі, розвитку навичок і здатності вирішувати проблеми. Соціальна робота, як універсальний інститут, охоплює різні форми допомоги, такі як соціальне забезпечення, соціальний захист, соціальні послуги та підтримка.

Зміст соціальної роботи у сфері зайнятості розкривається через функцій, серед яких можна виокремити такі:

1) діагностична, яка полягає у вивченні потреб, здібностей, якостей зареєстрованих безробітних, соціальної ситуації, яка детермінує їх можливості працевлаштування, вплив на них соціально зумовлених макро-, мезо- та мікро-чинників;

2) прогностична – прогнозує процес працевлаштування клієнтів центрів зайнятості, сприяє розробці заходів з працевлаштування безробітного населення механізми зниження соціальних ризиків для безробітних;

3) правозахисна – ініціює прийняття і використання законів, нормативно-правових актів, які спрямовані на забезпечення зайнятості різних категорій громадян;

4) організаційна, яка сприяє створенню системи працевлаштування, надання різного виду послуг з організації зайнятості населення;

5) профорієнтаційна – полягає у розробці та реалізації механізмів (юридичних, психолого-педагогічних, соціальних), які спрямовані на майбутнє працевлаштування молоді;

6) соціально-педагогічна спрямована на виявлення потреб та інтересів зареєстрованих безробітних у сфері додаткової професійної освіти, залучення до цієї роботи асоціацій працедавців, освітніх установ та організацій, виробничих спілок, товариств, союзів тощо;

7) психологічна полягає в консультативній соціальній роботі з питань професійної орієнтації і професійного консультування, у сприянні соціальній адаптації зареєстрованого безробітного в суспільстві;

8) комунікативна спрямована на встановлення контактів безробітних як клієнтів центрів зайнятості із підприємствами, організаціями та установами, сприяння обміну інформацією з працевлаштування.

Ці функції узагальнено на рис. 1.1.

Унаочнені функції соціальної роботи визначають зміст, напрями, які використовуються соціальними працівниками та фахівцями центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними в їхній професійній діяльності.

Т. Буда в статі «Соціальна робота у сфері зайнятості: державні

пріоритети» зазначає, що сутність соціальної роботи в сфері зайнятості характеризує її теоретико-методологічні засади [6]. Погоджуємось з авторкою, що в Україні нині соціальна робота є водночас і як наука, і як професійна діяльність. У країні ще не створена цілісна система працевлаштування економічно активного працездатного населення.

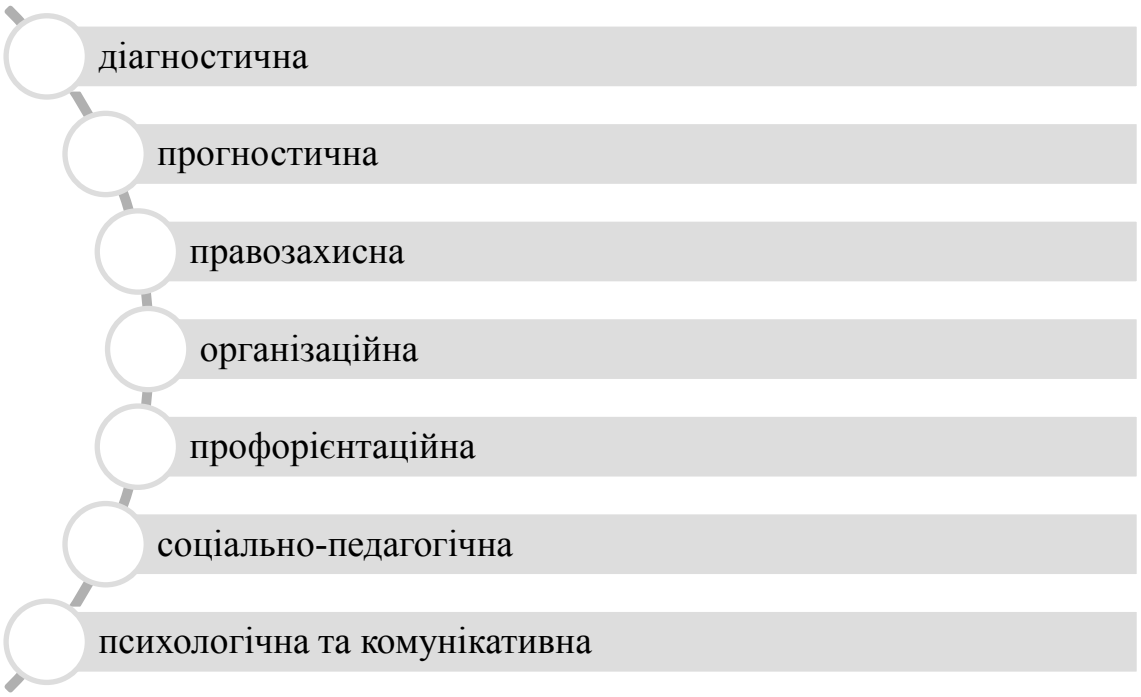


Рисунок 1.1. – Функції соціальної роботи у сфері зайнятості

Колектив науковців під керівництвом Т. Балановської з'ясував, що «в контексті діяльності служби зайнятості створено результативну систему соціального страхування на випадок безробіття, систему соціального партнерства, систему підготовки, перепідготовки незайнятого населення, … сформовано міцну матеріально-технічну базу для зміцнення співпраці з клієнтами» [1, с.18].

В узагальненому виді соціальну роботу в Україні в сфері зайнятості можна представити так (див. таблицю 1.1).

Систематизація наукових джерел дозволила визначити, що ефективність й результативність соціальної роботи в сфері зайнятості в Україні в останні роки знижується наявністю таких чинників як:

- недосконаліть нормативно-правового підгрунтя її організації та

впровадження;

- некоординованість дій соціальних служб різного напряму;
- недостатній розвиток організацій третього сектору [54].

Таблиця 1.1

Соціальна робота в сфері зайнятості в Україні

Напрям	Характеристика
Соціальна робота з безробітними	Сприяння у працевлаштуванні, професійне навчання, підвищення кваліфікації; юридична допомога; фінансова допомога
Соціальна робота з молоддю	Профорієнтація; підготовка до трудової діяльності; соціально-психологічна допомога; юридично-правова допомога
Соціальна робота з жінками	Консультування, сприяння в пошуку роботи; працевлаштування; соціально-психологічна допомога; юридично-правова допомога
Соціальна робота з мігрантами і біженцями	Соціальна адаптація; працевлаштування; соціально-психологічна допомога; юридично-правова допомога

Нині в Україні державна служба зайнятості являє собою цілісну систему органів виконавчої влади з трирівневою структурою: базовий рівень, регіональний рівень, верхній рівень. До базового рівня належать районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості (надають громадянам послуги у відповідності до чинного законодавства про зайнятість населення).

До другого рівня відносять регіональні центри зайнятості, діяльність яких полягає в здійснені територіального розподілу трудових ресурсів та участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до особливостей і потреб регіонального ринку праці. До третього рівня належить Державний центр зайнятості, основна задача якого полягає в реалізації політики зайнятості на всій території України [60].

До прикладу, у межах надання послуг фахівці центрів зайнятості співпрацюють з міськими, обласними радами (з метою створення та затвердження програм зайнятості міста або області), з великою кількістю соціальних партнерів: районними та міськими державними адміністраціями (Управлінням соціального захисту населення, Сектором у справах сім'ї, молоді та спорту, Службою у справах дітей тощо); центрами соціальних служб для

сім'ї, дітей та молоді; центрами первинної медико-санітарної допомоги; центрами надання соціальних послуг; центрами надання адміністративних послуг; управліннями Пенсійного фонду; недержавними громадськими організаціями різної спрямованості [20].

У статті «Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн» М. Борімчук виокремлює продуктивні програми діяльності служби зайнятості в провідних країнах Європи: посередництво у працевлаштуванні, регулювання ринку праці, допомога по безробіттю [5].

З метою детального вивчення змісту діяльності фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними спочатку проаналізуємо такі поняття як «зайнятість», «безробітні», «зареєстровані безробітні».

У ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.) зайнятість визначено як «не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [39].

У Положенні «Про Державну службу зайнятості» (2020 р.) визначено структуру інституцій, які надають послуги громадянам у сфері зайнятості, забезпечують виконання завдань і функцій у сфері зайнятості, трудової міграції та соціального захисту населення від безробіття [36].

Ю. Маршавін у монографії «Регулювання ринку праці України: теорія та практика системного підходу» відзначає, що зайнятість населення слід розуміти як «основу соціально-економічного прогресу України, метою функціонування системи регулювання вітчизняного ринку праці» [25, с. 70-71].

Т. Луньова, досліджуючи напрями активізації зайнятості населення в умовах воєнної економіки в Україні зазначає, що зайнятість населення в будь якій країні відіграє вагому роль у функціонуванні національної економіки [23].

Проаналізувавши й узагальнивши праці науковців (О. Бойко [3],

А. Калина [16], О. Мантур-Шубата [24]) з питань ринку праці і зайнятості населення встановлено, що зайнятість характеризує соціальне явище, яке слід розглядати із двох точок зору: по-перше, як діяльність працездатного населення, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, що приносять дохід; по-друге – як співвідношення між кількістю працездатного населення в країні і кількістю зайнятих (ця зайнятість характеризує ступінь використання трудових ресурсів суспільства). Показник зайнятості населення характеризує рівень зайнятості працездатного населення країни. Він визначає, як процентне відношення зайнятих до всього працездатного населення у відсотках.

Аналіз сучасних наукових досліджень дає підстави стверджувати, що соціальна робота у сфері зайнятості з урахуванням впливу демографічних трансформацій, інтенсифікації міграційних процесів та глобалізації економіки стає важливою ланкою державної політики будь якої країни. Водночас існування різних підходів до трактування поняття «зайнятість населення» свідчить про його поліструктурність.

Узагальнимо поняття «соціальна робота в сфері зайнятості». Це поняття розуміємо як сукупність трьох складових: науки, академічної дисципліни та специфічного виду професійної діяльності соціального працівника. При цьому соціальна робота в сфері зайнятості як наука вивчає сферу діяльності соціальних служб з працездатним населенням, функція якої – систематизація знань про певну реальність – ринок праці, занятість населення та їх специфіку.

У ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.) безробітний зазначений як «особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи» [39]. У той час, зареєстрований безробітний характеризується як «особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи» [39].

У ст. 43 цього закону визначено, що статус зареєстрованого безробітного може набути будь яка особа працездатного віку до отримання пенсійного віку (призначення пенсії), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів та готова і має здатність приступити до роботи [39].

Дослідницями О. Невоєнною та Я. Сінгуцькою встановлено, що «отримання статусу безробітного є для працездатної людини критичною життєвою ситуацією, що несе певну загрозу для неї та передбачає знаходження засобів адаптування» [29, с. 130]. Така кризова ситуація впливає на поведінку осіб, які звертаються до центрів зайнятості за допомогою.

Зареєстровані безробітні відповідно до ст. 44 Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.) мають право на «безоплатне одержання послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні; консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії); матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги» [39].

Соціальна робота з безробітними здійснюється безпосередньо в центрах служби зайнятості населення, які надають громадянам такі види послуг:

1) реєстрація та облік незайнятих і безробітних громадян, які знаходяться у пошуку роботи;

2) організація системи надання соціальних допомог з безробіття;

3) здійснення підтримки (фінансової, соціально-психологічної, просвітницької, правової) безробітним і членам їх родин, які перебувають на їх утриманні;

4) пропонування послуг з професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації у закладах професійної та вищої освіти, у тому числі в центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ), підприємствах, установах, організаціях. У ЦПТО ДСЗ організовано впровадження професійного навчання зареєстрованих безробітних за професіями і спеціальностями, що сприяють користуються попитом на

українському ринку праці;

5) професійна орієнтація та професійний добір, інформування та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням;

6) пошук вільних вакансій та сприяння у працевлаштуванні, зокрема шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних;

7) соціальний супровід працевлаштованих осіб.

Застосування сукупності вищезазначених видів діяльності в центрах зайнятості з безробітними має сприяти досягненню основної мети соціальної роботи в сфері зайнятості – працевлаштування безробітних громадян, удосконалення трудового потенціалу і підвищення рівня зайнятості населення в країні. Безробітним, які звертаються до центрів служби зайнятості, надається інформаційно-консультаційна, правова й соціально-психологічна допомога, фінансова підтримка, спрямування на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

У монографії українських науковців зазначено, що концептуальним підґрунтям відтворення трудового потенціалу в Україні повинен стати інтегрований підхід, «згідно з яким уможливлюються процеси формування та розвитку трудової активності й інноваційного потенціалу працівників підприємств, їхніх розумових й інтелектуальних здібностей…» [44, с. 21].

Сутність діяльності фахівців центрів зайнятості полягає в тому, щоб зорієнтувати і спрямовувати безробітних громадян до адаптивних стратегій поведінки в умовах ринку праці. До прикладу у Запоріжжі, існують при центрах занятості відновлювальні терапевтичні групи, які працюють у формі клубів пошуку роботи. Метою діяльності таких груп є розширення знань учасників про майбутню роботу. Спеціально організована діяльність сприяє активізації внутрішніх ресурсів, підтримує особистісний потенціал людини, сприяє появі нової позиції в соціумі, що призводить до соціальної адаптації. Фахівці центрів зайнятості також допомагають безробітним завдяки інформуванню і консультаціям у пошуку роботи та працевлаштуванні, що, в

свою чергу, у комплексі сприяє відновленню втрачених функцій безробітних, їх поверненню до професійної діяльності. Означені заходи впливають на покращення емоційного стану особистості людини, яка не має роботи, а також її активній взаємодії з суспільством в цілому.

Сучасні реалії розвитку суспільства свідчать, що нині існує потреба не тільки у вирішенні економічних проблем, але й у соціалізації таких економічних зумовлених явищ як зайнятість населення.

Таким чином, у розділі проаналізовано поняття «соціальна робота», «соціальна робота в сфері зайнятості», «зайнятість населення», «безробітні», «зареєстрований безробітний», визначено сутність й охарактеризовано зміст діяльності фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними.

1.2. Соціальне співробітництво підприємств, організацій та установ з центрами зайнятості

Переважна більшість українських дослідників проблем економічного розвитку (Ю. Маршавін [25], В. Підлісний [34], Т. Сергіна [48], Н. Слівінська [52] та ін.) аналізуючи стан соціального партнерства в Україні, констатували негативні процеси у сфері зайнятості. Узагальнюючи відзначимо, що в соціально-економічних джерелах соціальне партнерство визначено як механізм вирішення соціально-трудових проблем, що виникають між роботодавцями, найманими працівниками та державними інституціями.

Н. Слівінська характеризує соціальне партнерство як «шлях узгодження найважливіших соціальних і виробничих питань щодо становлення нової системи соціально-трудових відносин» [52]. Погоджуємось з дослідницею, що в ринковому середовищі соціальне партнерство є багаторівневим механізмом узгодження суперечливих інтересів і конфліктних ситуацій між роботодавцями, представниками служби зайнятості і безробітними.

Н. Шевченко з філософської точки зору, приділяє увагу таким

методологічним орієнтирам соціального партнерства як символічний інтеракціонізм і структурний функціоналізм [62].

Згідно Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (1976 р.) соціальне партнерство формується з урахуванням міжнародних правових основ, сформульованих у документах МОП, Європейського Союзу, законодавчих і нормативних актів окремих держав. Міжнародні правові принципи соціального партнерства закріплені у відповідних рекомендаціях. Серед них відомими є принципи свободи асоціації, «трипартизму», добровільності й рівноправності, багаторівневого співробітництва, обов'язковості виконання умов договорів та угод, примирливо-третейського й арбітражного розгляду соціально-трудових конфліктів [21]. Зазначені принципи соціального партнерства характеризують його зміст.

Варто виокремити такі основні візії зазначеного соціального співробітництва в діяльності фахівців центрів зайнятості як:

1) соціальне співробітництво ототожнюється з практичним утіленням ідей педагогіки співробітництва (загальнопедагогічний підхід) [12, с. 637];

2) соціальне співробітництво розглядається як специфічний прояв соціального партнерства в державних, приватних та громадських закладах та установах (соціально-правовий підхід) [59];

3) соціальне співробітництво належить до спільної соціально-виховної роботи державних установ, родини та громадськості (соціально-педагогічний підхід) [58];

4) соціальне співробітництво включається в контекст організації ефективної комунікації між безробітними, роботодавцями й представниками громадськості, попередження та вирішення конфліктів між ними (соціально-психологічний підхід) [62];

5) соціальне співробітництво стає результатом громадської активності служби зайнятості і роботодавців (управлінський підхід) [25; 34].

Кожна з визначених візій спирається на раціональні ідеї, але жодна поки

що не може повною мірою презентувати сучасний і майбутній (бажаний) стан соціального співробітництва в сфері зайнятості.

У контексті дослідження соціальної роботи з зареєстрованими безробітними цінність представляє соціально-педагогічний підхід. Аспекти цього підходу як методології соціально-педагогічної роботи були проаналізовані в наукових працях соціальних педагогів (Л. Завадська [13], Н. Рудкевич [45], Т. Семигіна [47], Н. Чернуха [61]). З метою його розуміння важливо враховувати зміни, що відбуваються в суспільному житті країни.

Так Н. Рудкевич зазначає, що соціально-педагогічний підхід характеризує суспільні явища, які являють собою «своєрідну модель діяльності, спрямованої на розв'язання завдань соціального виховання і соціально-педагогічного захисту» [45, с. 11]. Така модель, на думку дослідниці, характеризує практику соціальної роботи, що орієнтована на допомогу окремій людині або певній соціальній групі, які опинилися в складних життєвих ситуаціях.

Н. Чернуха визначає, що соціально-педагогічна робота із часом характеризується підвищенням якості соціальних послуг, оновленням технологій соціально-педагогічної роботи, переглядом соціально-педагогічного наповнення змісту роботи соціального педагога відповідно до викликів часу [61, с. 37].

Соціально-педагогічну роботу на методологічному підґрунті соціально-правового і соціально-педагогічного підходів варто розглядати як різновид соціально-педагогічної діяльності, який здійснюється у відповідній соціальній інституції та спрямований на точно визначений об'єкт впливу [7].

Сутність соціально-педагогічного підходу в процесі організації взаємодії із зареєстрованими безробітними в умовах центрів зайнятості полягає в тому, що він:

- забезпечує в ході взаємодії з зареєстрованим безробітним цілей, які ототожнюються з його бажаним працевлаштуванням у майбутньому;
- сприяє виявленню за допомогою інформування і просвітницьких заходів варіанти досягнення цих цілей, що прийнятні для самого

зареєстрованого безробітного, та індикатори успішності процесу працевлаштування;

- виявляє, яким є бачення зареєстрованого безробітного відносно послідовності досягнення мети виходу з проблемної ситуації (безробіття);

- визначає чіткі взаємні домовленості між соціальним працівником (кар'єрним радником) та зареєстрованим безробітним щодо діяльності за обраною послідовністю дій та контрольних точок-зустрічей, що допоможуть працевлаштуватись зареєстрованому безробітному.

Таким чином, застосування соціально-педагогічного підходу з метою працевлаштування зареєстрованого безробітного завдяки взаємодії з фахівцями центрів зайнятості передбачає такі етапи соціальної роботи. По-перше, усвідомлення чітких та однозначних цілей зареєстрованим безробітним як клієнтом центру зайнятості, мотивація на їх досягнення. По-друге, усвідомлення клієнтом існуючої ситуації на ринку праці, власних сильних професійних якостей і вибір найефективніших шляхів досягнення визначених цілей. По-третє, реалізація клієнтом безпосередніх дій для працевлаштування за підтримки соціального працівника (кар'єрного радника). По-четверте, досягнення мети працевлаштування як прямого результату спільної взаємодії, отримання нового досвіду професійного розвитку (опосередкований результат спільної взаємодії).

Соціальне співробітництво, як описували А. Капська [17], І. Міщан [26], можна вважати тотожним соціальному партнерству. Соціальне партнерство у широкому сенсі (як міжсекторальне партнерство) варто розуміти як відносини щодо розподілу та використання ресурсів соціальної сфери [26]. У вузькому сенсі соціальне партнерство в сфері зайнятості є системою колективних відносин між працівниками, роботодавцями, виробничими асоціаціями і фондами, а також державними інституціями в сфері зайнятості.

Під цілісністю соціального співробітництва (партнерства) маємо на увазі не просто суму складників структур як єдине ціле, а інтегральну структуру, що складається з окремих частин, які знаходяться у нерозривній єдності і

становлять єдність. Водночас сполучення цих частин створює систему [56].

Соціальне співробітництво в сфері зайнятості як складова конструктивного діалогу фахівців служби зайнятості та представників роботодавців може здійснюватися за різними рівнями управління, які варто розглядати як рівні зазначеного співробітництва, а саме: рівень держави (державний рівень), територіальної громади, області (регіональний рівень)., локальний рівень (особа безробітного громадянина). Кожен із зазначених рівнів має відповідну специфіку: коло учасників, наявні завдання реалізації програм зайнятості, форм організації працевлаштування безробітних громадян, прогнозованих результатів і показників зайнятості населення.

Для державного рівня властива участь центральних органів виконавчої влади (Державної служби зайнятості), ухвалення й виконання довгострокових загальнодержавних програм співробітництва, пріоритетна увага надається заходам інформаційно-просвітницького спрямування.

Завдання регіонального рівня соціального співробітництва в сфері зайнятості формуються відповідно до соціально-економічного й соціально-демографічного становища територіальної громади (області): розвиток галузей і підприємств в регіоні, стан діалогу з роботодавцями, демографічний стан населення). У контексті реалізації цих завдань регіональна влада може організовувати громадське обговорення стратегій і програм профорієнтаційної роботи, професійного самовизначення й професійної підготовки випускників шкіл відповідно до потреб ринку праці.

Локальний рівень в соціальному співробітництві в сфері зайнятості створює широкий простір для реалізації професійних інтересів та потреб безробітних громадян, соціально-педагогічної та інформаційно-просвітницької роботи з ними. Важливий напрямок соціального співробітництва центрів зайнятості на цьому рівні – це реалізація ролі соціального осередку (посильна соціально-правова, соціально-педагогічна й інформаційно-просвітницька робота в громаді, заходи просвітницько-консультаційного й профорієнтаційного спрямування для її мешканців).

Узагальнення рівнів соціального співробітництва в сфері зайнятості представлено на рис. 1.2.

Взаємодія на цих рівнях між учасниками в сфері зайнятості здійснюється у формах: консультацій, обміну інформацією; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод; організації і проведенні профорієнтаційних, просвітницьких заходів.

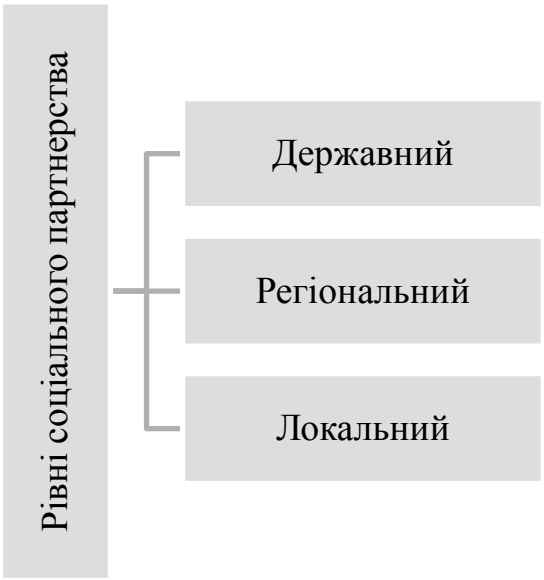


Рисунок 1.2. – Рівні соціального співробітництва в сфері зайнятості

До основних суб'єктів соціального співробітництва в сфері зайнятості можна віднести безробітних громадян, громадські організації, роботодавців, органи місцевого самоврядування, органи й установи державної влади. Кожен із вищезазначених суб'єктів має професійні інтереси й потреби, володіє закріпленими на законодавчому рівні правами і обов'язками. Взаємодія суб'єктів соціального партнерства здійснюється в межах відповідних організаційних форм, а саме: окремий тематичний захід, структурована програма заходів, поєднаних спільним планом та закріплених цивільно-правовою угодою, проєкт.

Роботодавці в процесі соціального співробітництва можуть з одного боку оприлюднити, обговорити й реалізувати свої запити до професійної підготовки працівників (відповідно до потреб окремого виробництва в регіоні), а з іншого боку – сприяти (інформаційно, матеріально-технічно, фінансово тощо)

здобуттю майбутніми працівниками професійної освіти, перекваліфікації, підвищення кваліфікації.

Соціальне співробітництво в сфері зайнятості в контексті соціально-педагогічного підходу представляє складну форму соціальної взаємодії – міжгрупову. Така взаємодія виникає тоді, коли соціальні групи (суб'єкти соціального співробітництва) усвідомлюють неможливість досягнення групової мети – підвищення показників зайнятості населення – без кооперації з іншими соціальними групами. Таким чином, соціальне партнерство є міжгруповою взаємодією суб'єктів соціального співробітництва щодо реалізації спільно виробленої мети.

Наведемо приклади пропозицій соціального співробітництва державної служби зайнятості України (ДСЗ) роботодавцям. ДСЗ пропонує партнерство і взаємовигідну співпрацю за комплексом послуг:

1) «вивчення потреб роботодавця та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом;

2) професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців для конкретних робочих місць у закладах освіти, ЦПТО ДСЗ, безпосередньо на виробництві;

3) задоволення потреб роботодавців у тимчасових працівниках (організація громадських та інших робіт тимчасового характеру, суспільно корисних робіт);

4) стимулювання суб'єктів малого підприємництва до створення нових робочих місць шляхом компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

5) компенсація витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб;

6) компенсація роботодавцям, які за направленням центру зайнятості працевлаштували осіб з інвалідністю, учасників бойових дій або осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не більше п'яти років, 50% фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної

заробітної плати;

7) компенсація роботодавцям, які працевлаштували за направленням центру зайнятості зареєстрованих безробітних з числа молоді віком до 25 років (із сумарним страховим стажем не більше 12 місяців) або до 35 років – на перше робоче місце 50% мінімальної заробітної плати;

8) надання допомоги по частковому безробіттю, в тому числі під час дії воєнного стану;

9) надання мікрогрантів на створення або розвиток власного бізнесу;

10) надання консультацій особам з питань організації та провадження підприємницької діяльності;

11) інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з впровадженням певних норм законодавства про працю і зайнятість» [10].

Таким чином соціальне співробітництво підприємств, організацій та установ з центрами зайнятості являє собою систему зв'язків між органами державної влади та місцевого самоврядування, роботодавцями і працівниками щодо погодження інтересів в соціально-трудовій сфері. Водночас, воно служить для зниження наслідків суперечок і конфліктності в суспільстві.

Предметом соціального партнерства в сфері зайнятості виступають: підготовка та використання людських ресурсів; захист прав працівників в умовах виробництва; забезпечення зайнятості населення через створення нових робочих місць. У зв'язку з чим, соціальне партнерство враховує інтереси держави, суспільства та громадянина.

У дослідження соціальне співробітництво в сфері зайнятості варто розглядати як форму суспільних відносин у соціально-правовій і соціально-трудовій діяльності, що забезпечує узгодження і захист інтересів безробітного працездатного населення, працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування шляхом укладення договорів, угод і спільне прагнення до підвищення показників зайнятості в країні.

У наступному підрозділі проаналізуємо існуючу організацію навчання зареєстрованих безробітних в Україні.

1.3. Особливості організації процесу навчання зареєстрованих безробітних

Особливості навчання зареєстрованих безробітних прописані в Законах України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.) [38], «Про зайнятість населення» (2012 р.) [39], «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.) [43], Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці» (2013 р.) [41] та «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» (2023 р.) [42], Наказі Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» [40].

Так у п. 4 Постанови КМУ визначено, що «професійне навчання безробітних здійснюється в закладах вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання…, безпосередньо в роботодавців – замовників кадрів … за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття» [41]. Отже, державна служба зайнятості (за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття) організовує, сприяє і частково реалізує професійне навчання зареєстрованих безробітних на замовлення роботодавця, самозайнятості та для провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань і можливостей самих безробітних. Цікавим є те, що заклади освіти державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ) впроваджують дуальну форму навчання шляхом поєднання навчального процесу у закладі освіти та на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях.

Згідно ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.) [39]

зобразимо види професійного навчання зареєстрованих безробітних (рис. 1. 3.).



Рисунок 1.3. – Види професійного навчання зареєстрованих безробітних

Зазначені види сприяють здобуттю та удосконаленню професійних знань, умінь та навичок безробітних, забезпечують їх продуктивну зайнятість, підвищують професійну конкурентоспроможність на ринку праці. Безробітні самостійно обирають заклад освіти, а строк професійного навчання не може перевищувати 10 місяців [39].

Важливим напрямом діяльності державної служби зайнятості в Україні є професійне навчання зареєстрованих безробітних за професіями і спеціальностями, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності людини і користуються попитом в умовах національного ринку праці.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних в Україні здійснюється за професіями, наведеними в державному Національному класифікаторі «Класифікатор професій». У п. 16 Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних вказано, що «професійне навчання безробітних здійснюється за очною (денною, вечірньою), дистанційною, мережевою, індивідуальною (на робочому місці (на виробництві), дуальною формами здобуття освіти або шляхом їх поєднання» [42].

Я. Губська зазначає, що надання соціальних послуг з професійного навчання безробітних громадян є важливим напрямком у сфері здійснення державної політики, спрямованої на працевлаштування населення та подолання

безробіття [9].

Професійне навчання безробітних громадян в Україні реалізується за короткотерміновими і середньотерміновими програмами, що пропонуються фахівцями центрів зайнятості, центрів розвитку кар'єри, а також соціальними й освітніми організаціями та установами, що діють відокремлено при асоціаціях, корпораціях, або на виробництві.

У Постанові КМУ «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці» (2013 р.) зазначено, що «на підставі ваучера здійснюються перепідготовка за робітничою професією; підготовка за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю; підготовка на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового / освітньо-творчого) та наукового рівня вищої освіти); спеціалізація та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями...» [41]. У цій Постанові мова йде про ваучер на навчання (надає Центр зайнятості після перевірки страхового стажу) в розмірі понад 25 тисяч гривень. За допомогою цього ваучера безробітний зможе опанувати нові навички та професії, щоб знайти роботу, що є затребуваною в умовах сучасного ринку праці.

Проаналізуємо кожну із складових професійного навчання безробітних громадян.

Л. Сігаєва розглядала професійну підготовку зареєстрованих безробітних як інтегральний процес, який містить не тільки набуття професійних знань, умінь, навичок, але й проведення з безробітними профорієнтаційних заходів і надання їм психологічної підтримки [51].

Особливостями такої підготовки є:

1) урахування попереднього досвіду безробітних громадян;

2) випереджувальний характер процесу навчання;

3) формування змісту навчання безробітних із застосуванням модульних технологій;

4) багатоваріантність і гнучкість форм та методів;

5) обов’язкова співпраця з роботодавцями.

Професійна підготовки зареєстрованих безробітних повинна функціонувати відповідно до реальних вимог професійної діяльності фахівця певної кваліфікації і його мотивації.

Емпіричне дослідження Л. Козіної «Особливості мотивації професійної перепідготовки безробітних у контексті професійного самовизначення» підтверджує твердження, що результативність професійної підготовки безробітних залежить від їх внутрішньої вмотивованості [19].

Найбільший інтерес представляє сучасна професійна підготовка фахівця, яка складається зі складових:

1. Опис всіх видів функціональних обов’язків і професійних функцій фахівця. Ця складова розробляється на основі всебічного і глибокого аналізу окремої професійної діяльності згідно державних освітніх стандартів.

2. Інформація випереджаючого характеру, яка може бути потрібною фахівцю в найближчій професійній перспективі.

3. Психолого-особистісна і загальнокультурна складові.

Професійну підготовку зареєстрованих безробітних розуміємо як організований в службі зайнятості процес, що спрямований на оволодіння безробітним знань, умінь, навичок та компетенцій, необхідних для виконання виробничих функцій.

Ю. Іванова досліджуючи правовий аспект професійного навчання працівників зазначає, що головною відмінністю професійної підготовки від перепідготовки є те, що «при підготовці навчання проходять некваліфіковані працівники, а перепідготовку – кваліфіковані працівники, які хочуть здобути інші професію або спеціальність» [15, с. 151].

Перепідготовка характеризує «отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду» [46, с. 43]. Вона дозволяє безробітному змінити або доповнити набуту спеціальність з метою працевлаштування.

Л. Сігаєва зазначила, що етапом професійної перепідготовки є професійне

перенавчання. Перенавчання безробітного громадянина здійснюється в освітній установі [49; 50; 51]. Успішність і результативність цього процесу науковці визначають не тільки в показниках працевлаштування, а й у рівні конкурентоспроможності.

Успішність процесу перенавчання визначається кількома чинниками. По-перше, це налагоджена робота в структурі служби зайнятості із професійної орієнтації громадян. По-друге, це освітні умови його здійснення. Зазначені умови охоплюють мету, зміст, технології, форми і методи навчання безробітних. Провідна роль у створенні потрібних умов належить керівникові закладу освіти та викладачеві, тому що саме вони визначають зміст освітньої програми, формують, створюють і модернізують навчальні програми окремих дисциплін [51, с. 94].

По-третє, стан практики перепідготовки безробітних в структурі професійного навчання характеризується «активним використанням і широким упровадженням двох видів освітніх технологій: особистісно орієнтованої та професійно функціональної» [50, с. 8].

Підвищення кваліфікації безробітних може бути наступним кроком у покращенні їх шансів на знаходження роботи. Воно характеризує участь зареєстрованого безробітного в навчальних курсах, тренінгах або програмах перепідготовки, які максимально будуть сприяти розвитку нових навичок та компетенцій, що, в свою чергу, призведе до підвищення їх конкурентоспроможність на ринку праці та відкриє нові можливості для зайнятості безробітного населення.

Я. Губська зазначає, що підвищення кваліфікації безробітного стає необхідним за умов поглиблення набутого минулого професійного досвіду. Воно гарантує у майбутньому працевлаштування. На думку дослідниці, підвищення кваліфікації свідчить про прагнення людини до професійного розвитку і кар’єрного просування [9].

Вивчаючи аспекти підвищення кваліфікації безробітного в системі державної служби зайнятості М. Десненко доводить, що необхідність в його

здійсненні зумовлена такими особливостями як:

1) необхідністю професійного зростання працівника у межах, визначених кваліфікаційною професійною характеристикою;

2) необхідністю професійного зростання працівника щодо підвищення рівня його професійної компетентності;

3) відсутність практичного досвіду у безробітного за набутою професією, або втратою минулого професійного досвіду в результаті довготривалого безробіття чи інших обставин;

4) необхідністю підвищення кваліфікації у зв'язку з періодичним знеціненням знань та об'єктивним відставанням вимог кваліфікаційної характеристики професії працівника від потреб виробництва;

5) підвищення попиту на працівників з високими рівнями кваліфікації і компетентності;

6) наявністю працівників з відповідною освітою серед безробітних, професійна кваліфікація яких за умов її підвищення здобуває визнання в роботодавців і сприяє конкурентоспроможності [11, с. 17-18].

Перепідготовка та підвищення кваліфікації в структурі професійного навчання безробітних супроводжується постійною актуалізацією освітньо-професійних і навчальних програм із урахуванням потреб ринку праці і запитів роботодавців, а також інтеграцією освіти із практичною професійною діяльністю.

Зазначені складові професійної підготовки фахівців роблять вельми актуальною проблему формування готовності зареєстрованих безробітних до підвищення базових професійних знань, умінь і навичок.

Згідно до п. 6.1 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» (2023 р.) професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації організовується на договірних засадах із безробітними, роботодавцями та закладами освіти [42].

Для організації відповідного професійного навчання територіальними

органами служби зайнятості укладаються у письмовій формі договори з:

1) закладом освіти (договір про професійне навчання безробітних у цьому закладі);

2) безробітним громадянином (договір про професійне навчання безробітного);

3) роботодавцем (договір про організацію професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця);

4) безробітним і роботодавцем (договір про професійне навчання безробітного у роботодавця) [42].

Отже, договір про професійне навчання є двостороннім, оскільки він укладається тільки між безробітним і територіальним органом державної служби зайнятості.

Україна має розвинуту систему центрів професійно-технічної освіти (ЦПТО ДСЗ), які входять до складу служби зайнятості. Ці центри грають важливу роль у підготовці та перепідготовці зареєстрованих безробітних для потреб ринку праці. Однією з ключових функцій цих центрів є надання можливості безробітним та іншим групам незайнятого населення отримати нові навички та кваліфікацію. Центри пропонують різноманітні навчальні програми, які відповідають потребам праці та сприяють розвитку різних галузей економіки. Метою діяльності цих центрів є надання кваліфікованих послуг дорослому працездатному населенню в умовах сучасного виробництва на основі впровадження провідних виробничих та інноваційних технологій (модульної, особистісно-орієнтованої) навчання.

Навчання безробітних в ЦПТО ДСЗ організовано в форматі дуальної освіти і дистанційного навчання. Дуальна освіта характеризує вид освіти, при якій поєднується навчання безробітних у закладах освіти з навчанням на робочих місцях для набуття певної кваліфікації: теоретичний матеріал опановується в центрі з педагогом, а практичне навчання – в умовах виробництва [30]. Водночас, ЦПТО ДСЗ працюють з роботодавцями для забезпечення актуальності навчальних програм та практичного навчання

безробітних. Це дозволяє випускникам цих центрів мати кращі шанси на успішну кар'єру та забезпечити підтримку розвитку бізнесу в регіоні.

Безробітні, які зареєстровані в центрах зайнятості, в ЦПТО ДСЗ можуть пройти таке навчання як:

1) професійна підготовка за однією з ліцензованих професій (без попередніх знань та досвіду);

2) підвищення кваліфікації за основною професією (у результаті є отримання вищого розряду або категорії);

3) курси цільового призначення (як вивчення окремої технології, рецептури, матеріалу, обладнання) [10].

Навчання безробітних у будь-якому ЦПТО відбувається за скороченою програмою, що в середньому складає 4–5 місяців.

До прикладу, в Одеському ЦПТО ДСЗ відповідно до установленому чинним законодавством порядку професій та ліцензійних обсягів навчання здійснює прийом на професійно-технічне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних, які зареєстровані в службі зайнятості, а також освітні послуги можуть отримати працівники підприємств, організацій, установ на договірних умовах. Сьогодні в цьому центрі безробітних навчають за 32 сучасними спеціальностями, які увійшли в топ актуальних професій [10].

У Львівському ЦПТО ДСЗ безробітні проходять навчання за дуальною формою за робітничими професіями: «Фермер», «Водій трамвая», «Водій тролейбуса», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва», «Оператор котельні», «Електрогазозварник», «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування» [10].

У Рівненському ЦПТО ДСЗ, який має 20-річну історію, ураховуючи вимоги ринку праці та перспективи розвитку регіону, здійснюється професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації більше ніж за 50 професіями та 200 напрямами у галузях: автомобільного транспорту; сільського господарства; метало та деревообробки; будівництва; побутового обслуговування; готельного господарства, ресторанної справи, торгівлі;

туризму. До основних напрямів професійного навчання безробітних з отримання нових/додаткових компетентностей у Рівненському ЦПТО ДСЗ віднесено такі: інформаційно-комунікаційні технології; оптова та роздрібна торгівля; виробництво харчових продуктів та напоїв [10].

Узагальнюючи матеріали практичного посібника «Онтологія дуальної освіти: досвід Німеччини та України» [30] визначимо зміст дуальної освіти (див. табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Порівняння дуальної і класичної освіти при навчанні зареєстрованих безробітних

Складові	Класична освіта	Дуальна освіта
Зміст освіти	Ґрунтовна теоретична підготовка. Слабка або відсутня практична підготовка. Роботодавці не долучаються до визначення змісту освітніх програм.	ЦПТО ДСЗ перебувають у постійному діалозі з роботодавцями щодо змісту освіти, але чітко дотримуються освітніх стандартів, що забезпечують якість теоретичної підготовки.
Графік навчання	Обов'язкові канікули. Час на самопідготовку.	Передбачено чіткий поділ на періоди навчання в ЦПТО ДСЗ та на підприємстві.

Дуальна форма навчання є найбільш ефективною для майбутнього працевлаштування зареєстрованих безробітних, оскільки готує їх на замовлення роботодавця. Цікаво, що здобуття освіти за дуальною формою може бути організовано як для спеціально сформованих груп зареєстрованих безробітних так і для окремих здобувачів.

ДСЗ організовує професійне навчання безробітного населення у власній мережі ЦПТО, які готують на ринок праці фахівців за 95 робітничими професіями та 365 освітніми програмами. При організації навчання використовуються різні форми навчання (очна, дистанційна, дуальна, індивідуальна) та їх поєднання [10].

Вцілому, діяльність центрів професійної освіти в структурі служби зайнятості України займає важливу роль у підтримці праці та розвитку ринку праці країни.

Професійне навчання, організоване для зареєстрованих безробітних в умовах ДСЗ, має бути безпосередньо пов’язане з потребами регіональних і місцевих роботодавців. Рекомендуємо застосовувати тристороннє професійне навчання – залучення представників роботодавця, закладу освіти та служби зайнятості. Тристоронні угоди про професійну підготовку сприяють тіснішій співпраці та задоволенню потреб роботодавців і безробітних громадян [20].

Сьогодення України доводить, що функцією професійного навчання зареєстрованих безробітних є створення оптимальних умов для становлення громадянина, розвиток його здібностей до соціалізації й активної адаптації в нових умовах воєнного стану. Це навчання ефективно реалізовується при наявності рівноправного соціального партнерства (див. підрозділ 1.2) між державними центрами зайнятості, роботодавцями та зареєстрованими безробітними (див. рис. 1.4).

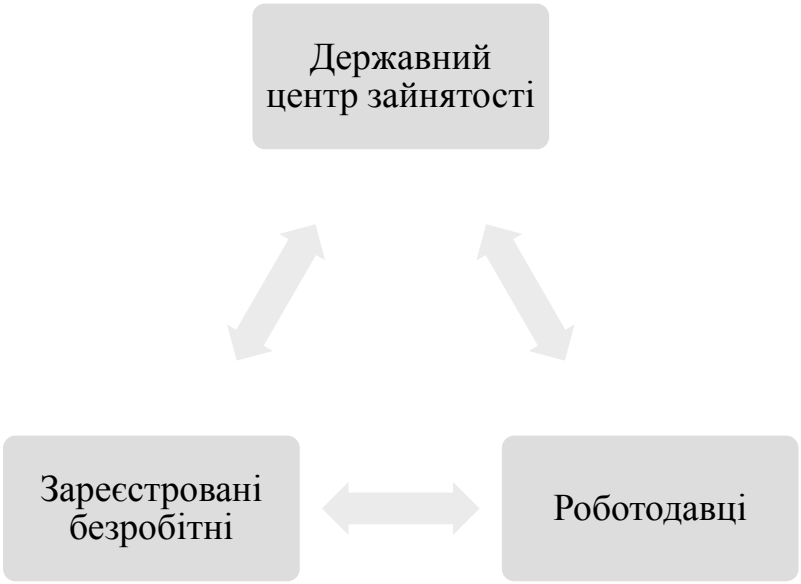


Рисунок 1.4. – Рівноправне соціальне партнерство організації професійного навчання зареєстрованих безробітних

У контексті соціального співробітництва розглянемо взаємодію центрів зайнятості з платформою кар’єрних хабів.

До прикладу, платформа кар’єрного розвитку «Career Hub» від громадської організації «Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» є експертною платформою, яка об’єднує роботодавців,

державні органи, освітні заклади та молодь для кар'єрного розвитку від школи до успішної реалізації у професії. Ця платформа допомагає молоді визначитись із вибором майбутньої професії і спланувати майбутню кар'єру, отримати якісну освіту для професійної самореалізації [Перекваліфікація]. ДСЗ спільно з «Career Hub» в межах програми USAID «Мріємо та діємо» у співпраці з провідними українськими компаніями (в якості роботодавців) вирішили спрямовувати зусилля на розробку навчальних програм з перекваліфікації безробітної молоді в Україні, враховуючи потреби ринку праці для відновлення країни від наслідків війни.

У підсумку, за результатами співпраці з представниками бізнесу та ДСЗ, впродовж літа 2023 р. було оновлено 4 навчальні програми для перекваліфікації безробітної молоді щодо отримання професійних кваліфікацій:

- особливості монтажу та експлуатації сонячних панелей; монтаж, технічне обслуговування та ремонт електропроводок і освітлювальних електроустановок та мереж;

- збирання опалубки простих видів, виготовлення арматурних сіток і каркасів та приготування бетонних сумішей;

- розпалубка та розбирання бетонних та залізобетонних конструкцій [35].

Приклади змісту навчальних програм «Монтаж, технічне обслуговування та ремонт електропроводок і освітлювальних електроустановок та мереж» та «Особливості монтажу та експлуатації сонячних панелей» надано в додатку В. Підкреслимо, що теоретичне навчання обов'язково чергується з навчанням в умовах виробництва.

Розглянемо алгоритм організації професійного навчання для зареєстрованого безробітного. По-перше, треба мати статус безробітного, який зареєстровано центром зайнятості. По-друге, необхідно звернутися до кар'єрного радника в центрі зайнятості та повідомити про наміри пройти навчання та отримати сертифікат на навчання. По-третє, отримати направлення на професійне навчання.

У структурі професійного навчання безробітних громадян популярності

набуває індивідуальна форма, яка полягає у врахуванні психолого-освітніх особливостей майбутнього працівника. Про перевагу такої форми професійного навчання безробітних наголошував М. Десненко. Науковець зазначає, що така форма організації навчання характеризує зміст і реалізує освітній процес згідно індивідуальних можливостей безробітного [11].

Індивідуалізація професійного навчання безробітних, з точки зору М. Десненко, передбачає:

1) визнання максимального пріоритету інтересів безробітного на всіх етапах освітнього процесу;

2) надання безробітним широких прав у виборі термінів, змісту і форми навчання;

3) створення умов навчання відповідно до здібностей безробітних з урахуванням рівня професійної кваліфікації;

4) гнучкість та варіативність пропонованого навчання [11, с. 5-6].

У контексті проблематики і перспектив наукового пошуку інтерес становлять результати досліджень зарубіжних науковців з проблем професійного навчання безробітних на ринку праці. Н. Бідюк, вивчаючи особливості професійного навчання в США встановила, що воно передбачає врахування специфіки контингенту слухачів (з числа безробітних) за віком, мотивами навчання, соціальною зрілістю, професійною спрямованістю, а також життєвим, особистісним та професійним досвідом. Основними формами організації навчання безробітних авторка визначила регульоване самонавчання, консультаційне і кореспондентське навчання, телекомунікаційне та мережеве навчання [2].

Погоджуємось з твердженням дослідниці, що доступнішими соціальними та освітніми установами, що надають якісні послуги для безробітних з пошуку роботи, навчання та подальшого працевлаштування є центри розвитку кар'єри (є в усіх штатах країни) і центри розповсюдження знань при університетах.

В України професійне навчання безробітних громадян у системі служби зайнятості здійснюється за різними характеристиками: віковими,

мотиваційними, соціальним станом, професійним статусом і спрямованістю тощо. У центрах зайнятості фахівці проводяться спеціалізовані семінари для безробітних із залученням представників інших державних служб, установ. На цих семінарах розглядаються різноманітні питання шляхів офіційного працевлаштування, напрямів розвитку ринку праці, залежності тривалості страхового стажу на розмір допомоги з безробіття тощо. До прикладу, інформацію з питань надання освітніх послуг зареєстрованим безробітним можна отримати в онлайн-режимі на офіційних вебресурсах ДСЗ та Запорізького обласного центру зайнятості: «Єдине соціальне середовище»; «Освітній портал»; «Профорієнтація та розвиток кар'єри» [14].

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел, присвячених обґрунтуванню проблем зайнятості, дозволив виявити специфіку професійного навчання безробітних громадян як цілісної соціально-педагогічної системи, що реалізує одночасно сукупність соціальних та освітніх цілей.

Таким чином, особливості організації процесу навчання зареєстрованих безробітних зумовлені діяльністю ЦПТО ДСЗ, наданням ваучерів на навчання, замовленнями роботодавців. Встановлено, що на професійне навчання можуть претендувати лише зареєстровані безробітні.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз наукових джерел дозволив встановити, що соціальна робота є практичною діяльністю, яка сприяє соціальним змінам, розвитку, згуртованості та розширенню можливостей окремих людей, груп і спільнот, суспільства в цілому. Соціальна робота передбачає розуміння людського розвитку в контексті суспільних змін. З’ясовано, що соціальна робота в сфері зайнятості включає в себе допомогу громадянам у пошуку роботи, надання консультацій з питань працевлаштування і трудового законодавства, підготовку до співбесіди, розвиток навичок пошуку роботи, підтримку при втраті роботи, а також роботу з безробітними та іншими вразливими групами населення для їхнього успішного входження на ринок праці.

Обґрунтовано, що соціальна робота в сфері зайнятості є часткою соціального захисту різних цільових груп і категорій населення, відрізняється особливими формами, методами роботи та соціальними технологіями впливу. Вона спрямована на забезпечення соціальної адаптації та інтеграції людей у суспільство через здобуття роботи. У процесі працевлаштування безробітних громадян фахівці центрів зайнятості звертають вагу на те, якою мірою нові місце роботи та посада забезпечують реалізацію професійного потенціалу людини.

Виходячи із сутності проаналізованих у підрозділі понять, у межах дослідження зайнятість населення розумітиметься як соціально-економічний процес, у ході якого працездатне населення реалізує право на зайнятість і працю шляхом залучення у суспільне виробництво, отримує дохід та задовольняє власні потреби.

Встановлено, що розвиток соціального партнерства в сфері зайнятості України нерозривно пов’язаний з установленням ринкової економіки. Соціальне співробітництво в сфері зайнятості здійснюється відповідно до рівнів управління нею: державний, регіональний (територіальної громади) та локальний рівні. Кожен із них має специфіку реалізації, що стосуються: мети, завдань, засобів, форм організації зайнятості населення; кола учасників; очікуваних показників і результатів.

З’ясовано, що до видів професійного навчання зареєстрованих безробітних віднесено професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Зарахування безробітних осіб до закладів освіти та навчання в них здійснюється на підставі сертифікату на навчання. Професійне навчання є безкоштовною послугою для зареєстрованих безробітних, яке фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Встановлено, що існуючий законодавчий підхід до організації професійного навчання безробітних громадян потребує уніфікації договорів для того, щоб захистити право зареєстрованих безробітних на якісне надання такої соціальної послуги.

Проаналізовані й обґрунтовані форми організації навчання безробітних громадян дали підстави визначити, що професійне навчання з цим контингентом ґрунтується на принципах системності, диференціації та індивідуалізації. Дистанційна форма навчання є найбільш раціональною та доступною для забезпечення досконалої професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на основі використання новітніх освітніх технологій.

РОЗДІЛ 2
ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ

2.1. Стан організації навчання зареєстрованих безробітних

Сучасна ситуація в сфері зайнятості в Україні пропонує підвищені вимоги до системи професійного навчання і підвищення кваліфікації фахівців, до ефективності освітніх технологій і реалізації заходів з працевлаштування безробітних громадян.

За даними досліджень О. Головченко і М. Головченко [8], В. Карюк і Г. Білокур [18] оцінка навчальних програм і курсів для безробітних складається з трьох окремих кроків:

1) оцінка результатів працевлаштування безробітних на макроєкономічному рівні (країни, регіону, територіального ринку праці);

2) оцінка результатів працевлаштування для окремих категорій зареєстрованих безробітних (внутрішньо переміщених осіб, молоді, осіб з особливими потребами, ветеранів тощо);

3) визначення ефективності навчальних програм (курсів) при обмеженому фінансуванні.

Зазначені кроки визначають реалізацію державної освітньої політики на ринку праці.

Нині в Україні Державна служба зайнятості пропонує перелік активних програм для роботодавців, що спрямовані на вирішення питань працевлаштування зареєстрованих безробітних.

Серед них можна виокремити такі:

1. Програма з надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних.

2. Програма з надання роботодавцям компенсацій на оплату праці за

працевлаштованих зареєстрованих безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб. Роботодавцю необхідно працевлаштувати зареєстрованих безробітних (категорія внутрішньо переміщених осіб) за направленням центру зайнятості.

3. Професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості. Метою цієї програми є підтримання конкурентоспроможності учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни шляхом професійного навчання [10; 28].

4. Надання мікрогрантів на створення або розвиток власної справи. Фінансування в межах проєкту «є Робота» надаються на безповоротній основі зареєстрованим безробітним за умови дотримання порядку надання мікрогрантів на створення або розвиток власного бізнесу [10].

5. Організація професійного навчання зареєстрованих безробітних на замовлення роботодавців. Усі види професійного навчання організовується фахівцями центрів зайнятості на замовлення роботодавця, для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності і забезпечення потреб ринку праці [10].

До прикладу, на Запоріжжі з початку 2023 р. 16 тис. безробітних звернулися до обласного центру зайнятості. Станом на 1 квітня 2023 р. на обліку в центрах зайнятості Запорізької області перебувало 10,8 тис. безробітних. На перший квартал 2023 р. 62 безробітних пройшли навчання та підвищення кваліфікації, а на січень-березень 2024 р. – лише 50 осіб, проте 55 осіб отримали ваучер на навчання (див. додаток Б).

На початок 2024 р. послугами Запорізької обласної служби зайнятості скористалися 12,5 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 10,4 тис. осіб отримали статус зареєстрованого безробітного [14].

За статистичними даними Запорізького обласного центру зайнятості встановлено, що через відсутність у Запорізькій області ЦПТО ДСЗ, безробітні громадяни, що хочуть отримати професійну освіту саме в закладах освіти ДСЗ, змушені їхати на навчання в інших області країни (частіше до Одеського

ЦПТО). Це пов’язано з певними логістичними та фінансовими труднощами. Отже, кількість осіб, що отримували послуги з професійного навчання в ЦПТО, в Запорізькій області є невеликою (до прикладу, у середньому в 2016–2018 рр. 350 осіб) [14].

Включене спостереження за ситуацією із зайнятістю населення в 2023–2024 рр. на Запоріжжі дозволило зробити деякі висновки:

1) з початку воєнного стану у місті відбулося значне зменшення результатів промислового виробництва, виникли структурні зміни у матеріальній частині виробництва;

2) переважна більшість потужних підприємств були переведені на скорочений робочий день, що хоч і не мало наслідків масових звільнень персоналу, але суттєво погіршило загальний рівень життя працюючих та призвело до пошуку ними додаткових джерел доходу;

3) почалися затримки та несвоєчасна виплата заробітної плати, розподіл яких торкнувся як державних, так і приватних підприємств, організацій та установ.

Результати вивчення статистичних даних щодо надання послуг з професійного навчання й отримання ваучерів на навчання безробітним громадянам в регіоні у січні-квітні 2024 р. відображені в таблицях додатку Г.

За даними таблиці Д.1 маємо, що за період січень-квітень 2024 р. по Запорізькій області пройшли професійне навчання 64 зареєстрованих безробітних: 58 (90,63 %) були направлені від Запорізької філії, 1 (1,56 %) від Веселівської та 5 (7,81 %) від Пологівської.

Ваучер на навчання отримало разом 74 особи: 32 (43,24 %) від Запорізької філії, 5 (6,76 %) від Веселівської та 37 (50 %) від Пологівської.

За віковими групами із загальної кількості зареєстрованих безробітних (10932 громадянина) на 1 квітня 2024 р. отримано такі данні:

- 19,3% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 рр.;
- 31,8% – у віці від 35 до 44 рр.;
- 30,2% – у віці від 45 до 55 рр.;

- 18,7% – понад 55 рр. [14].

За статті із 64 безробітних проходили професійне навчання 57 (89,06 %) жінок та 7 (10,94 %) чоловіків. З них отримали ваучер на навчання 43 (67,19 %) жінки та 21 (32,81 %) чоловік (див. рис. 2.1.).

Як бачимо, переважна більшість жінок пройшли професійне навчання за направленням центрів зайнятості. Також майже в 2 рази більше жінок отримало ваучер на навчання, ніж чоловіки.

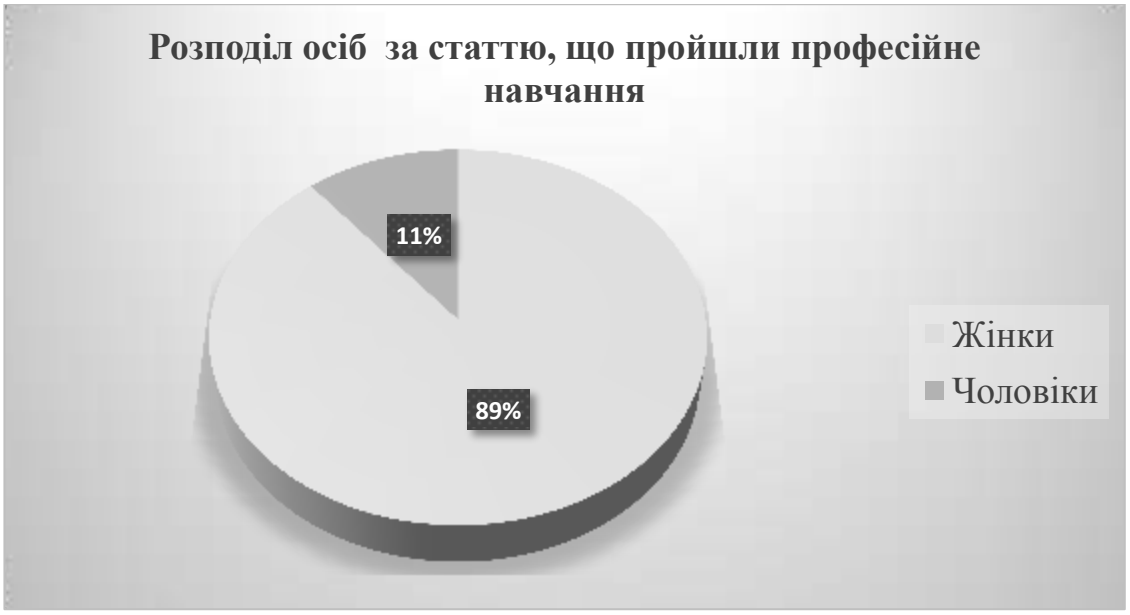


Рисунок 2.1. – Проходження професійного навчання безробітними жінками і чоловіками на початку 2024 р.

За категоріями зареєстрованих безробітних проходило професійне навчання з 64 громадян:

- 22 (34,38 %) внутрішньо переміщених осіб (ВПО);

- 1 (1,56 %) особа з інвалідністю; 0 учасників бойових дій;

- 16 (25 %) молодь у віці до 35 років та решта – це 25 (39,06 %) зареєстрованих безробітних (рис. 2.2).

Із зареєстрованих безробітних на початку 2024 р. (було 74 особи) ваучер на навчання отримало 29 (39,19 %) ВПО, 2 (2,70 %) осіб з інвалідністю, 1 (1,35 %) учасник бойових дій, 8 (10,81 %) молодих людей віком до 35 років та решта 34 (45,95 %) зареєстровані безробітні.



Рисунок 2.2. – Категорії зареєстрованих безробітних, які проходило професійне навчання на початку 2024 р.

Після проведення аналізу й узагальнення ефективності роботи Запорізького міського центру зайнятості, визначимо основні напрямки, за допомогою яких можна підвищити ефективність роботи в регіоні служби зайнятості.

1. Удосконалення загальної організації. Пропонуємо удосконалити організаційну структуру, тобто, необхідно мати центральну установу, місцеві та, якщо дозволяють умови і воєнний стан, регіональні бюро.

Також, для успішного розвитку служби зайнятості необхідно синхронізувати існуючі положення та нормативно-правову документацію відповідно до чинного законодавства.

2. Системне оновлювання відомостей про стан ринку зайнятості. Служба зайнятості повинна збирати відомості про стан ринку праці, а саме: про теперішні та майбутні потреби робочої сили; про теперішню та майбутню чисельність наявної робочої сили.

3. Організація соціального співробітництва. Служба зайнятості повинна співпрацювати з державними чи приватними організаціями та установами, що займаються питаннями зайнятості населення.

Наступним кроком щодо вивчення стану організації навчання зареєстрованих безробітних є проведення опитування зареєстрованих громадян.

Аналіз результатів опитування безробітних громадян, зареєстрованих в Запорізькій службі зайнятості на початку 2024 р. В опитуванні взяло участь 64 зареєстрованих безробітних, які потім проходили професійне навчання за направленням служби зайнятості. Серед зареєстрованих безробітних, які пройшли професійне навчання та отримали ваучер в Запорізькій області переважають жінки (57 осіб). Це пов’язано з ситуацією воєнного стану.

Опитування містило такі запитання:

1. Чи відомо вам про Сертифікати і Ваучери на навчання? Так__, ні__
2. Які Ви знаєте шляхи професійного навчання за сприяння служби зайнятості? Професійне навчання за робітничими професіями___, ЦПТО ДСЗ___, навчання на замовлення роботодавця____, не знаю___.
3. Куди безробітний може звернутися за допомогою щодо отримання направлення на професійне навчання? Ваша відповідь _____
4. Чи є у Вас мотивація чи бажання підвищити власну професійну кваліфікацію? Так___, Ні___
5. Чи знаєте Ви вимоги надання мікрогранту на власну справу? Так___, Ні____.

Для уточнення відповідей на запитання було проведено з респондентами індивідуальні бесіди.

На запитання «Чи відомо вам про Сертифікати і Ваучери на навчання?» отримано, що переважна більшість зареєстрованих безробітних 44 (68,75 %) не знала про їх існування і можливості, які вони надають. У майбутньому, при взаємодії з безробітними фахівцям центрів зайнятості необхідно розповідати про особливості надання і реалізації сертифікатів і ваучерів на навчання. Так сертифікат на навчання гарантує безробітному оплату вартості навчання в розмірі, що не перевищує 10 розмірів прожиткового мінімуму в Україні для працездатних осіб [10].

На запитання «Які Ви знаєте шляхи професійного навчання за сприяння

служби зайнятості?» респонденти надали такі відповіді:

- «Професійне навчання за робітничими професіями» відзначило 10 (15,63 %) респондентів;
- «Навчання в ЦПТО ДСЗ» – лише 5 (7,81 %) безробітних;
- «Навчання на замовлення роботодавця» відзначило 2 (3,12 %) респондента;
- «Не знаю» відповіло 47 (73,44 %) безробітних.

Отже переважна більшість зареєстрованих безробітних не знає про можливості організації професійного навчання за сприянням служби зайнятості.

Запитання «Куди безробітний може звернутися за допомогою щодо отримання направлення на професійне навчання?» мало відкриту відповідь. Майже всі респонденти відповіли (96,88 %), що треба звернутися до центру зайнятості. Відзначимо, що про такі сервіси як Telegram, Facebook, Messenger, телефона «гаряча лінія служби зайнятості» вони не знали (уточнення відповіді на це запитання отримано в ході бесід з респондентами).

Також на порталі ДСЗ можна знайти необхідну інформацію з організації навчання зареєстрованих безробітних.

На запитання «Чи є у Вас мотивація чи бажання підвищити власну професійну кваліфікацію?» 45 (70,31 %) респондентів відповіли «так», проте 19 осіб (29,69 %) відповіли «ні».

На запитання «Чи знаєте Ви вимоги надання мікрогранту на власну справу?» 11 (17,19 %) безробітних відповіли «так», проте 53 (82,81 %) – відповіли «ні».

Узагальнення відповідей респондентів на запитання, що містили інформативно-просвітницьку компоненту представлено в табл. 2.1.

Встановлено, що в роботі з зареєстрованими безробітними необхідно приділити більше уваги щодо їх ознайомлення з можливостями служби зайнятості з організації професійного навчання й інформування про вимоги надання послуг з працевлаштування.

Таблиця 2.1

Відповіді зареєстрованих безробітних

Запитання	Відповідь «Так»		Відповідь «Ні»	
	Кількість	У %	Кількість	У %
Чи відомо вам про Сертифікати і Ваучери на навчання?	20	31,25	44	68,75
Чи є у Вас мотивація чи бажання підвищити власну професійну кваліфікацію?	45	70,31	19	29,69
Чи знаєте Ви вимоги надання мікрогранту на власну справу?	11	17,19	53	82,81

Як висновок щодо результатів опитування зареєстрованих безробітних з теми професійного навчання безробітних осіб констатуємо, що просвітницька діяльність фахівців центрів зайнятості серед населення повинна бути в пріоритеті.

Системний аналіз стану організації навчання зареєстрованих безробітних дозволив визначити такі його основні характеристики:

1. Доступність навчальних програм та курсів (як у форматі формальної так і неформальної освіти) для безробітних громадян країни.

2. Різноманітність освітніх можливостей, що відповідають потребам та інтересам безробітних.

3. Якість навчання та підготовки, що дозволяє отримати необхідні навички для успішного працевлаштування.

4. Сприяння вирішенню проблем безробіття та підвищення показників зайнятості населення.

Узагальнюючи висновки науковців з проблем організації навчання безробітного населення встановлено, що така організація ґрунтується на наступних принципах:

1. Принцип індивідуалізації. Навчання безробітних має бути спрямоване

на індивідуальні потреби та їх можливості, враховуючи їх попередній професійний досвід, знання та навички.

2. Принципи актуальності і доступності. Програми навчання повинні відповідати сучасним вимогам ринку праці та бути доступними для безробітних.

3. Принцип партнерства. Співпраця з роботодавцями допомагає забезпечити актуальність навчальних програм та можливість подальшого здійснення працевлаштування.

Зазначені принципи допоможуть підвищити якість навчання в системі служби зайнятості та підготувати безробітних громадян до успішного працевлаштування.

Також варто наголосити на використання в освітньому процесі різноманітних методів навчання, таких як практичні вправи, інтерактивні курси та стажування.

Підсумовуючи відзначимо, що констатуючий етап нашого дослідження (січень-квітень 2024 р.) складався з таких послідовних кроків як:

1) проведення на початку 2024 р. опитування безробітних громадян в Запорізькій області;

2) опрацювання результатів бесід і включеного спостереження із зареєстрованими безробітними в центрах зайнятості Запорізької області;

3) вивчення й інтерпретація статистичних даних щодо діяльності служби зайнятості Запорізької області у січні-квітні 2024 р.;

4) висновок про припущення (гіпотезу).

Таким чином, отримані дані підтвердили гіпотезу дослідження. Наголос в соціальній роботі фахівців центрів зайнятості із зареєстрованими безробітними треба зробити на інформаційно-просвітницьку діяльність.

Отримані результати аналізу й вивчення стану навчання зареєстрованих безробітних уможливили розробку тренінгової програми, яку пропонуємо в наступному підрозділі.

2.2. Тренінгова програма для фахівців центрів зайнятості

В основу розробки тренінгової програми покладено результати досліджень українських науковців останніх років О. Карпенко [64], К. Мілютіної [27], Н. Ортікової [31], В. Пасічної [32; 33], Н. Савченко [64], С. Толочко [57].

Так В. Пасічна, досліджуючі результати психологічного огляду безробіття як соціально-економічного явища встановила, що безробітні на заключному етапі професійної підготовки мають високий рівень адаптаційної мобільності. Про це свідчить наявність у них рівня володіння компетенціями, спрямованості на перемогу, легкості встановлювати контакти з іншими людьми, схильності діяти відповідно до соціальних обставин [33].

Фахівці ДСЗ при взаємодії з безробітними застосовують інтерактивні технології. Найчастіше проводять тренінгові заняття.

Розуміння поняття «тренінг» можна тлумачити з різних позицій. Це і навчальний процес, і освітня діяльність, і просвітницькі заходи, і своєрідний інтерактив.

К. Мілютіна, до прикладу, визначає тренінг як один з видів активного навчання. Авторка доводить, що саме така форма роботи дозволяє практично застосувати отримані знання, перетворивши їх на практичні навички [27, с. 5].

Тренінг також можна назвати системою різноманітних операцій, дій, прийомів, які спрямовані на розвиток конкретних навичок, умінь [27].

Н. Ортікова пропонує визначати тренінг як ефективну «модель включення особистості фахівця державної служби зайнятості у міжособистісне спілкування, діяльність, взаємовідносини, що спрямована на самовдосконалення певних умінь, навичок, якостей необхідних для реалізації кар‘єрного потенціалу» [31, с. 227].

З безробітними громадянами і фахівцями центрів зайнятості найчастіше використовують соціально-педагогічний або просвітницький тренінг.

Соціально-педагогічний тренінг є одним із видів соціальних технологій, який має свою специфіку, що поєднують вступну, основну та заключну частини.

Вступна частина містить: вступне слово, вправи на знайомство, вправ на визначення ризиків та очікувань групи. Основна частина складається із: вправ для оцінки обізнаності учасників, вправи для оновлення проблеми тренінгу, вправ для інформаційного блоку та набуття компетенцій, практичних навичок та вмінь. Підсумкова частина містить: вправу для завершальної частини, групову рефлексію, побажання учасникам. Кожна із визначених частин має певні умови реалізації і відповідне змістове наповнення.

Соціально-педагогічний тренінг забезпечує низку загальних та специфічних комунікативних результатів.

Основними перевагами використання соціально-педагогічного тренінгу в центрах зайнятості є:

- відповідальність за успішність працевлаштування повністю лежить на безробітних і фахівцях центрів зайнятості;

- взаємодія в тренінговій групі передбачає високу особистісну пошукову активність учасників тренінгу;

- безробітні і фахівці допомагають один одному порадами, інформацією тощо, а тренер виконує роль консультанта.

Таким чином, соціально-педагогічний тренінг для фахівців служби зайнятості – це, в першу чергу, ретельно спланований процес надання та поповнення запасу професійних знань, відпрацювання набутих навичок та вмінь, зміна та оновлення стійких професійних переконань.

Згідно з проаналізованих вище позицій нами розроблено тренінгову програму «Сучасний кар’єрний радник» для кар’єрних радників, які працюють в центрах зайнятості. Кар’єрні радники спрямовують безробітних самостійно здійснювати пошук роботи, готуватися до співбесіди з представниками роботодавців. Саме кар’єрний радник спонукає їх до активного та відповідального ставлення до працевлаштування.

Зважаючи на практику діяльності кар’єрних радників як фахівців

Державної служби зайнятості, виникла ідея створення тренінгової програми «Сучасний кар'єрний радник». Відзначимо, що пропоновану програму можна проводити і з фахівцями центрі зайнятості, які взаємодіють з зареєстрованими безробітними.

Метою тренінгової програми є: конкретизація функцій і обов'язків кар'єрних радників та відпрацювання навичок ефективного консультування і супроводу зареєстрованих безробітних як клієнтів служби зайнятості.

Завдання:

1) ознайомити учасників з наданням безробітним громадянам інформаційних та консультаційних послуг, які пов'язані з їх працевлаштуванням;

2) навчити учасників підтримувати підприємницькі ініціативи безробітних;

3) навчити учасників засобам і діям зі сприяння підвищення конкурентоспроможності безробітних громадян.

Оптимальна кількість учасників тренінгової групи складає 20-25 осіб.

У ході проведення тренінгової програми учасники дізнаються про особливості комунікації з безробітними громадянами, методи психодіагностики професійних здібностей особистості, моделі професійної поведінки фахівця служби зайнятості у кризових ситуаціях. Також ознайомляться з основами та пріоритети державної політики в сфері зайнятості, зможуть ефективно працювати з представниками роботодавців і громадськості. Головним завданням кар'єрних радників є сприяння підвищенню конкурентоспроможності безробітних громадян для швидкого їх майбутнього працевлаштування.

Тренінгова програма розрахована на 4 тренінгових заняття (по 3 години) і загалом містить 12 навчальних годин. Така тривалість тренінгових занять та інтенсивність, є обґрунтованою, оскільки учасниками програми обрані фахівці, які мають досвід у сфері зайнятості. На практиці такий режим тренінгової роботи має назву «марафон», що дає змогу тренеру швидко

створити творчу атмосферу в групі та сприяти прискоренню групової динаміки [31].

Тренінгова програми містить низку блоків.

Блок 1. Тема: Особливості кар‘єрного зростання кар’єрних радників (З навчальних години).

Мета: знайомство учасників один з одним, створення доброзичливої атмосфери та формування уявлень про зміст і структурні компоненти тренінгу.

Структура блоку.

Заняття 1. Вступ. Загальний огляд посади кар’єрного радника в службі зайнятості.

Інформування учасників про правила у тренінговій групі, мету і задачі, процедуру проведення тренінгової роботи. Ознайомлення і прийняття правил тренінгу.

Чому ми створили цей курс? Матеріал для обговорення «Кар’єрний радник узагальнює інформацію по безробітному як клієнту служби зайнятості. Надає допомогу як з питань пошуку і підбору роботи, так і з можливості формування нових професійних навичок і компетентностей (за умови проходження професійного навчання), які мають попит на сучасному регіональному чи місцевому ринку праці».

Модуль 1. Основні функції кар’єрних радників.

Вправа на знайомство «Історія про мене». Кожен учасник заняття по черзі розповідає про себе.

Вправа «Мої очікування». Це ефективна вправа для подолання напруження, яке є типовим на початку взаємодії в групі, коли учасники не знайомі один з одним.

Мозковий штурм. Мета: взаємодія та обмін інформацією, структурування отриманої інформації. Запитання для учасників тренінгової групи: «З якими категоріями безробітних працює кар’єрний радник?»

Міні-лекція «Актуалізація проблематики кар‘єрного зростання особистості».

Робота в парах: діагностична вправа «Моє ставлення до роботи, кар‘єри».

Вправа « Як я розумію зміст кар‘єрного зростання».

Вправа «Прагнення у моєму кар‘єрному зростанні».

Завдання «Описати портрет сучасного кар’єрного радника». Група учасників об’єднується у 2 підгрупи для виконання завдання. Напрацювання підгруп презентується та обговорюється в загальній групі.

Інститут кар’єрного радника – це нова форма роботи фахівців Державної служби зайнятості. Головне – це індивідуальний підхід до безробітного громадянина. Тобто, кар’єрні радники є індивідуальними консультантами у пошуку роботи, плануванні кар’єри та підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці. Кар’єрні радники допоможуть клієнтам прийняти максимально вигідне рішення для того, щоб особа якнайшвидше змінила місце роботи, повернулася на ринок праці чи започаткувала власну справу [10].

Коментар для тренера. Учасники запам’ятають імена всіх членів групи за короткий проміжок часу.

Модуль 2. Налагоджуємо комунікацію з безробітними громадянами.

Вправа «Чинники кар‘єрного зростання особистості».

Що варто врахувати при першій зустрічі з безробітним?

Які питання краще перефразувати та чого говорити не варто в ситуації звернення безробітного до центру зайнятості?

Кризові ситуації з клієнтами служби зайнятості: поради щодо поведінки.

Вправа «Вулик». Після надання теоретичної інформації чи презентації учасників просять обмінятися думками. Учасників слід розподілити на групи по дві-три особи. У цих міні-групах обговорюють протягом п’яти хвилин представлений їм теоретичний матеріал. Тренер може ставити навідні запитання, як-от: «Як ця тема пов’язана з Вашою професійною діяльністю?», «Які ще є запитання у Вас стосовно цієї тематики?».

Групова рефлексія.

Блок 2. Тема: Організація професійної взаємодії з клієнтами служби зайнятості (два заняття по 3 години).

Структура блоку.

Заняття 2.

Вправа «Вітання», вправа-розминка «33».

Модуль 3. Надання первинних послуг безробітним громадянам.

Вправа «Кар‘єрна причетність».

Вправа «Створення програми мотивації безробітного».

Вчимося визначати запит безробітного.

Послуги з професійного навчання: інформативно-просвітницькі заходи.

Міні-лекція «Мотивація до пошуку роботи».

Додаткові можливості працевлаштування для безробітних.

Групова рефлексія.

Заняття 3.

Вправа «Вітання», вправа-розминка «33».

Модуль 4. Супровід зареєстрованих безробітних під час перебування на обліку в центрі зайнятості.

Мозковий штурм. Запитання до учасників групи: «Як мотивувати безробітного до пошуку роботи?»

Ключові поради для підготовки резюме.

Вправа «Складаємо резюме».

Готуємо безробітного до співбесіди з представником роботодавців.

Групова рефлексія.

Блок 3. Тема: Результати роботи служби зайнятості (3 навчальних години).

Структура блоку.

Заняття 4.

Вправа «Вітання», вправа-розминка «33».

Модуль 5. Завершення співпраці з безробітним. Турбота про себе.

Оцінюємо результати співпраці з безробітним.

Вправа «Океан мрій».

Вправа «Очікування».

Вправа «Збирання валізи».

Інструменти перенаправлення безробітних до інших установ.

Перспективи державної політики в сфері зайнятості.

Групова рефлексія. Обговорення очікувань від тренінгової програми.

Поради кар'єрному радникові щодо турботи про себе.

Під час виконання службових обов'язків кар'єрні радники служби зайнятості відчувають значне психологічне навантаження при безпосередньому спілкуванні з безробітними. Специфіка їх професійної діяльності потребує сталої концентрації уваги і постійного емоційного напруження, що призводить до виснаження, незадоволеності результатами своєї роботи, роздратованості, і, в кінцевому випадку, до професійного стресу і професійного вигорання. У зв'язку з цим варто прислухатись до наступних порад:

- сформулюйте та напишіть на папері власні особисті цілі (відмінні від професійних) і напишіть кроки щодо їх досягнення;

- плануйте робочий час і не беріть роботу додому;

- не розмовляйте про справи під час обіду та у вільний час;

- спілкуйтесь поза роботою з друзями, віднайдіть для себе заняття;

- організовуйте свій відпочинок на вихідних, під час відпустки,;

- будьте особисто відповідальними за свій хороший настрій (дивіться, читайте, говоріть, думайте тільки про позитивне).

Кожне тренінгове заняття у блоках проводилося за такою схемою: вітання, розминка, активізація учасників групи, інформування у форматі міні-лекцій, основні тренінгові вправи, їх аналіз та групове обговорення, рефлексія й обговорення проведеного заняття, прощання.

Тренінгова програма також містить загальні етапи реалізації:

Перший етап – організаційний: комплектування групи кар'єрних радників (або фахівців центрів зайнятості) з числа працівників, які були направлені центрами зайнятості на підвищення кваліфікації або навчання.

Другий етап – презентаційний: ознайомлення учасників з основними принципами та правилами роботи в тренінговій групі, створення умов для

встановлення контактів учасників; обговорення ритуалів вітання та прощання у групі; повідомлення мети, основних завдань, а також основних блоків тренінгової програми [31].

Під час тренінгових занять варто приділити увагу практичним вправам. Не завжди треба розповідати учасникам теоретичну інформацію, доцільніше надати її в паперовому або електронному вигляді (як презентації).

Третій етап – змістовий: виконання відповідних тренінгових вправ, проведення тематичних міні-лекцій, ігрових ситуацій, які були підібрані відповідно до мети тренінгового блоку.

У ході впровадження тренінгової програми виникає професійна взаємодія між фахівцем служби зайнятості і безробітними. Така взаємодія є соціальною за своїм професійним змістом. Також ця взаємодія може бути окреслена як соціально-педагогічна, оскільки передбачає поліпшення соціальної ситуації отримувача соціальних послуг, його подальшої адаптації і соціалізації, налагодження соціальних зв'язків, тобто розвитку та набуття соціального досвіду існування в соціальному середовищі.

Четвертий етап – заключний: підбиття загальних підсумків тренінгових занять, їх обговорення, побажання учасникам на майбутнє.

Розроблена тренінгова програма має такі особливості:

1. Цільова спрямованість. Програма має чітко визначену мету та завдання, спрямовані на досягнення учасниками конкретних результатів.

2. Інтерактивність. Включає в себе активні дії учасників, створення взаємодії та використання практичних вправ для підвищення ефективності навчання і мотивації учасників.

3. Практична спрямованість. Сприяє розвитку в учасників практичних навичок, які можна застосувати в реальних професійних ситуаціях.

4. Персоналізація. Ця особливість ураховує індивідуальні потреби, минулий досвід та рівень знань учасників для забезпечення ефективного навчання.

5. Оцінка ефективності. Програма передбачає систематичну оцінку

результатів учасників для визначення успішності та корекції тренінгових занять.

6. Професіоналізм тренерів. Ведення тренінгів повинно проводитись кваліфікованими фахівцями з глибокими знаннями та досвідом ведені тренінгів.

Зазначені особливості допомагають зробити тренінгову програму ефективною та корисною для учасників.

Пропонована тренінгова програма для фахівців центрів зайнятості є комплексною системою соціально-педагогічних технологій і методів соціальної роботи. За допомогою інтерактивних ігор, тренінгових вправ та ситуаційних завдань кар'єрні радники і фахівці центрів зайнятості можуть відпрацювати навички встановлення контакту з зареєстрованими безробітними та відпрацювали техніку внутрішньо організаційної комунікації та надання послуг з організації професійного навчання щодо подальшого працевлаштування.

В якості рекомендації надаємо інформацію стосовно підвищення кваліфікації в сфері формування кар'єрних компетенцій безробітного населення. Багато матеріалу пропонує освітній портал Державної служби зайнятості (https://skills.dcz.gov.ua/). Ця державна освітня платформа є новим інформаційно-просвітницьким продуктом ДСЗ, який призначений для отримання безробітними і незайнятим населенням інформації про ринок праці, вимоги роботодавців до претендентів на вільні посади, правила та норми складання сучасної документації, що супроводжує пошук та відбір роботи (резюме та супровідний лист).

Із запровадженням нової посади в службі зайнятості на порталі ДСЗ запроваджено курс «Кар'єрний радник», програма якого включає такі модулі як: «Кар'єрне консультування», «Тайм-менеджмент: можливості управління часом», «Як працювати з мотивацією», «Профілактика та подолання емоційного вигорання» [10].

Висновки до другого розділу

У підрозділ проаналізовано стан організації навчання зареєстрованих безробітних та представлено тренінгову програму для фахівців центрів зайнятості «Сучасний кар'єрний радник».

З'ясовано, що за сприяння ДСЗ безробітні громадяни можуть отримати послуги професійного навчання за такими напрямками як: професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Безробітні потребують найбільш актуальних навичок та компетенцій для успішного працевлаштування.

Проведено констатуючий етап дослідження (січень-квітень 2024 р.), який складався з таких кроків: проведення на початку 2024 р. опитування безробітних громадян в Запорізькій області; опрацювання результатів бесід і включеного спостереження із зареєстрованими безробітними в центрах зайнятості Запорізької області; вивчення й інтерпретація статистичних даних щодо діяльності служби зайнятості Запорізької області у січні-квітні 2024 р.; зроблено висновок про підтвердження гіпотези дослідження. До емпіричних методів дослідження віднесено бесіди, включене спостереження, опитування.

Встановлено, що переважна більшість зареєстрованих безробітних мало обізнана з послугами ДСЗ щодо організації професійного навчання: 68,75 % опитаних не знає про існування і можливості, які надають сертифікати і ваучери на навчання; про вимоги щодо надання мікрогранту на власну справу не знає 82,81 % респондентів. Проте більшість зареєстрованих безробітних (70,31 %) має мотивацію і бажання до підвищення власної кваліфікації.

Розроблено тренінгову програму «Сучасний кар'єрний радник», яка розрахована на 4 заняття по 3 години кожне. Програма містить блоки: особливості кар'єрного зростання кар'єрних радників, організація професійної взаємодії з клієнтами служби зайнятості та результати роботи служби зайнятості. До змістових модулів віднесено такі: основні функції кар'єрних радників, налагоджуємо комунікацію з безробітними громадянами, надання первинних послуг безробітним громадянам, супровід зареєстрованих

безробітних під час перебування на обліку в центрі зайнятості, завершення співпраці з безробітним. Турбота про себе. Тренінгова програма містить організаційний, презентаційний, змістовий та заключний етапи реалізації.

У практиці соціальної роботи з зареєстрованими безробітними вони отримують соціальні, правові, освітні послуги від держави, громади, соціуму. Залучення до роботи в тренінгових групах підвищить кваліфікацію, професійні навички кар'єрних радників, які працюють у службі зайнятості, сприятимуть якіснішому наданню соціальних послуг безробітним громадянам.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено цілісний комплексний аналіз проблеми соціальної роботи з зареєстрованими безробітними у центрах зайнятості, що дозволило сформулювати такі загальні висновки.

1. Теоретично проаналізовано зміст діяльність фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними. Встановлено, що соціальний аспект зайнятості характеризує потребу особистості в задоволенні матеріальних і духовних аспектів власного життя шляхом використання доходу, який вона отримує за свою професійну діяльність чи працю. Зайнятість трактуємо як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням суспільних й особистісних потреб і приносить грошовий чи матеріальний дохід**.** Враховуючи специфіку теми дослідження, інтерпретували соціальну роботу у сфері зайнятості як соціально-педагогічну систему з відповідною структурою та яка має ґрунтовне нормативно-правове забезпечення.

Охарактеризовано, що такі функції соціальної роботи як діагностична, прогностична, правозахисна, організаційна, профорієнтаційна, соціально-педагогічна, психологічна, комунікативна визначають зміст діяльності фахівців центрів зайнятості з зареєстрованими безробітними.

З'ясовано, що професійне навчання як засіб сприяння зайнятості населення визначає конкурентоспроможність громадян для майбутнього працевлаштування. Професійне навчання передбачає функціонування таких механізмів: професійне навчання на виробництві, професійне навчання зареєстрованих безробітних в системі служби зайнятості (може здійснюватися в двох основних формах: формальній та неформальній), навчання на замовлення роботодавця, навчання на підставі ваучера на отримання професійної освіти**.**

2. Визначено й обґрунтовано специфіку соціального співробітництва підприємств, організацій та установ з центрами зайнятості. Доведено, що до

основних суб'єктів соціального співробітництва в сфері зайнятості слід віднести безробітних громадян, громадські організації, роботодавців, органи місцевого самоврядування, органи й установи державної влади. Встановлено такі рівні соціального співробітництва як державний, регіональний і локальний.

Соціальне співробітництво у сфері зайнятості науковці розглядають як соціальне партнерство, яке в широкому розумінні характеризує відносини щодо розподілу та використання ресурсів соціальної сфери. Таке співробітництво побудовано на соціально-педагогічному підході. В узькому розумінні соціальне співробітництво варто розглядати як співпрацю між урядом, роботодавцями, представниками центрів зайнятості та безробітними з метою сприяння зайнятості, розвитку ринку праці та підвищення якості життя працюючих. Це важливий соціальний інструмент для досягнення балансу інтересів між сторонами та забезпечення гармонійного функціонування національного ринку праці.

3. Досліджено стан організації навчання зареєстрованих безробітних. До основних його характеристик віднесено: доступність навчальних програм та курсів (як у форматі формальної так і неформальної освіти) для безробітних громадян країни, різноманітність освітніх можливостей, що відповідають потребам та інтересам безробітних, якість навчання та підготовки, що дозволяє отримати необхідні навички для успішного працевлаштування, сприяння вирішенню проблем безробіття та підвищення показників зайнятості населення.

За результатами проведених бесід, опитування з зареєстрованими безробітними з'ясовано, що в роботі з цією категорією безробітного населення необхідно приділити більше уваги щодо їх ознайомлення й інформування з можливостей служби зайнятості з організації професійного навчання і надання послуг з працевлаштування.

4. За результатами констатувального етапу дослідження було розроблено тренінгову програму для фахівців центрів зайнятості «Сучасний кар'єрний радник». Програма складається із організаційного, презентаційного, змістового та заключного етапів впровадження. До особливостей цієї програми віднесено її

інтерактивність, цільову і практичну спрямованості, персоналізацію, постійну оцінку ефективності. Програма розрахована на 4 заняття по 3 години кожне, передбачає використання тренінгових вправ, «мозгового штурму», індивідуальної, парної та групової роботи і групової рефлексії.

Завдання дослідження виконані, мета досягнута, гіпотеза підтверджена.

Здійснене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми соціальної роботи з зареєстрованими безробітними. Подальших досліджень потребують: теорія управління професійним навчанням безробітних як відкритою соціально-педагогічною системою; світові тенденції щодо професійного навчання працездатного незайнятого населення; оцінювання ефективності професійного навчання безробітних у системі служби зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балановська Т., Гогуля О., Драгнєва Н. Ринок праці: реалії та перспективи. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії.* 2012. № 1. С. 17–23. URL: https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/5.2/17.pdf (дата звернення: 14.05.2024).

2. Бідюк Н. М. Професійне навчання безробітних у США : теорія і практика : монографія. Хмельницький: ХмЦНТЕУ, 2009. 541 с.

3. Бойко О. М. Глобальне визначення соціальної роботи та український контекст. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота.* 2017. Т. 199. С. 85–90.

4. Бойко О., Савицька О. Глобальне визначення соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризм*у. 2018. №4. С. 96–99.

5. Борімчук М. Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 51–54.

6. Буда Т. Соціальна робота у сфері зайнятості: державні пріоритети. *Психологія і суспільство.* 2014. № 4 (58). С.132–136.

7. Васильєва-Халатникова М. О. Рефлексивний підхід соціально-педагогічної діяльності. *Scientific Journal «ScienceRise» Pedagogical Education*. 2018. № 10/6 (17). С. 9–15.

8. Головченко О., Головченко М. Сучасний стан та шляхи подолання безробіття в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Економіка і менеджмент*. 2020. № 46. С. 56–64. DOI: https://doi.org/10.32841/2413-2675/2020-46-7.

9. Губська Я. В. Професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації як важливі види соціальних послуг у сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 2 (34). С. 104–112.

10. Державна служба зайнятості України. URL: https://www.dcz.gov.ua/ (дата звернення: 21.09.2024).

11. Десненко М. І. Професійне навчання безробітних за індивідуальною формою : навч. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2012. 32 с.

12. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008.1040 с.

13. Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога : навчальний посібник для ВНЗ. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2008. 240 с.

14. Запорізький обласний центр зайнятості. URL: https://zap.dcz.gov.ua/ (дата звернення: 11.10.2024).

15. Іванова Ю. С. Поняття професійного навчання працівників : теоретико-правовий аналіз. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 148–155.

16. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.

17. Капська А. Й. Соціальна педагогіка : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 468 с.

18. Карюк В. І., Білокур Г. М. Аналіз факторів впливу на рівень безробіття в Україні за сучасних умов. *Вчені записки Університету «КРОК».* 2018. № 4 (52). С. 94–102. DOI: https://doi.org/10.31732/2663-2209-2018-52-94-102.

19. Козіна А. В. Особливості мотивації професійної перепідготовки безробітних у контексті професійного самовизначення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки.* 2014. Вип. 2 (1). С. 71–75.

20. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей). 2019. 171 с. URL: employment-services-report-UNRPP.pdf (дата звернення: 14.05.2024).

21. Конвенція Міжнародної Організації Праці «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» від 21.06.1976 р.

№ 144. URL: http://zakon3.rada. gov.ua/lawsshow99 3_175 (дата звернення: 11.10.2024).

22. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Балухтіна О. М., Баршацька Г. Ю.. Соціологічні та психолого-педагогічні технології в практичній соціальній роботі. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Педагогічні науки: реалії та перспективи.* 2022. Вип. 88. С. 110–115. DOI: https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2022.88.22.

23. Луньова Т. Напрями активізації зайнятості населення Екраїни в умовах воєнної економіки. *Економічний простір*. 2023. № 183. С. 74–78. DOI: https://doi.org/10.32782/2224-6282/183-12.

24. Мантур-Шубата О., Ваганова Л. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Науковий журнал «Економіка і регіон»*. 2022. № 2 (85). С. 81–87. DOI: https://doi.org/10.26906/EiR.2022.2(85).2636.

25. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України : теорія та практика системного підходу : монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. 396 с.

26. Мещан І. В. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальні технології : актуальні проблеми теорії та практики*. 2016. Вип. 27. С. 46–54.

27. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. Київ : МАУП, 2004. 192 с.

28. Надання послуг Запорізькою обласною службою зайнятості. URL: https://zap.dcz.gov.ua/analitics/66 (дата звернення: 08.09.2024).

29. Невоєнна О. А., Сінгуцька Я. О. Особливості соціально-психологічної адаптації безробітних. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Психологія*. 2011. № 959, вип. 46. С. 128–130.

30. Онтологія дуальної освіти : досвід Німеччини та України : практичний посібник / авт. : В. Бугайчук, О. Давліканова, І. Лилик. Київ : ТОВ «Вістка», 2022. 240 с. URL: https://uam.in.ua/upload/medialibrary/436/4368821b2deb6a251c7cb683f180a557.pd (дата звернення: 14.05.2024).

31. Ортікова Н. В. Особливості проведення тренінгової програми

розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. 9, вип. 13. С. 257–267.

32. Пасічна В. Г. Аналіз результатів дослідження особливостей змін професійного спрямування безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки особистості. *Вісник національного університету оборони України*. 2017. № 1 (48). С. 173–179.

33. Пасічна В. Г. Методологічні підходи організації дослідження психологічних детермінант адаптації безробітних в процесі перенавчання. *Правничий вісник*. 2017. Вип. 25. С. 224–233.

34. Підлісний В. І., Шевчун В. С. Ділове соціальне партнерство – пріоритетний напрям у діяльності служби зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 3. С. 64–66.

35. Перекваліфікація безробітної молоді : Career hub та державний центр зайнятості запрошують навчатися новим професіям. 2023. URL: https://careerhub.in.ua/perekvalifikacziya-bezrobitnoyi-molodi-sareer-hub-ta-derzhavnyj-czentr-zajnyatosti-zaproshuyut-navchatysya-novym-profesiyam/ (дата звернення: 11.10.2024).

36. Положення Про Державну службу зайнятості : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 р. № 2663. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text (дата звернення: 21.09.2024).

37. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці : Закон України від 21.09.2022 р. № 2622-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text (дата звернення: 21.09.2024).

38. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text (дата звернення: 21.09.2024).

39. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 21.09.2024).

40. Про затвердження Положення про дистанційне навчання : Наказ Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 р. № 466. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#n18 (дата звернення: 21.09.2024).

41. Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці : Постанова КМУ від 20.03.2013 р. № 207. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text (дата звернення: 21.09.2024).

42. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних : Постанова КМУ від 2403.2023 р. № 264. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264-2023-%D0%BF#Text (дата звернення: 11.10.2024).

43. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.02.2012 р. № 4312-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text (дата звернення: 21.09.2024).

44. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва : теорія і практика : монографія / авт. кол. : В. О. Радкевич та ін. Київ : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.

45. Рудкевич Н. І. Методика соціально-педагогічної роботи : навчально-методичний посібник. Львів : Растр-7, 2021. 324 с.

46. Селюков В. С. Перепідготовка як один з видів післядипломної освіти. *Європейські перспективи*. 2011. № 1. С. 40–47.

47. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

48. Сергіна Т. О. Соціальне партнерство як ефективна форма соціальної взаємодії у попередженні соціальних ризиків, організації колективних дій. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Державне управління*. 2014. Т. 15, вип. 287. С. 53–60.

49. Сігаєва Л. Є. Андрагогіка в професійному навчанні : методичні рекомендації. Київ : ПП "ЕКМО", 2003. 100 с.

50. Сігаєва Л. Є. Освіта дорослих для проблемних груп населення. URL: https://lib.iitta.gov.ua/6946/1/Освіта_дорослих_для_проблемних_груп_населення.pdf (дата звернення: 21.09.2024).

51. Сігаєва Л. Є. Професійна перепідготовка безробітних: соціально-педагогічний аспект. Н*еперервна професійна освіта: теория і практика*. 2004. № 1. С. 90–97.

52. Слівінська Н. М. Роль соціального партнерства у вирішенні проблем оплати праці. *Формування ринкової економіки*. 2010. № 2. С. 319–326.

53. Соціальна робота : реалії та виклики часу : навчально-методичний посібник. Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.

54. Соціальна робота у сфері зайнятості населення : навч. посібн. для студ. спец. «Соціальна робота» / за ред. В. В. Харабет, А. І. Андрющенко, В. М. Ніколаєвського. Маріуполь : Новий світ, 2012. 568 с.

55. Стратегія розвитку державної служби зайнятості на 2022–2024 роки від 21.01.2022 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/shvaleno-strategiyu-rozvitku-derzhavnoyi-sluzhbi-zajnyatosti-ta-proekt-byudzhetu-fondu-bezrobittya-na-2022-rik (дата звернення: 21.09.2024).

56. Тернопільська В. І., Бакуліна О. С. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа : економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1 (24). С. 191–194.

57. Толочко С. В. Вимоги до професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників та едвайзерів в українських закладах освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2020. № 1. С. 213–220.

58. Філіпчук Г. Освітній аспект державно-громадянського діалогу. *Українознавство.* 2013. № 1. С. 170–174.

59. Цина А. Соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці в галузі освіти. *Витоки педагогічної майстерності. Педагогічні науки*. 2012. Вип. 9. С. 310–315.

60. Чернега А. Структура, основні цілі, функції та аналіз показників ефективності функціонування органі служби зайнятості на різних рівнях. *Біоніка інтелекту*. 2016. № 1 (86). С. 125–129.

61. Чернуха Н. Соціально-педагогічна робота в Україні : становлення, реалії і перспективи. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка*. *Соціальна робота.* 2019. № 1 (5). С. 37–40. DOI: https://doi.org/10.17721/2616-7786.2019/5-1/8.

62. Шевченко Н. В. Соціальне партнерство в освіті: конфліктний підхід як методологічна орієнтація. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Філософія, філософія права, політологія,* соціологія. 2013. № 3. С. 160–168.

63. Global Definition of Social Work. International federation of social workers. 2014. URL: https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/ (дата звернення: 21.09.2024).

64. Karpenko O. Services Digitizing in the Sector of Public Policy for Employment Provision and Security. *Economic Paper: Special issue Research of the Ukrainian Economy, Politics, Society and Environment*. Kobe (Japan) : Kobe-Gakuin University (神戸学院経済学論集). 2018. Vol. 50, № 3. P. 89–98.

65. Savchenko N., Savchenko D. Profiling clients as an effective instrument of the activities of public institutions. *Aktuelle Themen im Kontext der Entwicklung der modernen Wissenschaften*: der Sammlung wissenschaftlicher Arbeiten “ΛΌΓΟΣ” zu den Materialien der internationalen wissenschaftlichpraktischen Konferenz, Dresden, 23 Januar, 2019. Dresden : NGO “Europäische Wissenschaftsplattform”. 2019. V. 6. P. 24–26.

ДОДАТКИ

Додаток А

Нормативно-правові акти, які регламентують діяльність державної служби зайнятості

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.05.2012 р. № 5067-VI (зі змінами та доповненнями).

2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III (зі змінами та доповненнями).

3. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 за № 792.

4. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, затвердженим наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 06.04.2020 № 624.

5. Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 р. № 347 (зі змінами та доповненнями).

6. Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.09.2015 р. № 696 (зі змінами та доповненнями).

7. Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від

20.03.2013 р. № 175 (зі змінами та доповненнями).

8. Порядок надання допомоги по частковому безробіттю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2021р. № 74.

9. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 за № 792.

10. Порядок обчислення заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року № 1266.

11. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, затвердженим наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 06.04.2020 № 624.

12. Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 № 318/655.

13. Порядок відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання, затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 16 травня 2013 року № 269, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 31 травня 2013 року за № 843/23375.

14. Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340.

15. Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 № 886.

16. Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, затверджений постановою Кабінет Міністрів України від 20.03.2013 № 207.

17. Перелік професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 07.09.2020 № 1716.

Додаток Б

Сертифікати про перенавчання



Рисунок Б.1 – Особи, які стояли на обліку на перший квартал 2023 р. у Запорізькій обласній службі зайнятості отримали сертифікати про перенавчання

Джерело: сайт Запорізької обласної служби зайнятості

Додаток В

Приклади навчальних програм

1. Навчальний курс за освітньою програмою «Монтаж, технічне обслуговування та ремонт електропроводок і освітлювальних електроустановок та мереж»:

Строк навчання 6,2 тижнів (211 годин, 31 день);

Теоретичне навчання – очне;

Теоретичне навчання чергується з виробничим навчанням;

Теоретичне навчання, виробниче навчання – 4 тижні (134 години);

1, 2, 3-й тижні – 62 години теоретичного навчання + 42 години виробничого навчання;

4-й тиждень – 30 годин виробничого навчання;

Виробнича практика – 2 тижні (70 годин);

5, 6-й тижні – 70 годин виробничої практики;

Кваліфікована робота – 1 день (7 годин).

Можливість подачі на навчання розпочнеться з 1 жовтня 2023 року. Саме навчання розпочнеться лише після формування навчальних груп.

2. Навчальний курс цільового призначення зі здобуття часткової професійної кваліфікації «Особливості монтажу та експлуатації сонячних панелей»:

Строк навчання 5,7 тижнів (173 години, 27 днів);

Теоретичне навчання – очне;

Теоретичне навчання чергується з виробничим навчанням;

Виробничої практики цією програмою не передбачено;

Теоретичне навчання, виробниче навчання – 165 годин;

1-й тиждень – 36 годин теоретичного навчання;

2-й тиждень – 15 годин теоретичного навчання та 18 годин виробничого навчання;

3, 4, 5-й тижні – 90 годин виробничого навчання;

6-й тиждень – 6 годин виробничого навчання (1 день);

Підсумкова робота (контроль знань) – 1 день (8 годин).

Джерело: Перекваліфікація безробітної молоді: career hub та державний центр зайнятості запрошують навчатися новим професіям. 2023. URL: https://careerhub.in.ua/perekvalifikacziya-bezrobitnoyi-molodi-sareer-hub-ta-derzhavnyj-czentr-zajnyatosti-zaproshuyut-navchatysya-novym-profesiyam/

Додаток Г

Статистичні дані по Запоріжжю

Таблиця Д.1 – Послуги Запорізької обласної служби зайнятості у січні-квітні 2023 р.

Додаток 3

Надання послуг Запорізькою обласною службою зайнятості у січні-квітні 2024 року

	Отримували послуги, осіб	з них, мали статус безробіт-ного, осіб	Працевлаш-товано, осіб	у тому числі безробітних за компен-саційними програмами, осіб	Отримали ваучери на навчання, осіб	Проходили професійне навчання, осіб	Кількість направлень на суспільно корисні роботи	Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, осіб	Надано компенсацію витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих людей з інвалідністю, осіб	Працевлаш-товано ВПО з компенсацією витрат на оплату праці під час дії воєнного стану, осіб	станом на 01.05.2024 року	
											Отримували послуги, осіб	з них, мали статус безробітного
Усього по області	**13 796**	**10 932**	**1 053**	**23**	**74**	**64**	**1 503**	**19**	**9**	**308**	**10 807**	**8 768**
у т.ч.												
Запорізька філія	8387	6505	826	23	32	58	1 466	7	9	286	6 008	4 761
Бердянський МРЦЗ	465	443	5	0	0	0	0	0	0	0	440	425
Мелітопольський МРЦЗ	125	125	0	0	0	0	0	0	0	1	121	121
Василівська філія	1184	1048	28	0	5	0	2	0	0	3	1 100	976
Веселівська філія	103	101	2	0	0	1	0	0	0	2	99	99
Пологівська філія	2560	1789	167	0	37	5	34	12	0	16	2 131	1 518
Приазовська філія	337	308	18	0	0	0	1	0	0	0	296	276
Приморська філія	198	190	2	0	0	0	0	0	0	0	185	178
Чернігівська філія	183	169	4	0	0	0	0	0	0	0	176	163
Якимівська філія	254	254	1	0	0	0	0	0	0	0	251	251

Джерело: Надання послуг Запорізькою обласною службою зайнятості. URL: https://zap.dcz.gov.ua/analitics/66