

**Міністерство освіти і науки України Луцький
національний технічний університет**

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»**

**Аналіз та оцінка роботи служби зайнятості у регіоні
(на матеріалах Волинської області)**

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконала: здобувачка вищої
освіти Групи ЕК(УП)-42
ВАЩУК Катерина Іванівна

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
Гордійчук Антоніна Іванівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__р.
Доктор філософії (PhD), старший викладач
Гарант освітньої програми:
Косінський Петро Миколайович

(підпис)

Луцьк – 2026 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

«___» _____ 202__р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ВАЩУК Катерині Іванівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка роботи служби зайнятості у регіоні (на матеріалах Волинської області)

Керівник роботи: Гордійчук А.І.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «___» _____ 202__ р. №___

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «10» червня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи наукові і періодичні видання, посібники, монографії, підручники, акти вітчизняного законодавства, а також та методичні видання з питань підвищення ефективності функціонування Волинський обласний центр зайнятості, а також статистична звітність державної установи згідно тематики роботи, а також вільно доступні джерела з мережі Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):
ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛИНСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ. ДОДАТКИ.

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Основні категорії клієнтів служби зайнятості та напрями їх підтримки

2. Характеристика методичних підходів оцінки ефективності діяльності служби зайнятості

3. Порівняльна характеристика діяльності служб зайнятості в окремих країнах світу

4. Загальна структура управління Волинського обласного центру зайнятості

5. Динаміка осіб, які були працевлаштовані Волинським обласним центром зайнятості

6. Аналіз охоплення безробітних програмами сприяння працевлаштування

7. Порівняння кількості вакансій, кількості пошукачів роботи на 1 вільне робоче місце

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2026 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2026</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2026</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 30.12.2026</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2026</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2026</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2026</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2026</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.06.2026</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2026</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 03.06.2026</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 10.06.2026</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Ващук К.І.)
 (підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи _____ (Гордійчук А.І.)
 (підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Ващук К. І. Аналіз та оцінка роботи служби зайнятості у регіоні (на матеріалах Волинської області). – Рукопис.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2026.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у проведенні аналізу та оцінки роботи служби зайнятості в регіоні, а також обґрунтуванні напрямів підвищення ефективності її функціонування в сучасних умовах розвитку ринку праці. Об'єктом дослідження є діяльність Волинського обласного центру зайнятості щодо реалізації державної політики зайнятості населення. Предмет дослідження – теоретичні, методичні та прикладні аспекти оцінювання ефективності роботи служби зайнятості та механізмів її впливу на регіональний ринок праці.

У першому розділі досліджено теоретичні основи дослідження діяльності служби зайнятості. Розглянуто соціально-економічні засади функціонування служби зайнятості. Визначено методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності служби зайнятості. Досліджено міжнародний досвід організації діяльності служб зайнятості.

Другий розділ містить загальну характеристику та аналіз основних економічних показників роботи підприємства. Проведено аналіз основних напрямів діяльності центру зайнятості регіону. Здійснено оцінку ефективності діяльності Волинського обласного центру зайнятості.

У висновках підсумовано результати дослідження, а також запропоновано напрямки підвищення прибутковості підприємства.

Ключові слова: служба зайнятості, ринок праці, зайнятість населення, регіональна економіка, працевлаштування населення.

ANNOTATION

Vashchuk K. I. Analysis and assessment of the employment service in the region (on materials of the Volyn region). – Manuscript.

Bachelor's qualification work in the specialty 051 Economics, educational program "Personnel Management and Labor Economics". Lutsk National Technical University. Lutsk, 2026.

The purpose of the qualification work is to conduct an analysis and assessment of the work of the employment service in the region, as well as to substantiate the directions for increasing the efficiency of its functioning in modern conditions of labor market development. The object of the study is the activity of the Volyn Regional Employment Center in implementing the state employment policy. The subject of the study is theoretical, methodological and applied aspects of assessing the efficiency of the employment service and the mechanisms of its influence on the regional labor market.

The first section examines the theoretical foundations of the study of the employment service. The socio-economic principles of the employment service are considered. Methodological approaches to assessing the efficiency of the employment service are determined. International experience in organizing the activities of employment services is studied

The second section contains a general description and analysis of the main economic indicators of the enterprise. The main areas of activity of the regional employment center are analyzed. The effectiveness of the activities of the Volyn Regional Employment Center is assessed.

The conclusions summarize the results of the study, and also suggest directions for increasing the profitability of the enterprise.

Keywords: employment service, labor market, population employment, regional economy, population employment.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	11
1.1. Соціально-економічні засади функціонування служби зайнятості	11
1.2. Методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності служби зайнятості	16
1.3. Міжнародний досвід організації діяльності служб зайнятості	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛИНСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ	27
2.1. Організаційно-економічна характеристика Волинського обласного центру зайнятості	27
2.2. Аналіз основних напрямів діяльності центру зайнятості регіону	31
2.3. Оцінка ефективності діяльності Волинського обласного центру зайнятості	37
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сучасних соціально-економічних трансформацій ефективне функціонування ринку праці виступає одним із ключових чинників забезпечення стабільного розвитку регіональної економіки та підвищення рівня добробуту населення. Особливого значення при цьому набуває діяльність служби зайнятості, яка забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню громадян, професійній адаптації безробітних та підтримці роботодавців у процесі формування трудового потенціалу. В умовах посилення структурних змін на ринку праці, цифровізації економіки, демографічних викликів і впливу воєнних факторів на соціально-економічний розвиток України роль служби зайнятості суттєво зростає, що обумовлює необхідність оцінювання результативності її діяльності та пошуку напрямів удосконалення механізмів функціонування.

Актуальність теми дослідження також визначається необхідністю підвищення ефективності взаємодії між шукачами роботи, роботодавцями та державними інституціями. Сучасний ринок праці характеризується швидкою зміною вимог до професійних компетентностей працівників, появою нових форм зайнятості та зростанням потреби у професійній перепідготовці населення. У зв'язку з цим служба зайнятості повинна забезпечувати не лише посередництво у працевлаштуванні, а й сприяти розвитку людського капіталу шляхом реалізації програм професійного навчання, перекваліфікації та підтримки підприємницьких ініціатив.

Особливої уваги потребує аналіз діяльності регіональних центрів зайнятості, оскільки саме на регіональному рівні відбувається безпосередня взаємодія з населенням та роботодавцями. Волинський обласний центр зайнятості є важливим елементом інфраструктури регіонального ринку праці, який забезпечує реалізацію заходів щодо сприяння зайнятості населення та зниження рівня безробіття. Тому дослідження результатів його діяльності, оцінювання ефективності виконання основних функцій та визначення

перспектив удосконалення роботи мають важливе теоретичне і практичне значення для підвищення результативності державної політики зайнятості та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіону.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи полягає у проведенні аналізу та оцінки роботи служби зайнятості в регіоні, а також обґрунтуванні напрямів підвищення ефективності її функціонування в сучасних умовах розвитку ринку праці.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідність вирішення таких завдань:

- розглянути соціально-економічні засади функціонування служби зайнятості;
- визначити методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності служби зайнятості;
- дослідити міжнародний досвід організації діяльності служб зайнятості;
- провести аналіз основних економічних показників діяльності підприємства;
- провести аналіз основних напрямів діяльності центру зайнятості регіону;
- здійснити оцінку ефективності діяльності Волинського обласного центру зайнятості.

Об'єктом дослідження є діяльність Волинського обласного центру зайнятості щодо реалізації державної політики зайнятості населення.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти оцінювання ефективності роботи служби зайнятості та механізмів її впливу на регіональний ринок праці.

Методи дослідження. Теоретико-методичною основою кваліфікаційної роботи є комплекс загальнонаукових і спеціалізованих методів дослідження, які широко застосовуються у сфері аналізу ринку праці та оцінювання ефективності діяльності державних інституцій. У процесі виконання дослідження були використані такі наукові методи:

– контент-аналізу – у процесі опрацювання наукових публікацій, законодавчих і нормативно-правових актів, а також аналітичних матеріалів щодо функціонування служби зайнятості, регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості населення – у першому розділі роботи;

– порівняння – при дослідженні динаміки показників діяльності Волинського обласного центру зайнятості, оцінюванні змін на регіональному ринку праці та співставленні результатів роботи служби зайнятості за окремими періодами – у другому розділі дослідження;

– синтезу – у процесі узагальнення результатів проведеного аналізу та розробки практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування служби зайнятості й удосконалення механізмів регулювання регіонального ринку праці – у другому розділі роботи;

– логічного узагальнення – при систематизації результатів дослідження, формуванні висновків та обґрунтуванні напрямів удосконалення діяльності служби зайнятості в регіоні – у висновках та пропозиціях.

Інформаційною базою дослідження стали статистичні та аналітичні матеріали Волинського обласного центру зайнятості, дані Державної служби зайнятості України та Державної служби статистики України, законодавчі й нормативно-правові акти з питань регулювання зайнятості населення та функціонування ринку праці, а також монографії, підручники, навчальні посібники, періодичні та спеціалізовані наукові видання відповідно до затвердженої теми дослідження.

Практичне значення одержаних результатів. Проведений аналіз основних напрямів діяльності Волинського обласного центру зайнятості відзначається належним рівнем актуальності та достовірності одержаних результатів, які можуть бути використані у його практичній діяльності.

Апробація результатів дослідження. Основні положення кваліфікаційної роботи були апробовані на міжнародного круглого столу «Резильєнтність економіки регіонів польсько-українського прикордоння в умовах сучасних викликів» (Луцьк, 22 травня 2026 р.).

Публікації. Основні теоретико-методологічні положення та практичні результати кваліфікаційної роботи було викладено в тезах доповідей конференції загальним обсягом 0,13 друк. арк.

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, відповідно до мети та завдань якої сформовано теоретико-методологічні засади, висновки та пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності центру зайнятості регіону. Під час виконання кваліфікаційної роботи було використано інструменти штучного інтелекту Semini для редагування та форматування першого розділу дослідження як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літературних джерел. Усі висновки, твердження та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного штучного інтелекту були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження апробовано під час участі у міжнародному круглому столі «Резильєнтність економіки регіонів польсько-українського прикордоння в умовах сучасних викликів» (м. Луцьк, 22.05.2026р.).

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладений на 54 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 10 рисунків та 3 таблиці. Список використаних джерел складається з 32 найменувань та представлений на 3 сторінках. Робота містить 1 додаток на 3 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Соціально-економічні засади функціонування служби зайнятості

«Служба зайнятості є важливим елементом державної системи регулювання соціально-трудових відносин, вона є однією із основних інститутів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення. Її діяльність спрямована на забезпечення ефективної комунікації між громадянами, які шукають роботу, та роботодавцями, які потребують залучення працівників. В умовах соціально-економічних змін, структурних змін економіки роль служби зайнятості набуває особливого значення, оскільки вона виступає посередником між попитом і пропозицією робочої сили та забезпечує реалізацію державних гарантій підтримки зайнятості» [10, 11, 32].

Основні складові змісту служби зайнятості як соціально-економічного інституту наведено на рис. 1.1.

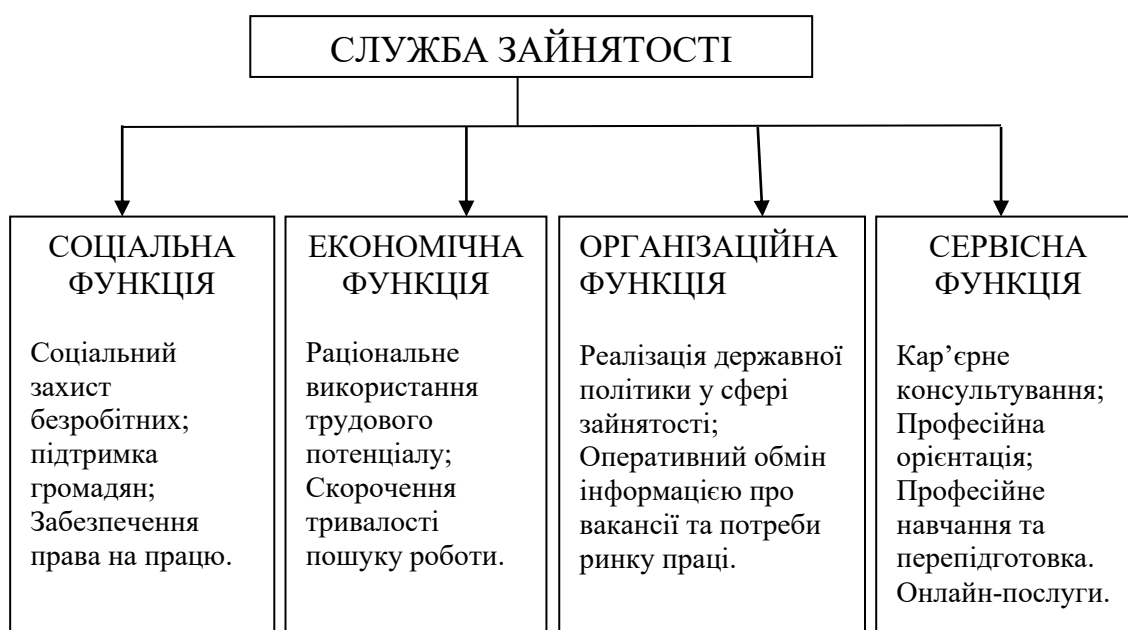


Рис. 1.1. Зміст служби зайнятості як соціально-економічного інституту (узагальнено автором на основі [9])

Отже, як показано на рисунку 1.1, служба зайнятості виконує широкий спектр соціальних, економічних, організаційних і обслуговуючих функцій. Їх реалізація забезпечує підтримку громадян і роботодавців, сприяє ефективному використанню трудового потенціалу, створює передумови для соціально-економічної стабільності та збалансованого розвитку регіону.

У сучасній економічній системі служба зайнятості розглядається не тільки як організація, яка здійснює облік безробітних і надає допомогу по безробіттю, а й соціально-економічна багатопланова організація, діяльність якої спрямована на забезпечення стабільності соціально-трудових відносин, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, підтримку збалансованого розвитку регіону. У її діяльності поєднуються економічні, соціальні та організаційні аспекти, що дозволяє комплексно впливати на процес зайнятості населення.

«Як громадська організація служба зайнятості виконує функції соціального захисту громадян, які залишилися без роботи або важко працевлаштовуються. Сприяє реалізації конституційного права людини на працю, підтримує безробітних, отримує інформацію про вільні робочі місця, організовує професійну підготовку та перепідготовку, допомагає адаптуватися до змін економічного середовища» [1, 11, 32].

Завдяки цьому діяльність служби зайнятості є важливою у забезпеченні соціальної стабільності в суспільстві та недопущенні зростання соціальної напруги.

«Економічною складовою діяльності служби зайнятості є підтримка цільового використання трудового потенціалу держави та регіону. Через систему надання послуг роботодавцям та шукачам роботи служба зайнятості бере участь у формуванні ефективної структури зайнятості, сприяє скороченню часу пошуку роботи, підвищенню продуктивності праці, забезпеченню підприємств необхідними трудовими ресурсами. Тому результати її діяльності впливають не лише на громадян, а й на економічний

розвиток.

Важливою особливістю служби зайнятості є її подвійна спрямованість. З одного боку, ми працюємо з людьми, які потребують допомоги в працевлаштуванні, а з іншого – з роботодавцями, які потребують працевлаштування» [7, 11].

Такий підхід дає можливість узгодити інтереси різних учасників соціально-трудових відносин і сприяє підвищенню ефективності системи зайнятості. У результаті служба зайнятості стає своєрідним комунікаційним майданчиком між учасниками ринку праці, що дозволяє оперативно обмінюватися інформацією про наявні вакансії, професійні вимоги роботодавців та характеристики потенційних працівників.

У сучасних умовах служби зайнятості все більше орієнтуються на надання якісних послуг, орієнтованих на клієнта. Традиційні функції реєстрації безробітних поступово нарощуються новими напрямками роботи, серед яких професійна орієнтація, кар'єрне консультування, розвиток підприємницьких ініціатив, сприяння самозайнятості населення, впровадження цифрових сервісів. Показано трансформацію служби зайнятості в сучасну сервісну організацію, спрямовану на задоволення потреб різних категорій клієнтів.

«Діяльність служби зайнятості набуває особливого значення в умовах економічної кризи, військових дій, міграційних процесів та інших викликів, що впливають на статус зайнятості населення. У такій ситуації він стає засобом державної підтримки громадян і роботодавців, сприяє збереженню працездатності, адаптації працівників до нових умов господарювання, відновленню економічної активності. Завдяки цьому служба зайнятості стала важливим механізмом забезпечення соціально-економічної стабільності країни та її регіонів» [10, 15].

Загалом службу зайнятості можна вважати суто динамічною сервісною організацією. Це не тільки фіксує статус безробітного, а й адаптує до економічної кризи. Ефективна взаємодія всіх рівнів цієї системи забезпечує

стабільне функціонування ринку праці та дозволяє службі зайнятості виступати посередником між державною політикою у сфері зайнятості та між роботодавцями та шукачами роботи.

Важливо також знати, що діяльність державної служби зайнятості ґрунтується на низці принципів, які визначають характер її діяльності та дозволяють ефективно реалізовувати покладені на неї завдання. Ці принципи включають законність, доступ до послуг, рівний доступ до допомоги у працевлаштуванні, соціальну справедливість, добровільний вибір роботи та професії, а також спрямованість послуг на конкретні верстви населення. Дотримання вищезазначених принципів сприяє формуванню довіри громадян до інститутів влади та прозорості механізмів реалізації державної політики зайнятості.

Відмінною особливістю служб зайнятості є те, що вони спрямовані на різні категорії клієнтів з дуже різними потребами (табл. 1.1).

«Основними бенефіціарами послуги є шукачі роботи, зареєстровані безробітні, молодь, яка вперше виходить на ринок праці, внутрішні мігранти, люди з інвалідністю, учасники бойових дій, а також люди пенсійного віку. Для кожної з цих категорій можуть бути використані окремі механізми підтримки, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності та розширення можливостей працевлаштування» [3, 30, 32].

Водночас важливими клієнтами служб зайнятості є роботодавці. В умовах посилення конкуренції за кваліфіковані трудові ресурси підприємства потребують ефективного механізму пошуку та найму персоналу. У зв'язку з цим служба зайнятості інформує роботодавців про потенційних кандидатів, проводить підбір працівників відповідно до визначених вимог, проводить ярмарки вакансій, організовує інші заходи, спрямовані на сприяння зайнятості населення. Така співпраця скорочує час пошуку працівників і дозволяє більш ефективно використовувати трудові ресурси.

«Соціально-економічне значення служби зайнятості виявляється у впливі на рівень соціальної стабільності суспільства. Втрата роботи часто

супроводжується поганим матеріальним становищем, нижчим рівнем життя та соціальною напругою. У такій ситуації служба зайнятості виступає соціальним посередником між державою та громадянами та надає всебічну підтримку людям, які опинилися у складній життєвій ситуації. Завдяки цьому забезпечується соціальна рівновага та знижується ризик поширення негативних суспільних явищ» [1, 29].

Таблиця 1.1. Основні категорії клієнтів служби зайнятості та напрями їх підтримки

Категорія клієнтів	Основні потреби	Форми підтримки служби зайнятості
Шукачі роботи	Пошук підходящого робочого місця	Підбір вакансій, консультації, інформування про можливості працевлаштування
Зареєстровані безробітні	Працевлаштування та соціальна підтримка	Допомога по безробіттю, професійне навчання, перенавчання, підбір вакансій
Молодь, яка вперше виходить на ринок праці	Набуття професійного досвіду та першого місця роботи	Профорієнтація, кар'єрне консультування, сприяння працевлаштуванню
Внутрішньо переміщені особи	Адаптація до нового місця проживання та працевлаштування	Консультаційна підтримка, підбір роботи, участь у програмах зайнятості
Особи з інвалідністю	Створення умов для інтеграції у трудову діяльність	Пошук адаптованих робочих місць, професійна підтримка та супровід
Учасники бойових дій	Соціальна та професійна адаптація	Перекваліфікація, професійне навчання, сприяння працевлаштуванню
Особи передпенсійного віку	Збереження конкурентоспроможності на ринку праці	Консультування, підвищення кваліфікації, підбір вакансій

Примітка. Побудовано автором на основі [3, 29, 30, 32]

Як бачимо, дані в таблиці показують, що служби зайнятості працюють з широким колом клієнтів із дуже різними потребами. Тому в його діяльності використовуються різноманітні механізми підтримки, спрямовані на сприяння зайнятості населення та забезпечення роботодавців необхідними трудовими

ресурсами. Такий підхід дає змогу підвищити ефективність системи зайнятості та забезпечити соціальну стабільність у суспільстві.

Окрім соціальної складової, діяльність служби зайнятості має важливий економічний ефект. «Підтримуючи зайнятість населення, трудові ресурси залучаються до господарської діяльності, що позитивно впливає на обсяги виробництва товарів і послуг, рівень доходів населення, наповнення бюджетів різних рівнів. Чим вища ефективність роботи служби зайнятості, тим швидше громадяни повернуться до активної діяльності і тим менше буде навантаження на систему соціального захисту» [6, 7].

«Сучасні умови розвитку суспільства вимагають від служб зайнятості постійного вдосконалення методів роботи з населенням та роботодавцями. Поширення цифрових технологій, зміни структури економіки, посилення міграції населення, поява нових форм зайнятості зумовлюють необхідність оновлення традиційних знарядь праці» [15, 28]. У зв'язку з цим служба зайнятості поступово перетворюється з організації, яка переважно здійснює реєстрацію безробітних, на сучасний сервісний центр, спрямований на надання якісних та доступних послуг усім учасникам соціально-трудових відносин.

Тому служба зайнятості є важливим соціально-економічним інститутом, діяльність якого спрямована на забезпечення ефективної взаємодії громадян, роботодавців і держави. Його діяльність має важливе значення для підтримки соціальної стабільності, розвитку людського потенціалу, забезпечення збалансованого регіонального та національного економічного розвитку.

1.2. Методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності служби зайнятості

«Ефективність діяльності служби зайнятості є однією з ключових характеристик, що визначає результативність реалізації державної політики у сфері зайнятості населення. В умовах постійних соціально-економічних змін,

структурних трансформацій економіки та зростання вимог до якості державних послуг особливого значення набуває об'єктивне оцінювання результатів функціонування служби зайнятості. Саме тому виникає необхідність застосування відповідних методичних підходів, які дозволяють визначити рівень ефективності її діяльності, виявити проблемні аспекти функціонування та обґрунтувати напрями подальшого вдосконалення» [12, 13].

З цієї причини необхідним є використання відповідного методологічного підходу, який дозволяє визначити рівень ефективності операцій, виявити складні аспекти діяльності та обґрунтувати напрями подальшого вдосконалення.

Оцінка ефективності діяльності служби зайнятості це складний процес, оскільки результати її роботи мають не лише економічний, а й соціальний характер. З одного боку, ефективність визначається такими кількісними показниками, як кількість зайнятих, кількість вакантних робочих місць, рівень безробіття тощо. З іншого боку, якісними є задоволеність клієнтів отриманими послугами, рівень доступності послуг, якість взаємовідносин між службою зайнятості, роботодавцем і шукачем роботи.

У зв'язку з цим у науковій літературі розроблено декілька методичних підходів до оцінки ефективності діяльності служби зайнятості.

«Найпоширенішим є статистичний метод, який базується на аналізі абсолютних показників діяльності служби зайнятості. Суть цього методу полягає в оцінці діяльності відповідної організації за статистичними даними. Основними показниками є кількість зареєстрованих безробітних, кількість працевлаштованих за допомогою служби зайнятості, кількість розміщених вакансій, кількість роботодавців, які співпрацюють зі службою зайнятості, а також кількість осіб, які пройшли професійне навчання» [5, 12].

Перевагою статистичного методу є його простота і можливість отримання об'єктивних кількісних характеристик діяльності організації. Наприклад, збільшення кількості працевлаштованих громадян за певний період свідчить про підвищення ефективності роботи служби зайнятості. При цьому

використання одних лише абсолютних показників не дозволяє повною мірою оцінити якість наданих послуг та ефективність використання ресурсів, оскільки зростання окремих показників може бути зумовлене зовнішніми факторами, а не покращенням діяльності організації.

«Більш детальна оцінка проводиться за допомогою методу співвідношення або підходу співвідношення. Його особливістю є використання спеціальних коефіцієнтів, які дозволяють визначити взаємозв'язок між різними показниками служби зайнятості. Часто використовують рівень працевлаштування, рівень зайнятості зареєстрованих безробітних, коефіцієнт завантаження на одне вільне робоче місце, частку безробітних з професійною підготовкою та інші показники. Наприклад, рівень зайнятості дозволяє визначити, який відсоток людей, які звернулися до служби зайнятості, були працевлаштовані протягом певного періоду часу.

На відміну від статистичних методів використання коефіцієнтів дає змогу порівнювати результати незалежно від масштабів діяльності центрів зайнятості в різних регіонах»[12, 13].

Однак цей метод вимагає більш детальної бази даних і правильного вибору критеріїв аналізу.

«Важливе місце серед методичних методів займає порівняльний метод, заснований на порівнянні результатів роботи служб зайнятості в різні періоди або між різними регіонами.

Його основна мета – визначити позитивні та негативні тенденції в діяльності організації. Наприклад, порівняння показників роботи Волинського обласного центру зайнятості за декілька років дозволяє оцінити динаміку зайнятості населення, зміни кількості вакансій та рівня навантаження на одне робоче місце». [5, 12, 13]

Крім того, порівняння результатів діяльності різних центрів зайнятості регіону дає змогу виявити передовий досвід та можливості для використання в інших регіонах. Перевагою цього методу є виявлення тенденцій розвитку, але його ефективність багато в чому залежить від наявності надійних

і порівнянних даних.

«Окрему групу методів становлять соціологічні методи оцінки ефективності діяльності служби зайнятості. Вони дозволяють оцінити якість послуги безпосередньо з точки зору одержувача. Основними інструментами соціологічного дослідження є анкетування, опитування, інтерв'ю та експертні оцінки. За допомогою таких методик можна визначити рівень задоволеності безробітних якістю послуг, інформацією про вільні робочі місця, ефективністю професійного навчання, рівнем спілкування з фахівцями служби зайнятості» [12, 13, 30].

Так само можна опитувати роботодавців щодо результатів співпраці зі службою зайнятості та якості підбору персоналу. Перевагою соціологічного методу є можливість оцінити аспекти діяльності, які неможливо виміряти за допомогою статистичних показників. Водночас результати такого дослідження значною мірою залежать від суб'єктивної оцінки учасників дослідження.

«У сучасних умовах все більшої популярності набувають комплексні методи оцінки ефективності діяльності служби зайнятості. Її суть полягає в поєднанні декількох методів аналізу для створення найбільш повної оцінки результатів діяльності організації. Комплексним методом є одночасне використання статистичних показників, систем коефіцієнтів, порівняльного аналізу та результатів соціологічних досліджень» [13].

Наприклад, оцінити діяльність обласного центру зайнятості можна, проаналізувавши результати опитування споживачів щодо кількості працевлаштованих, рівня зайнятості, динаміки кількості вакансій, тривалості пошуку роботи, якості отриманих послуг. Саме поєднання різних методів дозволяє отримати більш об'єктивну інформацію про ефективність роботи служби зайнятості та визначити напрями її вдосконалення.

Необхідність застосування комплексного підходу пояснюється тим, що діяльність служби зайнятості є багатогранною та впливає на різні аспекти соціально-економічного розвитку. З одного боку, вона виконує важливу соціальну роль, пов'язану із забезпеченням населення роботою та підтримкою

роботодавців, а з іншого – захистом безробітних громадян та зниженням соціальної напруги в суспільстві. Тому оцінка її діяльності лише за одним показником не дозволяє створити повну картину ефективності роботи організації.

Тому в сучасній практиці оцінки ефективності діяльності служби зайнятості використовують статистичний, коефіцієнтний, порівняльний, соціологічний та комплексний методи.

Для більш детального розуміння особливостей зазначених підходів доцільно здійснити їх порівняльну характеристику, яка наведена в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2. Порівняльна характеристика методичних підходів оцінки ефективності діяльності служби зайнятості

Методичний підхід	Сутність підходу	Основні показники	Переваги	Недоліки
Статистичний	Оцінювання діяльності на основі абсолютних статистичних показників	Кількість працевлаштованих осіб, чисельність безробітних, кількість вакансій	Простота використання, об'єктивність даних	Не враховує якість послуг та зовнішні фактори
Коефіцієнтний	Використання відносних показників та коефіцієнтів ефективності	Рівень працевлаштування, навантаження на вакансію, частка осіб, охоплених навчанням	Дас можливість порівнювати результати різних регіонів	Потребує детальної статистичної бази
Порівняльний	Порівняння показників у динаміці або між регіонами	Темпи зміни показників, регіональні відмінності	Дозволяє виявити тенденції та кращі практики	Залежить від наявності зіставної інформації
Соціологічний	Оцінювання діяльності через думку клієнтів й роботодавців	Рівень задоволеності послугами, якість обслуговування	Дозволяє оцінити якість послуг	Суб'єктивність результатів
Комплексний	Поєднання кількох методів оцінювання	Сукупність статистичних, відносних та якісних показників	Найбільш повна та об'єктивна оцінка	Складність проведення аналізу

Примітка. Побудовано автором на основі [11, 12, 13]

Кожен з них має свої переваги і недоліки, тому їх поєднання є ідеальним. Комплексне використання різноманітних методичних прийомів дозволяє об'єктивно оцінити ефективність роботи служби зайнятості, визначити переваги та недоліки її функціонування, розробити обґрунтовані рекомендації щодо підвищення ефективності роботи. Статистичний і коефіцієнтний методи забезпечують кількісну оцінку результатів діяльності служб зайнятості, тоді як соціологічні методи дозволяють визначити рівень задоволеності споживачів отриманими послугами, а порівняльні методи, у свою чергу, дозволяють визначити тенденції розвитку та регіональні особливості служб зайнятості.

1.3. Міжнародний досвід організації діяльності служб зайнятості

В умовах глобалізації економічного процесу та постійних змін на ринку праці особливого значення набуває вивчення міжнародного досвіду організації діяльності служб зайнятості. Досвід країн з розвиненою економікою свідчить, що ефективна діяльність служб зайнятості є важливим інструментом забезпечення стабільності ринку праці, підтримки безробітних, задоволення потреб роботодавців у трудових ресурсах.

Тому аналіз зарубіжного досвіду дозволяє визначити найбільш ефективний спосіб організації служб зайнятості та оцінити можливість його використання в Україні. Для узагальнення особливостей функціонування служб зайнятості в окремих країнах світу доцільно здійснити їх порівняльну характеристику (табл. 1.3).

Німецька модель вважається однією з найефективніших моделей організації служб зайнятості.

«У Німеччині функції державної служби зайнятості виконує Федеральне агентство праці, діяльність якого спрямована не тільки на сприяння зайнятості населення, а й на реалізацію активної політики зайнятості. Особливістю

німецької системи є те, що служба зайнятості тісно пов'язана з роботодавцями, навчальними закладами та органами місцевого самоврядування. Акцент зроблено на кваліфікації, перепідготовці та підвищенні кваліфікації безробітних. Крім того, широко використовується система підтримки клієнтів, яка дозволяє врахувати особливості кожного шукача роботи» [17, 21].

Таблиця 1.3. Порівняльна характеристика діяльності служб зайнятості в окремих країнах світу

Країна	Основні особливості діяльності служби зайнятості	Переваги системи	Можливість використання в Україні
Німеччина	Тісна співпраця з роботодавцями, професійне навчання, індивідуальний супровід клієнтів	Високий рівень працевлаштування, ефективна перекваліфікація	Висока
США	Децентралізація управління, цифрові сервіси, самостійність громадян	Гнучкість та швидкість працевлаштування	Часткова
Японія	Орієнтація на довгострокову зайнятість, співпраця освіти і бізнесу	Стабільність трудових відносин	Висока
Франція	Активна підтримка молоді та вразливих груп населення	Високий рівень соціального захисту	Висока
Данія	Індивідуальні плани працевлаштування, активна політика зайнятості	Швидке повернення безробітних до роботи	Висока
Швеція	Поєднання соціальної підтримки та професійної адаптації	Низький рівень тривалого безробіття	Висока
Україна	Поєднання соціального захисту та сприяння працевлаштуванню	Розвиток цифрових сервісів та професійного навчання	Потребує подальшого вдосконалення

Примітка. Побудовано автором на основі [17, 21, 22, 23, 24, 25, 26]

Порівняно з Україною німецька система характеризується цифровізацією послуг та значними фінансовими ресурсами для реалізації програм

працевлаштування.

Для України особливе значення має досвід навчання безробітних та тісна співпраця служби зайнятості з роботодавцями.

«Сполучені Штати Америки демонструють значний досвід організації служб зайнятості. Американська система працевлаштування базується на принципі децентралізації та високого рівня конкуренції між учасниками ринку праці. Значна частина послуг надається через спеціальні центри зайнятості, які надають інформаційну підтримку, професійні консультації та допомагають у пошуку роботи. Особливістю американської моделі є активне використання сучасних інформаційних технологій та електронних платформ працевлаштування. Водночас у США соціальний захист безробітних розвинений гірше, ніж у європейських країнах, і відповідальність за працевлаштування покладається на самого громадянина» [17, 22].

Слід зазначити, що американська модель характеризується більшою гнучкістю та орієнтацією на незалежність населення, тому повністю перенести такий досвід на ситуацію в Україні неможливо через відмінності у соціально-економічному розвитку та системі соціального забезпечення населення.

«Цікавим є також досвід Японії, де діяльність служби зайнятості спрямована насамперед на забезпечення довгострокової зайнятості населення та підтримання стабільних трудових відносин. Співпраця між урядом, роботодавцями та працівниками відіграє важливу роль у функціонуванні японського ринку праці. Державна служба зайнятості активно сприяє професійній орієнтації молоді, працевлаштуванню випускників навчальних закладів, адаптації працівників до змін у структурі економіки» [17, 24].

Особливістю цієї моделі є висока відповідальність роботодавців за підвищення кваліфікації співробітників і велика увага до постійного навчання персоналу.

Для України, у свою чергу, може бути корисним досвід розвитку системи професійної орієнтації та налагодження партнерства між службами зайнятості, навчальними закладами та роботодавцями.

«Франція також має позитивний досвід роботи зі службами зайнятості. Для французької моделі характерна активна участь держави в регулюванні процесу зайнятості та високий рівень соціального захисту населення. Велика увага приділяється підтримці молоді, людей передпенсійного віку та інших соціально незахищених верств населення» [17, 23].

Заохочення роботодавців створювати нові робочі місця через податкові кредити та фінансову компенсацію є важливим інструментом державної політики. Порівняно з Україною, французька система має фінансові можливості для реалізації програм підтримки зайнятості.

Водночас певні механізми заохочення роботодавців можуть бути успішно адаптовані до ситуації в Україні.

«Значний інтерес викликає досвід скандинавських країн, особливо Швеції та Данії. Їхні служби зайнятості базуються на концепції активної політики зайнятості, яка поєднує матеріальну підтримку безробітних із заходами щодо швидкого повернення до роботи. Важливою складовою такої політики є професійна підготовка, перепідготовка, індивідуальні плани працевлаштування, постійна підтримка клієнтів» [17, 25, 26].

Для України це впровадження є складним, адже ця система потребує значних фінансових ресурсів. Проте окремі елементи, особливо індивідуальний підхід до роботи з безробітними, можуть бути ефективно використані в роботі української служби зайнятості.

Як свідчить міжнародний досвід, більшість розвинених країн приділяють особливу увагу активним заходам сприяння зайнятості населення. На відміну від традиційних підходів, які зосереджені переважно на виплаті допомоги по безробіттю, сучасні служби зайнятості зосереджені на швидкому поверненні людей до роботи за допомогою професійного навчання, перепідготовки, кар'єрних консультацій та розвитку цифрових послуг.

Сьогодні саме цей метод поступово впроваджується в діяльність Служби зайнятості України.

Слід визначити, що міжнародний досвід організації служб зайнятості

свідчить про різноманітність підходів до регулювання зайнятості населення. Найбільш перспективними для України є елементи німецької, французької та скандинавської моделей, які передбачають активну співпрацю з роботодавцями, розвиток професійного навчання, використання цифрових технологій, індивідуальний підхід до роботи з клієнтами. Водночас деякі елементи американської моделі, що базується на мінімальному втручанні держави та високому рівні персональної відповідальності громадян, дещо несумісні з сучасними соціально-економічними умовами України.

Тому подальший розвиток служби зайнятості в Україні має здійснюватися шляхом адаптації найбільш ефективних міжнародних практик з урахуванням національних особливостей та потреб вітчизняного ринку праці. Основні напрями використання міжнародного досвіду для вдосконалення діяльності Державної служби зайнятості України наведено на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Сутність служби зайнятості як соціально-економічного інституту (узагальнено автором на основі джерела[17])

Тож, як свідчить міжнародний досвід, найбільш ефективним напрямком розвитку служб зайнятості є кваліфікація та перепідготовка безробітних, цифровізація послуг, активна комунікація з роботодавцями, індивідуальний підхід до роботи з клієнтами. Реалізація цих інструментів сприятиме підвищенню ефективності діяльності Державної служби зайнятості України та покращенню результатів реалізації державної політики зайнятості.

Отже, у результаті теоретичного дослідження визначено, що служба зайнятості є важливим соціально-економічним інститутом, який забезпечує реалізацію державної політики зайнятості та виступає посередником між громадянами, роботодавцями та державою. Його діяльність є комплексною і поєднує соціальні, економічні, організаційні та сервісні функції.

Також соціальне значення служби зайнятості полягає у підтримці безробітних громадян, які потребують допомоги у працевлаштуванні, а економічне значення проявляється в ефективному використанні трудового потенціалу, скороченні періоду безробіття, забезпеченні роботодавців необхідними трудовими ресурсами.

Дослідження показали, що ефективна діяльність служб зайнятості базується на дотриманні правових принципів, доступності послуг, рівних можливостях, соціальній справедливості, адресному підході до різних категорій клієнтів. Особливістю сучасної служби зайнятості є те, що вона орієнтована не лише на безробітних громадян, а й на роботодавців, молодь, внутрішніх мігрантів, інвалідів, учасників бойових дій та інші категорії населення, які потребують підтримки на ринку праці. Це свідчить про те, що служба зайнятості поступово перетворюється з традиційної установи соціальної допомоги на сучасний сервісний центр.

У результаті проведені теоретичне дослідження дозволило сформулювати комплексне уявлення про сутність, функції та особливості служби зайнятості, а також визначити основні методи оцінки її ефективності та перспективні напрями використання міжнародного досвіду. Отримані результати слугуватимуть теоретичною основою для подальшого аналізу та оцінки

діяльності Волинського обласного центру зайнятості.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛИНСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика Волинського обласного центру зайнятості

Волинський обласний центр зайнятості є складовою частиною державної інституційної системи регулювання ринку праці України та функціонує як регіональний орган Державної служби зайнятості. Його діяльність спрямована на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, соціального захисту від безробіття та забезпечення збалансованого розвитку регіонального ринку праці.

Відповідно до даних офіційного порталу Волинського обласного центру зайнятості [4], установа діє як територіальний підрозділ централізованої системи Державної служби зайнятості України. Вона є державною організацією, що забезпечує виконання законодавства у сфері зайнятості населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Організаційно-правова форма центру визначається як державна установа, що функціонує на принципах соціального страхування і фінансується за рахунок відповідних фондів. Його діяльність здійснюється відповідно до законодавчих актів України, зокрема Закону України «Про зайнятість населення» та нормативних документів Державної служби зайнятості.

«Функціональне призначення Волинського обласного центру зайнятості полягає у комплексному забезпеченні посередництва між роботодавцями та особами, які шукають роботу, а також у реалізації заходів соціального захисту населення. Основними функціями установи є:

- сприяння працевлаштуванню населення через підбір підходящих вакансій;
- реєстрація безробітних та надання їм відповідного статусу;

- виплата матеріального забезпечення та надання соціальних послуг у межах страхування на випадок безробіття;
- організація професійної орієнтації, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації;
- надання інформаційно-консультаційних послуг населенню та роботодавцям;
- реалізація державних та регіональних програм зайнятості» [4].

Таким чином, центр виконує роль інституційного посередника на ринку праці, забезпечуючи узгодження попиту й пропозиції робочої сили та підтримку економічної активності населення.

Практична діяльність Волинського обласного центру зайнятості реалізується за кількома взаємопов'язаними напрямками:

1. Робота з населенням (шукачами роботи) - передбачає надання послуг кар'єрного консультування, допомогу у підготовці резюме, організацію професійного тестування та визначення індивідуальної траєкторії працевлаштування.

2. Професійне навчання та розвиток людського капіталу - включає організацію курсів перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування, що фінансуються за рахунок державних програм і спрямовані на адаптацію трудових ресурсів до змін на ринку праці.

3. Співпраця з роботодавцями - реалізується через підбір персоналу, консультації щодо трудового законодавства, організацію ярмарків вакансій та застосування програм стимулювання зайнятості, включаючи компенсаційні механізми для бізнесу.

4. Підтримка підприємницької діяльності - передбачає надання консультацій щодо відкриття власної справи та участь у програмах мікрогрантів і державного фінансування бізнес-ініціатив.

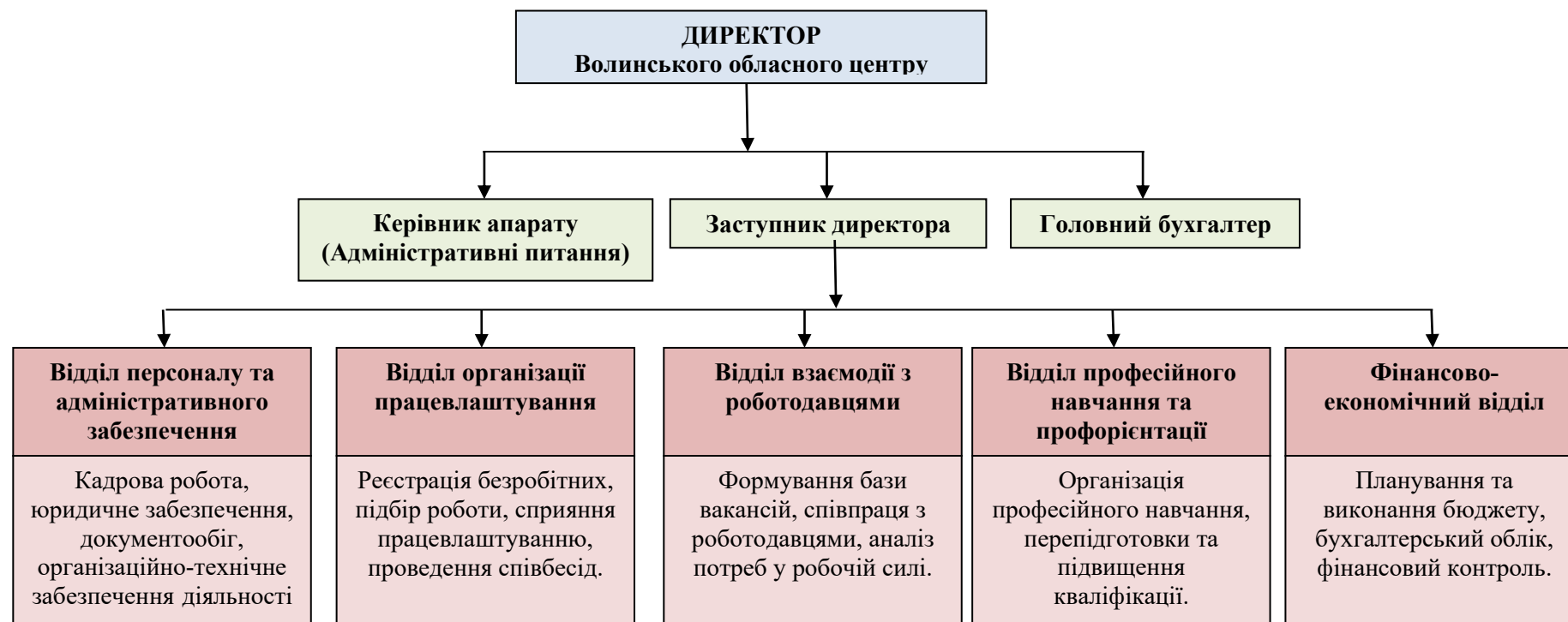
5. Інформаційно-аналітична діяльність - охоплює моніторинг стану ринку праці, аналіз попиту і пропозиції робочої сили та формування відповідної статистичної бази.

Загальна структура управління Волинського обласного центру зайнятості характеризується ієрархічною побудовою з чітким розподілом функцій та повноважень між керівними та структурними підрозділами (рис. 2.1). На вищому рівні управління знаходиться директор центру, який здійснює загальне керівництво, визначає стратегічні напрями діяльності та забезпечує координацію роботи всіх підрозділів установи.

Безпосередньо директорові підпорядковуються керівник апарату з адміністративних питань, заступник директора та головний бухгалтер, кожен з яких відповідає за окремі напрями діяльності. Керівник апарату забезпечує організаційно-адміністративну підтримку функціонування установи, тоді як заступник директора координує реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення, а головний бухгалтер відповідає за фінансово-економічне забезпечення діяльності центру.

Функціональна структура установи представлена профільними відділами, які спеціалізуються на виконанні окремих завдань. Зокрема, відділ персоналу та адміністративного забезпечення здійснює кадрову політику, юридичний супровід, документообіг та організаційно-технічне забезпечення. Відділ організації працевлаштування забезпечує реєстрацію безробітних, підбір підходящої роботи та сприяння їх працевлаштуванню. Відділ взаємодії з роботодавцями відповідає за формування бази вакансій, розвиток співпраці з роботодавцями та аналіз потреб ринку праці в робочій силі. Відділ професійного навчання та профорієнтації організовує професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації громадян. Фінансово-економічний відділ здійснює планування бюджету, ведення бухгалтерського обліку та фінансовий контроль.

Нижчий рівень управління представлений мережею територіальних підрозділів, які функціонують на місцевому рівні та безпосередньо забезпечують надання послуг населенню і роботодавцям.



МЕРЕЖА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ (на місцевому рівні)

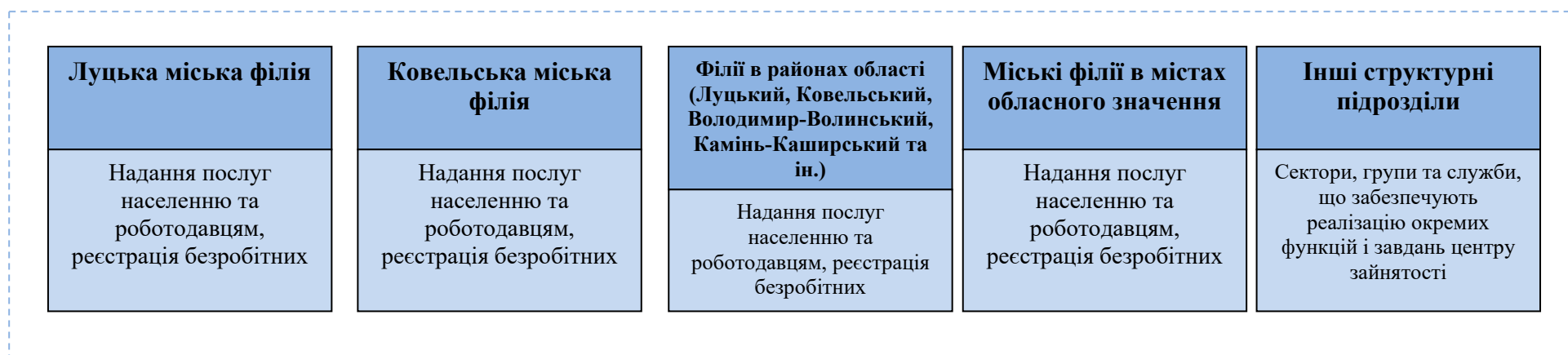


Рис. 2.1. Загальна структура управління Волинського обласного центру зайнятості (побудовано автором за даними [4])

До цієї мережі належать міські та районні філії, зокрема Луцька та Ковельська міські філії, філії в районах області, а також інші структурні підрозділи, що виконують спеціалізовані функції. Основною їх діяльністю є реєстрація безробітних, надання послуг із працевлаштування та взаємодія з роботодавцями.

Отже, організаційна структура Волинського обласного центру зайнятості поєднує централізоване управління з функціональною спеціалізацією та територіальною децентралізацією, що забезпечує ефективну реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення.

2.2. Аналіз основних напрямів діяльності центру зайнятості регіону

Надалі проведемо аналіз основних показників діяльності Волинського обласного центру зайнятості за основними напрямками його роботи.

Аналіз динаміки кількості осіб, які отримували послуги Волинського обласного центру зайнятості упродовж 2020-2025 років (рис. 2.2), свідчить про наявність загальної тенденції до скорочення обсягів охоплення населення відповідними послугами. Зокрема, у 2020 році загальна чисельність осіб, які скористалися послугами центру, становила 60 121 особу, тоді як у 2021 році цей показник дещо знизився до 57 658 осіб. У подальшому спостерігається більш виражене скорочення: у 2022 році кількість отримувачів послуг становила 31 815 осіб, у 2023 році - 22 328 осіб, а у 2024 році - 19 759 осіб. У 2025 році відмічено незначне зростання показника до 21 696 осіб, що може свідчити про часткову стабілізацію ситуації.

Аналогічну тенденцію демонструє і чисельність осіб, які мали статус безробітного. У 2020 році цей показник становив 33 953 особи, у 2021 році - 33 210 осіб, після чого відбулося суттєве скорочення до 23 435 осіб у 2022 році та до 13 565 осіб у 2023 році. У 2024 році кількість безробітних зменшилась до 11 006 осіб, а у 2025 році - до 10 143 осіб, що відображає стійку низхідну

динаміку.

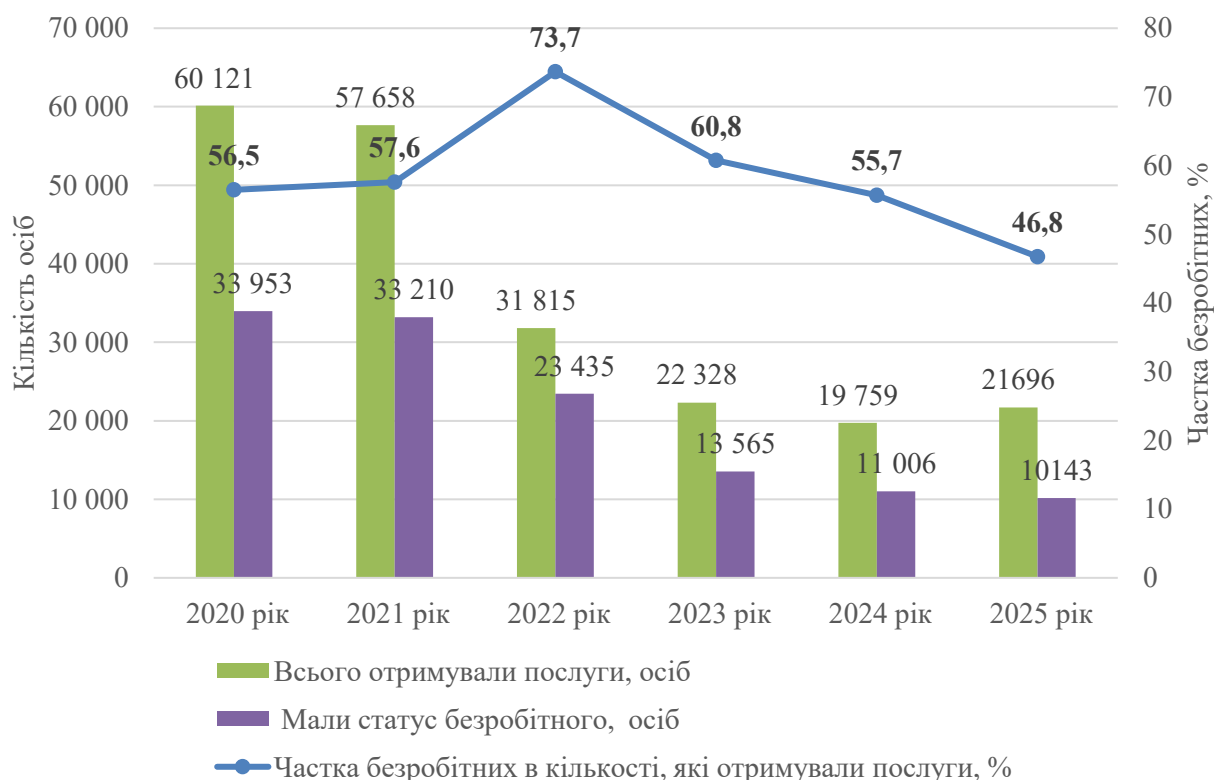


Рис. 2.2. Динаміка кількості осіб, які отримували послуги Волинського обласного центру зайнятості та з них частка безробітних за 2020-2025 рр. (побудовано автором за даними [4])

Водночас частка безробітних у загальній кількості осіб, які отримували послуги, демонструє більш складний характер змін. У 2020 році цей показник становив 56,5 %, у 2021 році - 57,6 %, що свідчить про відносну стабільність. У 2022 році зафіксовано різке зростання частки до 73,7 %, що, ймовірно, пов'язано із змінами на ринку праці та зростанням питомої ваги безробітних серед клієнтів служби зайнятості. У наступні роки спостерігається поступове зниження цього показника: до 60,8 % у 2023 році, 55,7 % у 2024 році та 46,8 % у 2025 році.

Отже, узагальнення наведених даних дає підстави констатувати, що упродовж досліджуваного періоду відбулося суттєве скорочення як загальної кількості отримувачів послуг, так і чисельності безробітних, при цьому частка останніх після короткочасного підвищення у 2022 році демонструє тенденцію

до зниження. Це може свідчити про поступову трансформацію структури клієнтів служби зайнятості та зміну співвідношення між різними категоріями отримувачів послуг.

Порівняльний аналіз динаміки кількості осіб, які отримували послуги Волинської обласної служби зайнятості, та чисельності осіб зі статусом безробітного станом на початок 2021-2026 років (рис. 2.3) дозволяє виявити узгоджені тенденції змін обох показників у часі.

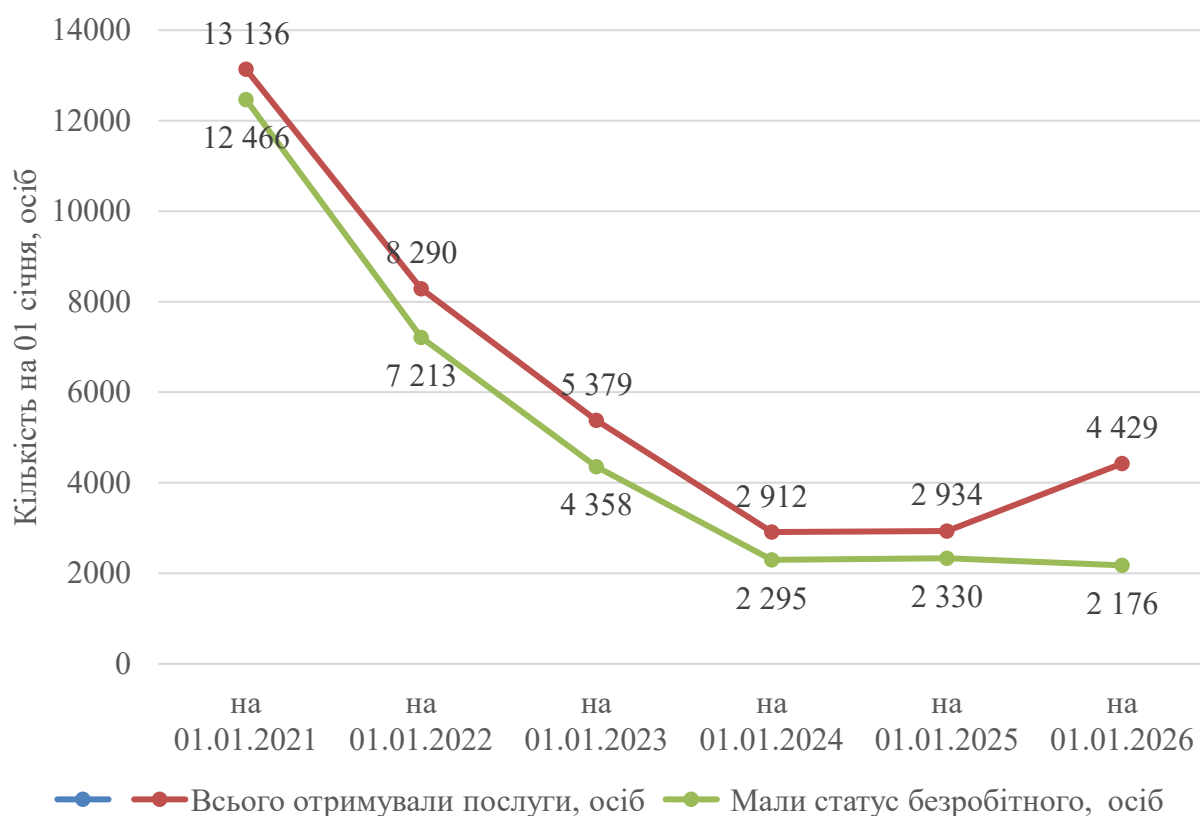


Рис. 2.3. Порівняння динаміки кількості осіб, які отримували послуги та мали статус безробітного у Волинській обласній службі зайнятості на початок 2021-2026 рр. (побудовано автором за даними [4])

На початку 2021 року загальна чисельність отримувачів послуг становила 13 136 осіб, із яких 12 466 осіб мали статус безробітного, що свідчить про домінування цієї категорії серед клієнтів служби зайнятості. Уже станом на 01.01.2022 року спостерігається різке скорочення обох показників: загальна кількість отримувачів послуг зменшилась до 8 290 осіб, а кількість безробітних — до 7 213 осіб, що відображає суттєві зміни у функціонуванні ринку праці.

У наступному періоді зниження набуває поступовішого характеру. Зокрема, станом на початок 2023 року кількість отримувачів послуг становила 5 379 осіб, тоді як чисельність безробітних - 4 358 осіб. Аналогічна тенденція зберігається і станом на 01.01.2024 року, коли відповідні показники зменшилися до 2 912 та 2 295 осіб. При цьому темпи скорочення поступово сповільнюються, що може свідчити про часткову адаптацію соціально-економічного середовища.

Станом на початок 2025 року загальна кількість осіб, які отримували послуги, дещо зростає до 2 934 осіб, однак кількість безробітних залишилась майже незмінною - 2 330 осіб. Така динаміка може вказувати на розширення кола отримувачів послуг за рахунок інших категорій населення, окрім зареєстрованих безробітних.

Особливої уваги заслуговує ситуація на початок 2026 року, коли зафіксовано помітне зростання загальної кількості отримувачів послуг до 4 429 осіб на тлі подальшого зниження чисельності безробітних до 2 176 осіб. Це свідчить про зміну структури клієнтів служби зайнятості, зокрема зменшення питомої ваги осіб зі статусом безробітного та одночасне зростання ролі інших категорій користувачів послуг.

Отже, упродовж досліджуваного періоду простежується синхронне скорочення обох показників із 2021 до 2024 року, після чого динаміка набуває диференційованого характеру: загальна кількість отримувачів послуг демонструє тенденцію до відновлення, тоді як чисельність безробітних і надалі знижується. Така асиметрія динаміки вказує на структурні зміни у діяльності служби зайнятості та трансформацію попиту на її послуги.

Аналіз динаміки кількості осіб, які отримали роботу за сприяння Волинського обласного центру зайнятості у 2020-2024 роках (рис. 2.4), дає підстави констатувати хвилеподібний характер змін із загальною тенденцією до скорочення у середньостроковій перспективі та ознаками відновлення у кінці досліджуваного періоду. У 2020 році загальна кількість працевлаштованих становила 19 154 особи, що є найвищим значенням серед розглянутих років.

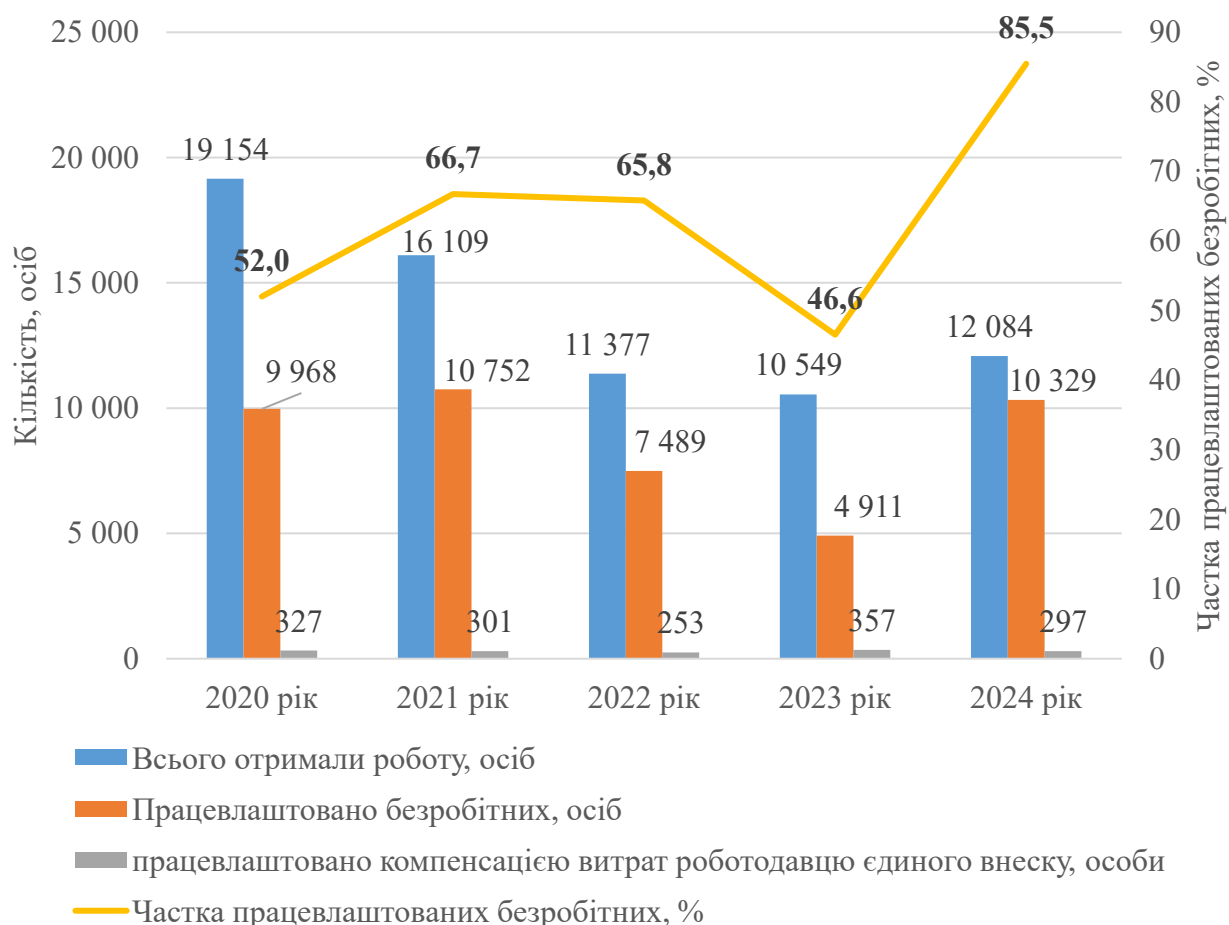


Рис. 2.4. Динаміка кількості осіб, які отримали роботу, зокрема були працевлаштовані Волинським обласним центром зайнятості, з них шляхом компенсації витрат роботодавцю єдиного внеску за 2020-2024 рр. (побудовано автором за даними [4])

У 2021 році показник зменшився до 16 109 осіб, а у 2022 році – до 11 377 осіб, що відображає суттєве скорочення масштабів працевлаштування. У 2023 році зниження продовжилось, хоча й менш інтенсивно, до рівня 10 549 осіб. Разом із тим у 2024 році спостерігається певне відновлення – кількість осіб, які отримали роботу, зросла до 12 084 осіб.

Чисельність безробітних, які були працевлаштовані за сприяння служби зайнятості, загалом відтворює аналогічну траєкторію. Зокрема, у 2020 році цей показник становив 9 968 осіб, у 2021 році зріс до 10 752 осіб, після чого у 2022 році скоротився до 7 489 осіб, а у 2023 році – до 4 911 осіб. У 2024 році відбулося різке збільшення цього показника до 10 329 осіб, що фактично

повернуло його до значень, близьких до початкового рівня досліджуваного періоду.

Водночас працевлаштування із використанням механізму компенсації витрат роботодавцю єдиного внеску характеризується відносно стабільними, але порівняно невеликими обсягами. У 2020 році чисельність таких осіб становила 327 осіб, у 2021 році – 301 особу, у 2022 році – 253 особи, тоді як у 2023 році спостерігається зростання до 357 осіб. У 2024 році показник дещо знизився до 297 осіб, що свідчить про обмежене, але сталий характер застосування цього інструменту стимулювання зайнятості.

Окремої уваги заслуговує динаміка частки працевлаштованих безробітних у загальній кількості осіб, які отримали роботу. У 2020 році вона становила 52,0%, у 2021 році зросла до 66,7 %, залишаючись на близькому рівні у 2022 році (65,8 %). Однак у 2023 році відбулося істотне зниження показника до 46,6%, що відображає зміну співвідношення між різними категоріями зайнятого населення. У 2024 році зафіксовано різке зростання частки до 85,5%, що свідчить про домінування працевлаштування саме осіб зі статусом безробітного у структурі отримувачів послуг.

Таким чином, результати аналізу дозволяють зробити висновок про нестійкість динаміки працевлаштування, яка зумовлена впливом зовнішніх соціально-економічних чинників, а також про суттєві зміни у структурі працевлаштованих осіб, зокрема посилення ролі безробітних у 2024 році. Одночасно механізм компенсації витрат роботодавцям зберігає допоміжний характер і не має визначального впливу на загальні обсяги працевлаштування.

2.3. Аналіз та оцінка ефективності діяльності Волинського обласного центру зайнятості з надання послуг громадянам

Аналіз зміни кількості працевлаштованих представників окремих соціально вразливих категорій населення за сприяння Волинського обласного центру зайнятості упродовж 2020-2024 років (рис. 2.5) дозволяє виявити диференційований характер динаміки залежно від категорії отримувачів послуг.

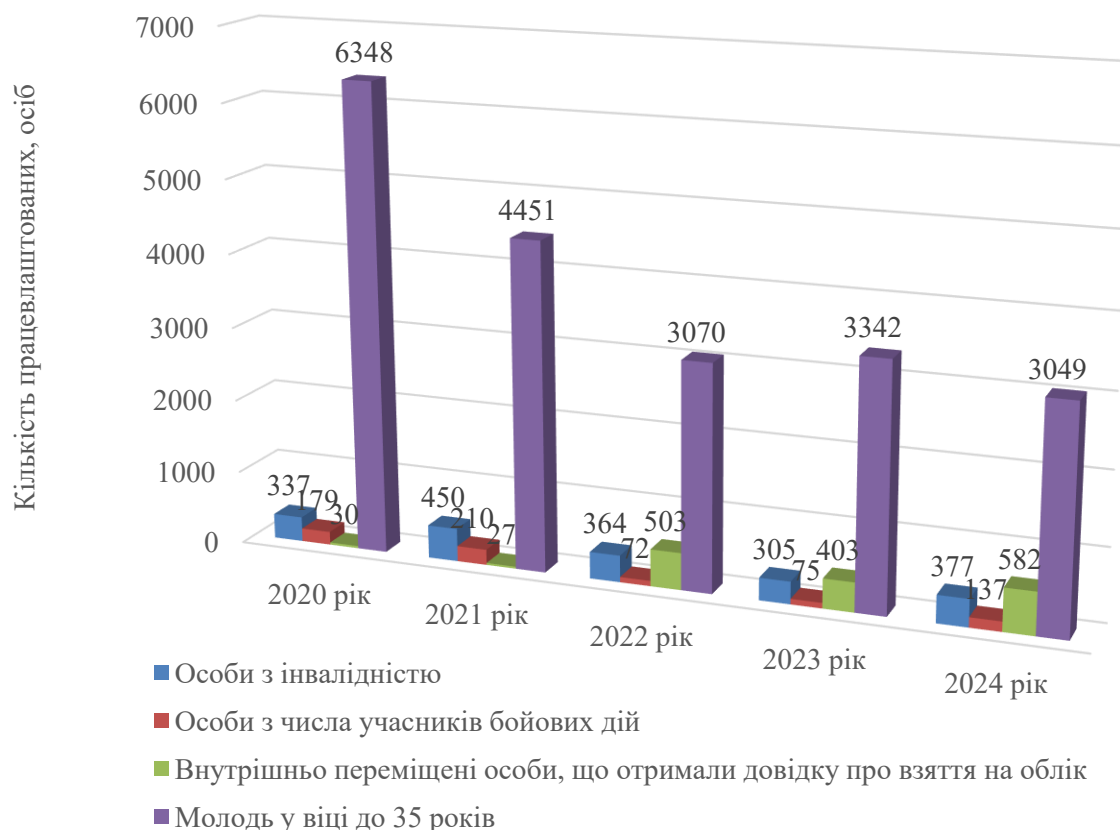


Рис. 2.5. Аналіз зміни кількості працевлаштованих особливих категорій громадян за сприяння Волинського обласного центру зайнятості у 2020-2024 роках (побудовано автором за даними [4])

Найбільш чисельною групою серед працевлаштованих у всі роки залишалася молодь віком до 35 років. У 2020 році її кількість становила 6 348 осіб, однак уже у 2021 році відбулося скорочення до 4 451 особи. У 2022 році тенденція до зменшення збереглася, і показник знизився до 3 070 осіб. У 2023 році спостерігається певне відновлення - до 3 342 осіб, після чого у 2024 році знову зафіксовано незначне скорочення до 3 049 осіб. Таким чином, загальна

динаміка для цієї категорії має низхідний характер із періодичними коливаннями.

Кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю демонструє відносно стабільні значення з незначними коливаннями. У 2020 році цей показник дорівнював 337 особам, у 2021 році зріс до 450 осіб, після чого у 2022 році знизився до 364 осіб. У 2023 році зафіксовано подальше скорочення до 305 осіб, тоді як у 2024 році відбулося певне відновлення до 377 осіб. Це свідчить про відсутність стійкої тенденції та залежність показника від ситуативних чинників.

Для категорії осіб з числа учасників бойових дій характерною є динаміка із тенденцією до поступового збільшення після початкового спаду. У 2020 році було працевлаштовано 179 осіб, у 2021 році - 210 осіб, однак у 2022 році показник різко зменшився до 72 осіб. Надалі спостерігається зростання: до 75 осіб у 2023 році та до 137 осіб у 2024 році, що може свідчити про поступове посилення уваги до цієї категорії громадян.

Суттєво іншу динаміку демонструє категорія внутрішньо переміщених осіб. У 2020 році чисельність працевлаштованих представників цієї групи становила лише 30 осіб, тоді як у 2021 році незначно зменшилась до 27 осіб. Починаючи з 2022 року відбувається різке зростання показника до 503 осіб, яке продовжується у 2023 році (403 особи) та досягає максимального значення у 2024 році - 582 особи. Така тенденція відображає суттєве розширення масштабів підтримки внутрішньо переміщених осіб на ринку праці.

Узагальнюючи результати аналізу, можна зазначити, що у структурі працевлаштованих особливих категорій населення відбуваються зміни, пов'язані як із зовнішніми соціально-економічними умовами, так і з трансформацією пріоритетів державної політики зайнятості. При цьому скорочення чисельності працевлаштованої молоді супроводжується зростанням ролі внутрішньо переміщених осіб, тоді як інші категорії характеризуються нестійкою динамікою без чітко вираженого довготривалого тренду.

Аналіз охоплення безробітного населення програмами сприяння

працевлаштуванню у Волинському обласному центрі зайнятості упродовж 2020-2025 років (рис. 2.6) свідчить про істотні зміни як у масштабах залучення громадян до активних заходів, так і у співвідношенні окремих інструментів політики зайнятості.

Динаміка участі безробітних у громадських та інших роботах тимчасового характеру демонструє чітко виражену тенденцію до скорочення у період 2020-2023 років. Зокрема, у 2020 році до таких заходів було залучено 5 032 особи, тоді як уже у 2021 році їх чисельність зменшилася до 2 994 осіб. У 2022 році зниження продовжилося до рівня 1 029 осіб, а у 2023 році показник досяг мінімального значення - 535 осіб.

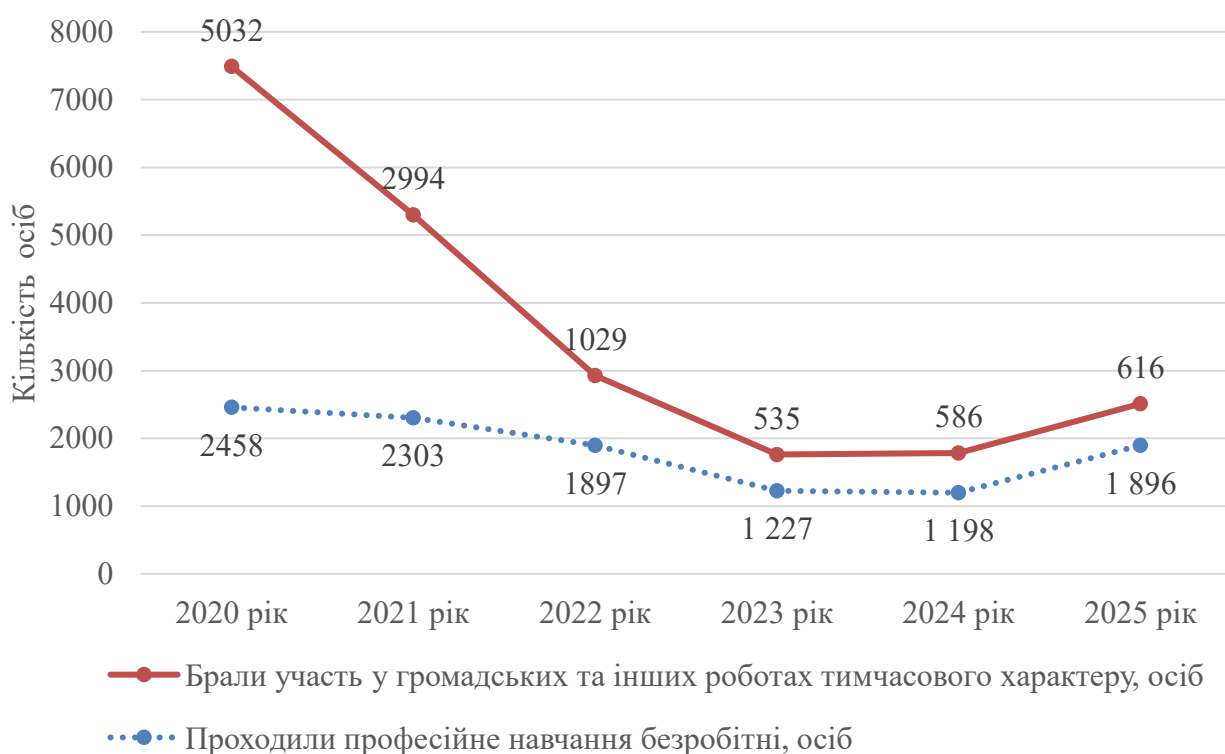


Рис. 2.6. Аналіз охоплення безробітних програмами сприяння працевлаштування у Волинському обласному центрі зайнятості за 2020-2025 рр. (побудовано автором за даними [4])

У 2024 році кількість учасників практично не змінилася (586 осіб), що свідчить про певну стабілізацію, тоді як у 2025 році спостерігається помітне зростання – до 2 616 осіб. Це може вказувати на активізацію застосування тимчасових форм зайнятості як інструменту підтримки ринку праці.

Схожу, але менш різку динаміку демонструє показник охоплення безробітних професійним навчанням. У 2020 році відповідні програми пройшли 2 458 осіб, після чого у 2021 році їх кількість дещо скоротилася до 2 303 осіб. Подальше зниження мало поступовий характер: до 1 897 осіб у 2022 році та до 1 227 осіб у 2023 році. У 2024 році показник зафіксовано на рівні 1 198 осіб, що свідчить про збереження низького рівня охоплення. Водночас у 2025 році відбулося відновлення до 1 896 осіб, що може відображати посилення уваги до підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Порівняльний розгляд двох напрямів програм сприяння працевлаштуванню дозволяє констатувати, що громадські та тимчасові роботи характеризуються більш волатильною динамікою з різкими коливаннями показників, тоді як професійне навчання демонструє відносно плавну зміну із поступовим зниженням і подальшим частковим відновленням. Водночас у 2025 році спостерігається синхронне зростання охоплення за обома напрямками, що може свідчити про загальну активізацію політики зайнятості.

Отже, у межах досліджуваного періоду відбулося значне звуження охоплення безробітних активними програмами у 2020–2023 роках із подальшим поступовим розширенням у 2024–2025 роках. Така динаміка відображає адаптацію інструментів державної служби зайнятості до змін соціально-економічних умов, а також пошук більш ефективних механізмів інтеграції безробітних до ринку праці.

Аналіз динаміки охоплення населення профорієнтаційними послугами, що надавалися за сприяння Волинського обласного центру зайнятості у 2020–2023 роках (рис. 2.7), засвідчує наявність змін як у загальному обсязі наданих послуг, так і в структурі їх споживачів.

У 2020 році кількість осіб, охоплених профорієнтаційними заходами, становила 57 973 особи, з яких 32 321 особа належала до категорії безробітних, що відповідало частці 55,8 %. У 2021 році спостерігалось істотне зростання загальної кількості охоплених осіб до 80 879, однак чисельність безробітних серед них зросла незначною мірою – до 32 515 осіб, унаслідок чого їх частка

знизилися до 40,2 %. Це свідчить про розширення кола отримувачів послуг за рахунок інших категорій населення.

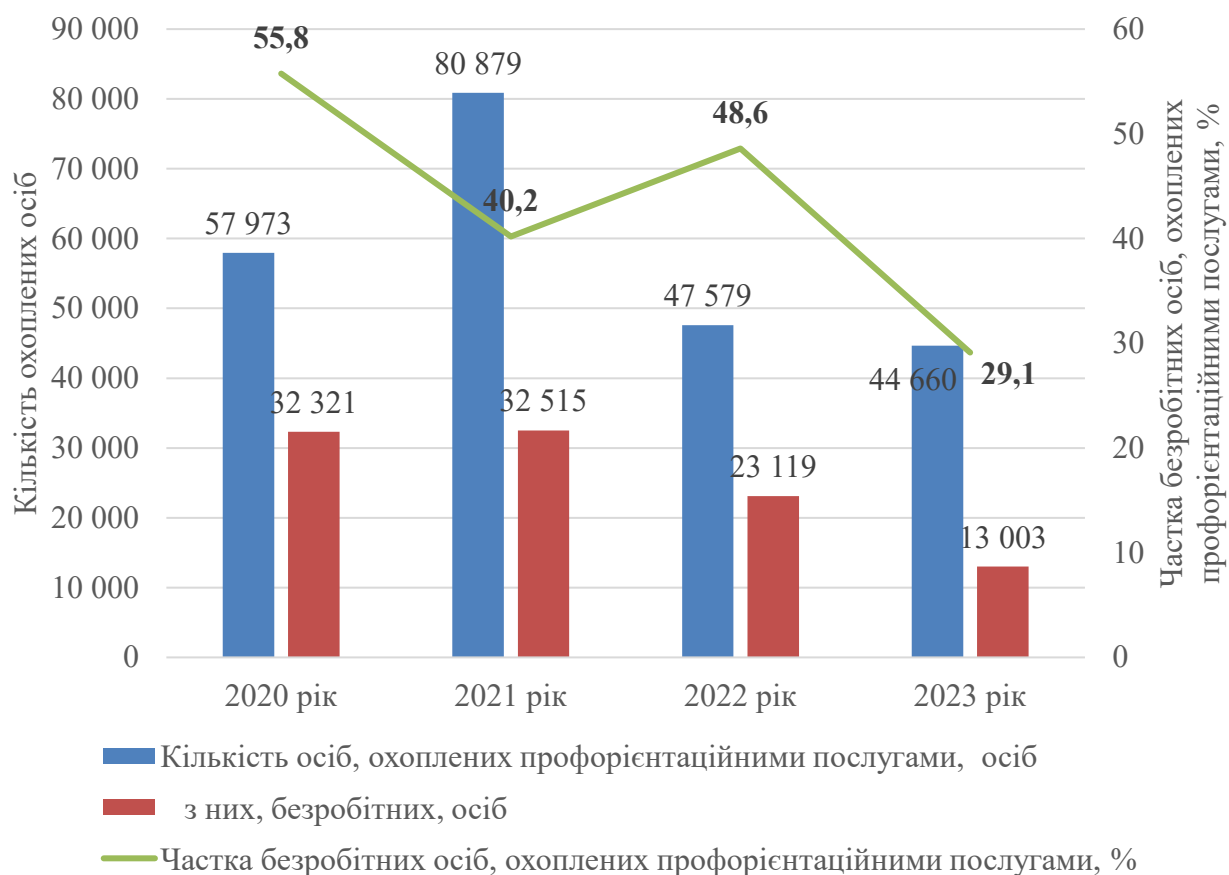


Рис. 2.7. Аналіз охоплених профорієнтаційними послугами за сприяння Волинського обласного центру зайнятості за 2020-2023 рр. (побудовано автором за даними [4])

У 2022 році загальна кількість осіб, залучених до профорієнтаційних заходів, скоротилася до 47 579 осіб, при цьому чисельність безробітних серед них становила 23 119 осіб. Водночас частка безробітних зросла до 48,6 %, що може бути інтерпретовано як посилення спрямованості профорієнтаційної роботи саме на цю категорію громадян.

У 2023 році тенденція до зниження охоплення збереглася: загальна кількість осіб, які отримали профорієнтаційні послуги, становила 44 660 осіб, а з них 13 003 особи були безробітними. Частка безробітних у структурі одержувачів послуг зменшилася до 29,1 %, що є найнижчим значенням за досліджуваний період.

Отже, упродовж 2020–2023 років динаміка охоплення профорієнтаційними послугами характеризується спочатку зростанням, а надалі помітним скороченням загальної кількості отримувачів. При цьому частка безробітних у різні роки змінювалася нерівномірно: після зниження у 2021 році відбулося її часткове відновлення у 2022 році та подальше суттєве скорочення у 2023 році. Така мінливість свідчить про трансформацію підходів до надання профорієнтаційних послуг і перерозподіл уваги між різними категоріями населення.

Порівняльний аналіз співвідношення кількості вакансій і чисельності пошукачів роботи, зареєстрованих у Волинській обласній службі зайнятості станом на 01 січня 2026 року (рис. 2.8), свідчить про суттєву диференціацію ситуації на ринку праці залежно від професійних груп, що відображається у показнику навантаження на одне вільне робоче місце.

Зокрема, у сегменті керівників, державних службовців і менеджерів спостерігається значний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили: за наявності 76 вакансій кількість зареєстрованих пошукачів становить 279 осіб, що формує навантаження на рівні 4 особи на одне робоче місце. Подібна ситуація характерна і для професіоналів, де на 166 вакансій припадає 440 претендентів, а навантаження становить 3 особи, а також для фахівців (168 вакансій і 412 осіб), що відповідає приблизно 2 особам на одне місце.

У групі технічних службовців та допоміжного персоналу співвідношення також свідчить про переважання пропозиції робочої сили: за наявності 84 вакансії та 230 шукачів роботи навантаження становить 3 особи на одне робоче місце. Водночас у сфері торгівлі та послуг фіксується одна з найбільших концентрацій попиту на робочі місця: при 301 вакансії чисельність пошукачів досягає 827 осіб, що також формує навантаження на рівні 3 осіб.

Найбільш напруженою є ситуація у сегменті кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, де при лише 13 вакансіях зареєстровано 63 пошукачі роботи, що зумовлює максимальне навантаження — близько 5 осіб на одне робоче місце. Це вказує на обмежену кількість пропозицій праці при

відносно високій чисельності претендентів.

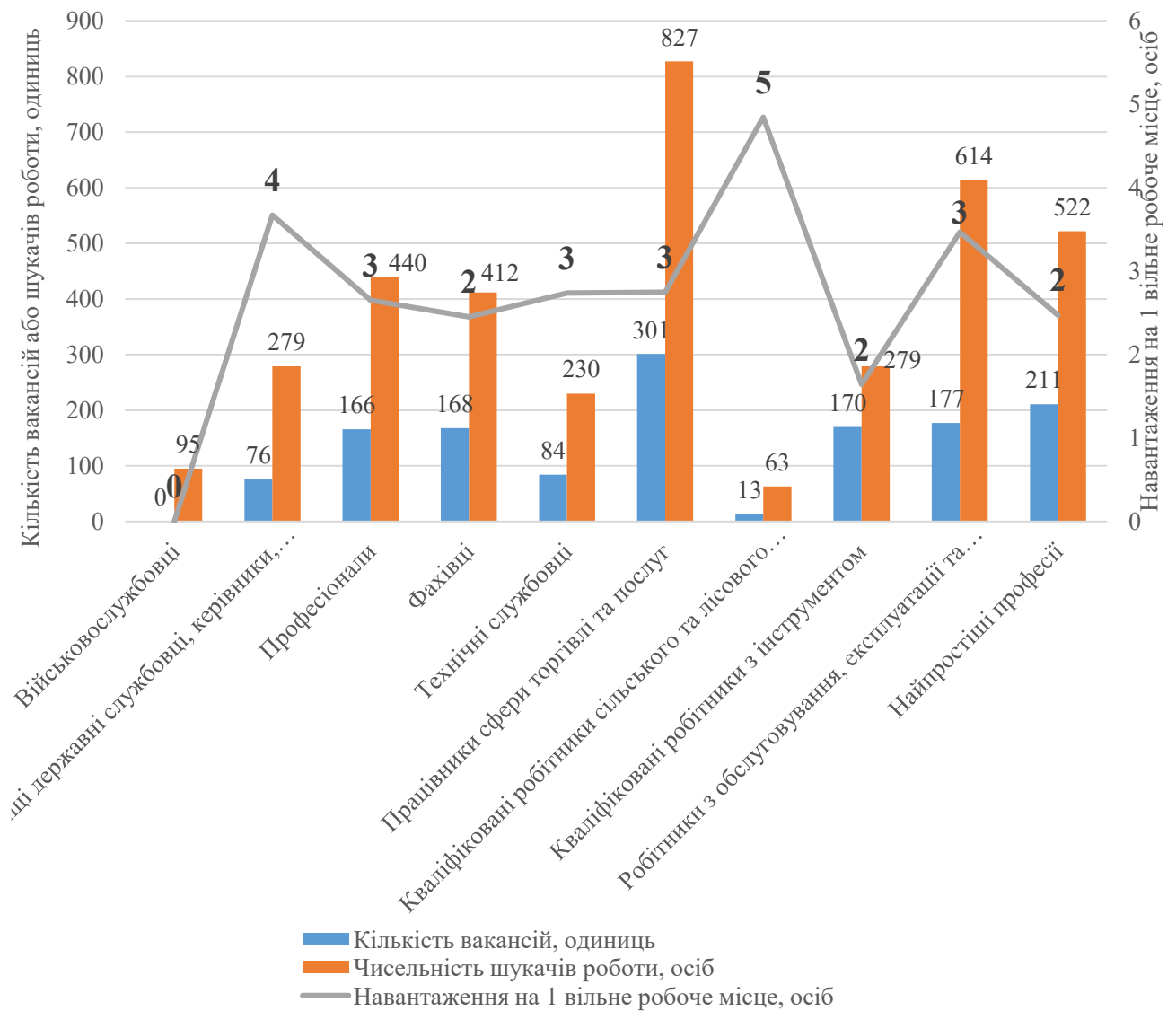


Рис. 2.8. Порівняння кількості вакансій, кількості пошукачів роботи зареєстрованих у Волинській обласній службі зайнятості у розрізі професій станом на 01 січня 2026 року та середнього навантаження на 1 вільне робоче місце (побудовано автором за даними [4])

Натомість у групі кваліфікованих робітників з інструментом ситуація є більш збалансованою: за 170 вакансій обліковано 279 пошукачів, що формує навантаження на рівні 2 осіб. Аналогічна ситуація простежується у категорії найпростіших професій, де при 211 вакансіях зареєстровано 522 особи, а навантаження становить приблизно 2 особи на одне місце.

У сегменті працівників з обслуговування, експлуатації устаткування та

машин відзначається відносно високий рівень конкуренції: при 177 вакансіях чисельність пошукачів становить 614 осіб, що формує навантаження на рівні 3 осіб. Водночас у групі військовослужбовців кількість вакансій практично відсутня (0 одиниць), тоді як чисельність пошукачів становить 95 осіб, що свідчить про відсутність реального ринку пропозиції праці у цьому сегменті.

Узагальнюючи результати, можна зазначити, що для більшості професійних груп характерне перевищення чисельності пошукачів роботи над кількістю вакансій, що обумовлює наявність конкуренції на ринку праці. Найвищий рівень навантаження зафіксовано у вузьких сегментах ринку праці, тоді як найбільш збалансовані співвідношення спостерігаються у робітничих професіях. Це свідчить про структурні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, зумовлені відмінностями у професійній структурі зайнятого населення та потребами роботодавців.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

За результатами проведеного дослідження сформовано низку узагальнюючих висновків, які розкривають теоретичні засади, практичні особливості та ключові аспекти функціонування служби зайнятості в регіоні як важливого елемента державної системи регулювання ринку праці. Систематизація наукових підходів і результатів проведеного аналізу дала змогу поглибити розуміння механізмів забезпечення зайнятості населення, оцінити ефективність діяльності Волинського обласного центру зайнятості, визначити вплив внутрішніх і зовнішніх факторів на результати його роботи та обґрунтувати перспективні напрями вдосконалення функціонування служби зайнятості в сучасних умовах. У зв'язку з цим до основних висновків, одержаних у процесі виконання кваліфікаційної роботи, належать такі:

1. Визначено, що служба зайнятості є важливим соціально-економічним інститутом, діяльність якого спрямована на забезпечення ефективної взаємодії між громадянами, роботодавцями та державою у сфері зайнятості населення. Вона виконує роль посередника на ринку праці, сприяючи узгодженню попиту на робочу силу з її пропозицією, забезпечуючи доступ населення до вакансій, професійного навчання, перепідготовки та інших активних програм сприяння зайнятості. Важливість функціонування служби зайнятості полягає також у її здатності підтримувати соціальну стабільність шляхом зниження рівня безробіття, запобігання соціальній напруженості та забезпечення можливостей для реалізації трудового потенціалу населення. Крім того, діяльність служби зайнятості сприяє розвитку людського капіталу через підвищення професійної мобільності працівників та адаптацію їхніх компетентностей до сучасних потреб ринку праці. У ширшому економічному контексті ефективна робота служби зайнятості створює передумови для раціонального використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та забезпечення збалансованого соціально-економічного розвитку як окремих регіонів, так і держави загалом. Це дозволяє розглядати службу зайнятості як один із

ключових інструментів реалізації державної політики зайнятості та підтримки сталого економічного зростання.

2. Встановлено, що комплексне використання різноманітних методичних прийомів дозволяє об'єктивно оцінити ефективність роботи служби зайнятості, визначити переваги та недоліки її функціонування, розробити обґрунтовані рекомендації щодо підвищення ефективності роботи. Статистичний і коефіцієнтний методи забезпечують кількісну оцінку результатів діяльності служб зайнятості, тоді як соціологічні методи дозволяють визначити рівень задоволеності споживачів отриманими послугами, а порівняльні методи, у свою чергу, дозволяють визначити тенденції розвитку та регіональні особливості служб зайнятості.

3. На основі дослідження міжнародного досвіду організації діяльності служб зайнятості з'ясовано, що у більшості розвинених країн світу їх функціонування базується на принципах активної підтримки зайнятості населення, індивідуального підходу до шукачів роботи та широкого використання цифрових технологій у наданні послуг. Важливу роль при цьому відіграють програми професійного навчання і перекваліфікації, механізми стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, а також розвиток партнерства між державою, бізнесом та освітніми установами. Міжнародна практика свідчить, що ефективність діяльності служб зайнятості значною мірою залежить від швидкості реагування на зміни ринку праці, рівня цифровізації послуг та орієнтації на розвиток людського капіталу.

Водночас успішний досвід зарубіжних країн підтверджує доцільність переходу від переважно пасивних форм підтримки безробітних до активної політики зайнятості, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності працівників і забезпечення їхньої професійної мобільності. Використання таких підходів в Україні сприятиме підвищенню ефективності функціонування служби зайнятості, покращенню результатів працевлаштування населення та посиленню її ролі у забезпеченні сталого соціально-економічного розвитку.

4. Узагальнення результатів дослідження діяльності Волинського обласного

центру зайнятості дає змогу встановити ключові закономірності функціонування установи та окреслити особливості трансформації регіонального ринку праці. Центр виступає важливим інституційним елементом державної системи регулювання зайнятості, забезпечуючи взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили на регіональному рівні. Його організаційна структура, що поєднує централізоване управління з функціональною спеціалізацією та мережею територіальних підрозділів, створює передумови для комплексного та оперативного реагування на зміни соціально-економічного середовища.

5. Результати аналізу свідчать, що упродовж 2020–2025 років відбулося істотне скорочення загальної кількості осіб, охоплених послугами служби зайнятості, а також чисельності зареєстрованих безробітних. Така динаміка супроводжувалася змінами у структурі клієнтів, зокрема зменшенням питомої ваги осіб зі статусом безробітного у загальному складі отримувачів послуг. Водночас у 2025–2026 роках простежується певне пожвавлення попиту на послуги центру, що може бути пов'язано з адаптацією ринку праці до нових умов функціонування.

6. Дослідження показників працевлаштування виявило нестійкий характер їх змін, що проявляється у зниженні обсягів працевлаштування у 2021–2023 роках із подальшим частковим відновленням у 2024 році. При цьому спостерігається зміна структури працевлаштованих: значно зросла частка осіб зі статусом безробітного серед тих, хто отримав роботу, що свідчить про посилення адресної спрямованості заходів політики зайнятості. Використання компенсаційних механізмів для роботодавців має обмежений, хоча й стабільний характер, і не є визначальним чинником у формуванні загальних результатів працевлаштування.

7. Аналіз діяльності центру щодо підтримки соціально вразливих категорій населення засвідчив наявність суттєвих структурних зрушень. Найбільш суттєві зміни відбулися у сегменті внутрішньо переміщених осіб, чисельність працевлаштованих представників яких істотно зросла, що відображає актуалізацію соціальних викликів та переорієнтацію державної політики.

Водночас для інших категорій характерною є нестійка динаміка без чітко вираженої тенденції.

8. Оцінка охоплення безробітних активними програмами сприяння зайнятості дозволила встановити їх значне скорочення у 2020–2023 роках, що проявилось як у зниженні участі у громадських роботах, так і у програмах професійного навчання. У подальшому відбулося часткове відновлення зазначених показників, що свідчить про адаптацію інструментів політики зайнятості до нових умов та відновлення їхньої ролі у підвищенні конкурентоспроможності робочої сили.

9. Дослідження профорієнтаційної діяльності виявило нерівномірність динаміки охоплення населення відповідними послугами: період зростання у 2021 році змінився суттєвим скороченням у наступні роки. При цьому спостерігається варіативність частки безробітних серед отримувачів таких послуг, що свідчить про зміну пріоритетів у роботі служби зайнятості та розширення кола цільових груп.

10. Окрему увагу привертають результати аналізу співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за професійними групами. Встановлено, що для більшості сегментів ринку праці характерним є перевищення чисельності пошукачів роботи над кількістю вакансій, що формує підвищене навантаження на одне робоче місце. Найбільш виражені диспропорції спостерігаються у висококваліфікованих професіях та аграрному секторі, тоді як робітничі спеціальності демонструють відносно більш збалансоване співвідношення.

11. Таким чином, сукупність отриманих результатів дозволяє дійти висновку, що діяльність Волинського обласного центру зайнятості характеризується адаптивністю до змін зовнішнього середовища, однак супроводжується збереженням структурних диспропорцій на ринку праці. Це обумовлює необхідність подальшого вдосконалення механізмів реалізації державної політики зайнятості, спрямованих на підвищення ефективності працевлаштування, розширення доступу до активних програм та узгодження професійної структури робочої сили з актуальними потребами роботодавців.

Виходячи з одержаних висновків, можна стверджувати про об'єктивну необхідність удосконалення діяльності Волинського обласного центру зайнятості та підвищення ефективності реалізації ним функцій на регіональному ринку праці. Це обумовлюється як сучасними тенденціями розвитку сфери зайнятості населення, так і результатами проведеного аналізу діяльності установи. Незважаючи на позитивні результати роботи служби зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню населення та надання соціальних послуг безробітним, окремі показники свідчать про наявність резервів для подальшого вдосконалення її функціонування.

Передусім увагу привертають динамічні зміни на ринку праці, пов'язані з демографічними процесами, міграцією населення, структурними змінами в економіці та трансформацією вимог роботодавців до професійних компетентностей працівників. За таких умов особливого значення набуває підвищення оперативності реагування служби зайнятості на потреби ринку праці та вдосконалення механізмів взаємодії з роботодавцями.

Важливим аргументом на користь удосконалення діяльності служби зайнятості є також необхідність підвищення результативності програм професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних. Сучасний ринок праці потребує працівників із новими компетентностями, тому система надання послуг повинна максимально враховувати актуальні потреби економіки та сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили. Крім того, важливого значення набуває подальший розвиток цифрових сервісів служби зайнятості, розширення можливостей дистанційного обслуговування клієнтів та вдосконалення інформаційного забезпечення процесів працевлаштування. Це сприятиме підвищенню доступності послуг для населення та скороченню часу пошуку роботи.

Таким чином, удосконалення діяльності Волинського обласного центру зайнятості є необхідною умовою підвищення ефективності функціонування

регіонального ринку праці, зниження рівня безробіття та забезпечення більш повного використання трудового потенціалу населення.

На нашу думку, для досягнення зазначених цілей необхідно здійснити такі заходи:

1. Удосконалення системи професійного навчання та перекваліфікації безробітних відповідно до потреб регіонального ринку праці. Одним із пріоритетних напрямів підвищення ефективності діяльності Волинського обласного центру зайнятості є удосконалення системи професійного навчання та перекваліфікації безробітних відповідно до актуальних потреб регіонального ринку праці. Необхідність реалізації цього заходу обумовлюється постійними змінами у структурі зайнятості населення, розвитком нових видів економічної діяльності, цифровізацією бізнес-процесів та зростанням попиту роботодавців на працівників із сучасними професійними компетентностями. У таких умовах традиційні форми професійної підготовки не завжди забезпечують належний рівень відповідності між професійними навичками безробітних та вимогами роботодавців, що може негативно впливати на швидкість працевлаштування населення.

Реалізація даного заходу передбачає насамперед систематичний моніторинг потреб роботодавців Волинської області щодо кадрового забезпечення та прогнозування перспективних напрямів розвитку регіонального ринку праці. На основі отриманих результатів доцільно формувати перелік професій і компетентностей, які користуються найбільшим попитом серед роботодавців, та орієнтувати на них програми професійного навчання і перепідготовки. Важливим напрямом також є розширення співпраці з закладами професійної освіти, закладами вищої освіти, навчальними центрами та представниками бізнесу для розробки сучасних освітніх програм, максимально наближених до реальних потреб економіки регіону.

Особливу увагу доцільно приділяти розвитку короткострокових програм підвищення кваліфікації, цифрових курсів та професійної перепідготовки за спеціальностями, які мають високий рівень затребуваності на ринку праці.

Водночас важливим є активніше використання дистанційних форм навчання, що дозволить забезпечити доступність освітніх послуг для жителів віддалених територій та підвищити охоплення населення програмами професійного розвитку.

Запровадження зазначених заходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, скороченню термінів пошуку роботи та більш ефективному задоволенню кадрових потреб роботодавців. У результаті підвищиться рівень зайнятості населення, знизиться структурне безробіття та посилиться роль Волинського обласного центру зайнятості як важливого інструменту розвитку регіонального ринку праці та людського капіталу.

2. Розширення цифрових сервісів та інформаційно-консультаційної підтримки клієнтів служби зайнятості. Одним із важливих напрямів підвищення ефективності діяльності Волинського обласного центру зайнятості є розширення цифрових сервісів та інформаційно-консультаційної підтримки клієнтів. Актуальність реалізації цього заходу обумовлюється активним розвитком цифрових технологій, зміною моделей взаємодії між громадянами та державними установами, а також зростанням потреб населення в оперативному доступі до інформації та послуг у сфері зайнятості. У сучасних умовах значна частина пошуку роботи, професійного навчання та комунікації з роботодавцями здійснюється за допомогою цифрових платформ, що вимагає постійного вдосконалення електронних інструментів обслуговування клієнтів служби зайнятості.

Практична реалізація цього заходу передбачає подальший розвиток онлайн-сервісів для безробітних, шукачів роботи та роботодавців. Зокрема, доцільним є розширення функціональних можливостей електронного кабінету клієнта, впровадження додаткових сервісів для дистанційного подання документів, отримання консультацій, запису на прийом до фахівців та проходження профорієнтаційного тестування. Важливим напрямом є також удосконалення системи онлайн-пошуку вакансій шляхом використання

сучасних алгоритмів підбору роботи відповідно до професійних компетентностей, досвіду роботи та індивідуальних потреб користувачів.

Особливого значення набуває розвиток інформаційно-консультаційної підтримки населення через цифрові канали комунікації. Для цього доцільно активізувати використання офіційних вебресурсів, соціальних мереж, мобільних застосунків та інших електронних платформ для поширення актуальної інформації про вакансії, можливості професійного навчання, державні програми підтримки зайнятості та відкриття власної справи. Водночас важливо забезпечити доступність консультаційних послуг у дистанційному форматі шляхом проведення онлайн-консультацій, вебінарів, інформаційних зустрічей та віртуальних ярмарків вакансій.

Запровадження зазначених заходів дозволить підвищити доступність послуг служби зайнятості для населення незалежно від місця проживання, скоротити часові витрати на отримання необхідної інформації та спростити процедури взаємодії між клієнтами і фахівцями установи. Крім того, розширення цифрових сервісів сприятиме підвищенню рівня задоволеності громадян якістю обслуговування, збільшенню ефективності працевлаштування та формуванню сучасної клієнтоорієнтованої моделі функціонування служби зайнятості в регіоні.

3. Посилення співпраці з роботодавцями та розвиток механізмів стимулювання працевлаштування населення. Важливим напрямом підвищення ефективності діяльності Волинського обласного центру зайнятості є посилення співпраці з роботодавцями та розвиток механізмів стимулювання працевлаштування населення. Необхідність реалізації цього заходу обумовлюється тим, що результативність функціонування служби зайнятості значною мірою залежить від рівня взаємодії з суб'єктами господарювання, які формують попит на робочу силу та створюють нові робочі місця. В умовах динамічних змін на ринку праці особливого значення набуває формування ефективної системи комунікації між роботодавцями та службою зайнятості з

метою своєчасного виявлення кадрових потреб підприємств і забезпечення їх відповідними трудовими ресурсами.

Реалізація цього заходу передбачає активізацію партнерських відносин із роботодавцями шляхом проведення регулярних консультацій, круглих столів, ярмарків вакансій, галузевих зустрічей та інших заходів, спрямованих на обмін інформацією щодо актуальних потреб ринку праці. Це дозволить оперативно отримувати інформацію про наявні вакансії, перспективні напрями розвитку підприємств та вимоги до професійних компетентностей працівників. Водночас служба зайнятості зможе більш ефективно орієнтувати свою діяльність на підготовку та працевлаштування фахівців, які найбільше затребувані в регіональній економіці.

Важливим напрямом є також розвиток механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування окремих категорій населення, зокрема молоді, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, громадян передпенсійного віку та інших груп, які потребують додаткової підтримки на ринку праці. Для цього доцільно ширше використовувати програми компенсації витрат роботодавців, пов'язаних із працевлаштуванням безробітних, а також механізми фінансової підтримки створення нових робочих місць. Такі інструменти сприятимуть підвищенню зацікавленості роботодавців у співпраці зі службою зайнятості та розширенню можливостей для працевлаштування населення.

Крім того, важливо розвивати практику організації стажувань, виробничої практики та тимчасової зайнятості на підприємствах регіону. Це дозволить безробітним отримати необхідний практичний досвід, адаптуватися до вимог сучасного виробництва та підвищити власну конкурентоспроможність на ринку праці. Для роботодавців такі механізми створюють можливість залучати потенційних працівників і оцінювати їх професійні якості ще до офіційного працевлаштування.

Загалом на нашу думку у результаті реалізації зазначених заходів підвищиться ефективність взаємодії між службою зайнятості та роботодавцями,

покращиться відповідність між попитом і пропозицією робочої сили, зростуть показники працевлаштування населення та скоротиться тривалість перебування громадян у статусі безробітних. Це сприятиме більш повному використанню трудового потенціалу регіону, підвищенню рівня зайнятості населення та забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку Волинської області.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 22.05.2026).
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 06.05.2026).
3. Державна служба зайнятості України : веб-сайт. URL: <https://dcz.gov.ua> (дата звернення: 09.05.2026).
4. Волинський обласний центр зайнятості : веб-сайт. URL: <https://vol.dcz.gov.ua> (дата звернення: 09.05.2026).
5. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: <https://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.06.2026).
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2019.
7. Колот А. М., Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : КНЕУ, 2020.
8. Петюх В. М. Ринок праці : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2018.
9. Лібанова Е. М. Соціальна політика та ринок праці. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2021.
10. Безденежна Д. О. Генезис та еволюція Державної служби зайнятості: історичні етапи, сучасні виклики та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2025. № 87. С. 279–286.
11. Чернега А. Л. Структура, основні цілі, функції та аналіз показників ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях. *Біоніка інтелекту*. 2016. №1(86). С. 125–129.
12. Родічева І. С. Сучасні підходи до оцінки діяльності державної служби зайнятості. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №5. С. 39–42.
13. Яременко О. О. Оцінювання ефективності управління

профорієнтаційною роботою у державній службі зайнятості. *Ефективна економіка*. 2015. №4.

14. Аналіз державної політики зайнятості. *Лабораторія законодавчих ініціатив* : веб-сайт. URL: <https://www.parlament.org.ua/analytics/doslidzhennya-analiz-derzhavnoyi-polityky-zajnyatosti/> (дата звернення: 12.06.2026).

15. Стратегія модернізації та розвитку державної служби зайнятості - виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2016-2020 роки URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0096568-16> (дата звернення: 01.06.2026).

16. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook. URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 01.06.2026).

17. International Labour Organization. Public Employment Services and Labour Market Policies. URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 21.05.2026).

18. OECD Employment Outlook. Paris : OECD Publishing. URL: <https://www.oecd.org/employment> (дата звернення: 21.05.2026).

19. European Commission. Employment and Social Developments in Europe. Brussels : European Commission.

20. World Bank. Jobs and Labor Markets Reports. Washington : World Bank.

21. Federal Employment Agency of Germany. Annual Report. URL: <https://www.arbeitsagentur.de> (дата звернення: 20.05.2026).

22. U.S. Department of Labor. Employment and Training Administration. URL: <https://www.dol.gov> (дата звернення: 02.06.2026).

23. France Travail (колишня Pôle emploi). Annual Activity Report. URL: <https://www.francetravail.fr> (дата звернення: 02.06.2026).

24. Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. Employment Policy Reports. URL: <https://www.mhlw.go.jp> (дата звернення: 04.06.2026).

25. Swedish Public Employment Service. Annual Report. URL: <https://arbetsformedlingen.se> (дата звернення: 04.06.2026).

26. Danish Agency for Labour Market and Recruitment. Labour Market Policy Reports. URL: <https://star.dk> (дата звернення: 29.05.2026).

27. Міністерство економіки України. Аналітичні матеріали щодо зайнятості населення. URL: <https://me.gov.ua> (дата звернення: 29.05.2026).

28. Результати національного дослідження ринку праці 2025 року та прогнози на 2026 рік. *Державна служба зайнятості* : веб-сайт. URL: <https://dcz.gov.ua> (дата звернення: 29.05.2026).

29. Пронін С. В. Управління людським потенціалом регіону через діяльність державної служби зайнятості : кваліфікаційна робота. Кропивницький, 2025.

30. Державна служба зайнятості України: послуги для шукачів роботи та роботодавців. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 30.05.2026).

31. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.

32. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 15.05.2026).

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1. Надання послуг Волинською обласною службою зайнятості у січні-грудні 2025 року

	Отримували послуги, осіб	з них, мали статус безробітного, осіб	Працевлаштовано, осіб	у тому числі безробітних за компенсаційними 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	Працевлаштовано ВПО з компенсацією витрат на оплату праці під час дії воєнного стану, осіб
Усього по Волинській області	21 696	10 143	12 749	1 009	454	1 896	1 760	616	88	253
Камінь-Каширська філія Волинського ОЦЗ	2 720	1 209	1 675	126	61	209	73	27	7	7
Володимир-Волинська філія Волинського ОЦЗ	4 356	1 981	2 768	212	82	359	386	173	14	69
Ковельська філія Волинського ОЦЗ	6 344	3 188	3 764	380	96	623	567	223	21	64
Луцька філія Волинського ОЦЗ	8 276	3 765	4 542	291	215	705	734	193	46	113

Таблиця А.2. Надання послуг Волинською обласною службою зайнятості у січні-грудні 2024 року

	Отримували послуги, осіб	з них, мали статус безробітного, осіб	Працевлаштовано, осіб	у тому числі безробітних за компенсаційними 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	Працевлаштовано ВПО з компенсацією витрат на оплату праці під час дії воєнного стану, осіб
Усього по Волинській області	19 759	11 006	10 329	868	448	1 198	1 729	586	95	297
Камінь-Каширська філія Волинського ОЦЗ	2 297	1 328	1 237	94	40	134	156	22	3	18
Володимир-Волинська філія Волинського ОЦЗ	4 172	2 089	2 449	183	112	225	386	179	18	74
Ковельська філія Волинського ОЦЗ	5 824	3 358	3 155	315	117	436	514	200	24	56
Луцька філія Волинського ОЦЗ	7 466	4 231	3 488	276	179	403	673	185	50	149

