

### Список використаних джерел:

1. Katz H. Inroads to Social in Europe's Social Market Economy: The Case of State Aid Supporting Employment of Workers with Disabilities / D. Ferri, M. Marquis // European Journal of Legal Studies. 2019. Volume 4. Issue 2. P. 44–73.
2. Хабермас Ю. Первым почуять важное. Что отличает интеллектуала. Неприкосновенный запас. 2006. № 3(47). URL: [https://studopedia.su/7\\_31916\\_pervim-pochuyat-vazhnoe-chto-otlichaet-intellektuala.html](https://studopedia.su/7_31916_pervim-pochuyat-vazhnoe-chto-otlichaet-intellektuala.html)
3. Hofmann Herwig C.H. Private Participation in the Control of Public Spending – The Multi-Level Subsidy Regimes: IIS Discussion Paper / Herwig C.H. Hofmann // Institute for International Integration Studies, The Sutherland Centre, Trinity College Dublin, Dublin. 40 p.
4. Wallonia.be Export investment. URL: <http://www.investinwallonia.be/?lang=en>

**Ляшов Д.О.**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри,  
Черкаський державний технологічний університет*

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК АЛЬТЕРНАТИВИ ПРИВАТНИХ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ В УКРАЇНІ**

Для сучасного етапу соціально-економічного розвитку України притаманним є загострення таких явищ як невідповідність пропозиції робочої сили вимогам ринку, висока частка зовнішньої трудової міграції, зменшення працездатного населення (на 9,3% за останні 10 років) [1]. Основна роль у вирішенні даних проблем покладається на державу. Для реалізації державної політики у сфері зайнятості громадян, контролю міграційних тенденцій, подолання проблем безробіття сформовано Державну службу зайнятості (ДСЗ). Однак, зважаючи на високий рівень інформатизації та впровадження сучасних технологій у всі сфери економіки, швидкий розвиток та популяризацію приватних агентств з працевлаштування, державний апарат потребує відповідного оновлення та переформатування.

На вітчизняному ринку праці допомогу у працевлаштуванні, окрім місцевих представництв ДСЗ, можна отримати через приватні кадрові та рекрутингові агенції; Інтернет сайти з пошуку роботи, сайти компаній з

інформацією щодо вакантних посад. Однак, дані джерела інформації є різноплановими, часто оперують недостовірною або застарілою інформацією (особливо щодо умов та розмірів оплати праці). Порівняно з приватними установами ДСЗ володіє певними перевагами, зокрема: фінансова допомога громадянам у період пошуку роботи (допомога по безробіттю); гарантія офіційного працевлаштування; допомога у складанні резюме та пошуку роботи на безоплатній основі; матеріальне сприяння у підвищенні кваліфікації за окремими професіями; фінансове заохочення роботодавців до працевлаштування соціально незахищених категорій громадян (компенсація ЄСВ) [2, с. 81].

В умовах цифрового етапу розвитку економіки важливого значення набуває інфраструктурне забезпечення ринку праці та його покращення завдяки впровадженню інновацій, зокрема, сучасних інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій. Відбувається сегментарне впровадження елементів діджиталізації у діяльність ДСЗ, що поступово сприяє покращенню взаємодії між шукачами роботи та роботодавцями. Серед сучасних новацій варто виокремити наступні: відео-резюме; сервіс з профорієнтації та розвитку кар'єри (включаючи онлайн-тестування), електронний кабінет шукача роботи (для моніторингу актуального стану на ринку та особистих даних), бази вакансій та резюме в режимі онлайн [3].

Перспективним є впровадження наступних заходів з метою вдосконалення та пришвидшення взаємодії між безробітними, органами державної влади та роботодавцями:

- розвиток онлайн-комунікації між безробітними та працівниками служби зайнятості для уникнення черг при відвідуванні та популяризації послуг;
- розвиток онлайн-технологій для уніфікованої подачі звітності без дублювання на папері;
- надання актуальної інформації щодо вакансій за кордоном, налагодження співпраці з центрами зайнятості інших країн з метою скорочення тіньової міграції;
- впровадження сучасних інтерактивних освітніх технологій (презентації, тренінги, круглі столи) у навчальні програми для підвищення кваліфікації персоналу ДСЗ;
- проведення вебінарів, онлайн-конференцій для інформування населення щодо переваг звернення за допомогою до представництв ДСЗ [4, с. 41; 5, с. 159].

В умовах сьогодення до ДСЗ висуваються додаткові вимоги щодо запровадження якісної моделі надання послуг з працевлаштування, здатної найоптимальніше забезпечити потреби безробітних та роботодавців і задовольнити державну необхідність у високоякісному трудовому каталізаторі соціально-економічного розвитку країни. Представлені новачії у подальшому не лише сприятимуть покращенню роботи сервісу служби зайнятості, але й знижуватимуть ризики, які постають перед безробітними та роботодавцями.

### **Список використаних джерел:**

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 12.10.2020).
2. Мантур-Чубата О.С., Сергєєв А.Ю., Модіна Д.В. Державна служба зайнятості України: її структура, завдання і напрями діяльності. *Бізнес-навігатор*. 2018. № 2–2. С. 79–82.
3. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 17.10.2020).
4. Борисенко О.П. Сервісно орієнтована модель розвитку державної політики зайнятості в Україні: інноваційні підходи. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 4(43). С. 37–43.
5. Діордіца І.В., Чумакова М.В. Деякі питання державного сприяння у працевлаштуванні за законодавством України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 3(28). Т. 1. С. 156–160.