

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Управління персоналом і економіки праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою професійного спрямування
«Економіка та управління в HR-індустрії»**
(назва бакалаврської програми)

на тему: «Дослідження механізму забезпечення зайнятості в Україні»
(на прикладі Одеської філії Одеського обласного центру зайнятості)
(назва теми)

Виконавець: студент ФЕУП, групи 43

Шаула Олег Дмитрович
(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

Д.є.н.,с.н.с._____
(науковий ступінь, вчене звання)

Познанська І.В. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Діяльність державної служби зайнятості відіграє важливу роль у регулюванні ринку праці, особливо в умовах економічних трансформацій, соціальної нестабільності та зростання безробіття. Підвищення ефективності її функціонування потребує глибокого аналізу організаційних процесів, що відбуваються в системі зайнятості, зокрема щодо управління персоналом. Удосконалення кадрової політики служби зайнятості є необхідною умовою забезпечення якісного надання послуг населенню та підвищення рівня працевлаштування громадян.

Мета дипломного дослідження полягає у комплексному аналізі та пошуку напрямків вдосконалення механізму забезпечення зайнятості шляхом дослідження системи управління персоналом та організаційної культури в Одеській філії Одеського ОЦЗ, а також розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності надання соціальних послуг установою.

Для досягнення мети необхідно виконання наступних завдань:

- Дослідити теоретичні засади функціонування служби зайнятості в Україні.
- Виявити сучасні виклики і тенденції на ринку праці.
- Оцінити результати діяльності та напрями розвитку Одеської філії Одеського ОЦЗ.
- Провести аналіз системи управління персоналом центру зайнятості на основі кадрової статистики та результатів анкетування працівників.
- Розробити рекомендації вдосконалення українського механізму забезпечення зайнятості на локальному та державному рівні.

Об'єктом дослідження є система управління персоналом в Одеській філії Одеського обласного центру зайнятості.

Предметом дослідження є підходи до вдосконалення кадрової політики організації, її організаційної культури, системи оцінки та мотивації праці.

При написанні кваліфікаційної роботи були використані такі **методи**: спостереження, аналізу, порівняння, статистичного аналізу економічної діяльності та структури персоналу підприємства, соціологічного дослідження.

Інформаційні матеріали використанні при дослідженні. Розгляд теоретичної складової, аналіз вітчизняних та зарубіжних академічних досліджень, законодавча база, звіти підприємства, результати анкетування.

Структура та обсяг роботи. Обсяг роботи становить 70 сторінок, список із 73 літературних джерел. Робота містить 11 таблиць і 17 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «СТАН СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ» розглянуто теоретичні-правові засади і сучасне становище системи забезпечення зайнятості в Україні.

У другому розділі «АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОДЕСЬКОЮ ФІЛІЄЮ ОДЕСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ» Проаналізовано діяльність установи, її кадровий склад та оцінено поточний стан соціально-психологічного клімату в колективі.

У третьому розділі «ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ» В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ» запропоновано шляхи розвитку вітчизняної системи забезпечення зайнятості на регіональному та державному рівнях.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Визначено напрямки вдосконалення системи адаптації новачків і обґрунтовано її важливість для довгострокового ефективного функціонування Організації.
2. Розроблено програму змін у комунікації команд і розподілі відповідальності при виконанні проєктів.
3. Запропоновано комплекс дій щодо модернізації системи оцінки праці на прикладі відділу рекрутингу. Нова система базується на поєднанні зваженого кількісного КРІ із якісними методами оцінки праці для отримання більш об'єктивної та релевантної інформації.
4. Запропоновано розширення цифровізації базових та реєстраційних процесів для оптимізації роботи фізичних приміщень, із фокусом на обслуговування найближчого до ринку праці населення переважно в онлайн-форматі.
5. Рекомендовано залучення приватних агенцій до надання послуг частині клієнтів на умовах аутсорсингу для зменшення навантаження на службу зайнятості та підвищення якості та оперативності надання послуг.
6. Запропоновано розширення підтримки безробітних на засадах обов'язкових активностей.