

Л. А. Лутай,
д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту,
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, м. Київ
К. С. Міщенко,
к. н. з держ. упр., доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Інститут
підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, м. Київ
С. А. Тюленев,
аспірант, Інститут підготовки кадрів, Державної служби зайнятості України, м. Київ

УПРАВЛІНСЬКА ПЕРЕБУДОВА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

L. Lutay,
D.Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of management
Institute of training of public service employment of Ukraine
K. Mischenko,
PhD (Public Administration), Associate Professor, Department of public management
and public administration Institute of training of public service employment of Ukraine
S. Tiulenev,
Postgraduate student of the Institute of training of public service employment of Ukraine

MANAGERIAL RESTRUCTURING OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE OF UKRAINE

У статті розглядаються складові модернізації механізму управління соціальними послугами в сфері зайнятості населення. Основною метою дослідження є аналіз сучасного механізму управління соціальними послугами у сфері зайнятості та розробка рекомендацій щодо його модернізації в умовах викликів і загроз на ринку праці України. У статті перераховані підстави, що потребують докорінної модернізації механізму управління соціальними послугами в сфері зайнятості, проаналізовано її складові: законодавчо-нормативна, організаційно-функціональна, кадрова, інформаційного забезпечення і комунікацій. Розглянуто напрями модернізації вищезгаданих складових у контексті перебудови системи державної служби зайнятості України. Пріоритети менеджменту соціальних послуг, запропоновані авторами, базуються на стратегічних орієнтирах розвитку служби зайнятості на період до 2020 року. Метод й алгоритм розроблено для вибору комплексного інструментарію управління соціальними послугами, здатного своєчасно і адекватно реагувати на зміни на ринку праці і перебудовуватися залежно від обраних пріоритетів. Результати подальших досліджень можуть бути використані менеджментом служб зайнятості, науковцями, які займаються розробкою механізму управління соціальними послугами в сфері зайнятості.

This article discusses the components of modernization of the mechanism of management of social services in the field of employment. The main goal of the research is the analysis of the modern mechanism of management of social services in the employment and development of recommendations for its modernization in the context of the challenges and threats on the labour market of Ukraine. This article lists the reason for requiring the radical modernization of the mechanism of management of social services in the field of employment, the analysis of its components: the legislative and regulatory, organizational and functional, personnel, information support and communications. The directions of modernization of these components in the context of the

restructuring of the system of state employment service of Ukraine. The priorities for the management of social services proposed by the authors, based on strategic development guidelines of the employment service for the period up to 2020. The method and algorithm developed to select a comprehensive Toolkit for social services, able to timely and adequately respond to changes in the labour market, and to readjust depending on the chosen priorities. The results of further studies can be used by the management of employment services, academics that develop the mechanism of management of social services in the field of employment.

Ключові слова: соціальні послуги у сфері зайнятості, механізми управління соціальними послугами, модернізація.

Key words: Social Services in the Field of Employment, the Mechanism of Management of Social Services, Modernisation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблема створення сучасних механізмів управління соціальними послугами в сфері зайнятості зумовлена необхідністю переосмислення ролі державної служби зайнятості (далі — Служба) та її впливу на ринок праці й сферу зайнятості. На сьогодні її мета — сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості населення, досягнення та підтримання високого і стабільного рівня зайнятості шляхом розширення можливостей для інтеграції й адаптації різних категорій шукачів роботи до ринку праці, зміна підходів до роботи із зареєстрованими безробітними щодо стимулювання їх зайнятості. Досягнення мети Служби та виконання її завдань в умовах сьогодення потребують ефективного протистояння викликам ринку праці.

Для вирішення цього завдання необхідно переосмислити менеджмент управління соціальними послугами, який орієнтований на різні моделі управління (ситуативне, оперативне, стратегічне, антикризове, інноваційне). Визначення пріоритетів менеджменту Служби в теперішній час та стратегічних орієнтирів його розвитку на період до 2020 року потребує в рамках цих моделей модернізації механізмів управління соціальними послугами, що буде сприяти адаптивності його системи до викликів та загроз сьогодення [1].

У межах вирішення вищезначеного завдання актуальним є знаходження оптимального балансу між централізованим управлінням установами Служби і децентралізацією дій на місцях [2]. Нагальною є потреба в посиленні й організаційному відособленні функцій аналізу, оцінки та координації та зосередження їх на центральному рівні управління. Потребує переосмислення структура роботи з роботодавцями, іншими соціальними партнерами, громадськістю та волонтерами для забезпечення доступу до зайнятості внутрішньо переміщених осіб (далі — ВПО), учасників АТО, інших соціально вразливих категорій населення. Існує необхідність визначення в межах штатної чисельності працівників центрів зайнятості (далі — ЦЗ) індивідуальних консультантів для соціального супроводу окремих категорій безробітних з числа ВПО, учасників АТО, осіб з інвалідністю, неповнолітніх та дітей-сиріт упродовж 6-ти місяців після їх працевлаштування. Все це вимагає від Служби докорінної модернізації механізму управління.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про зростання наукових інтересів щодо розв'язання актуальних проблем створення сучасного механізму управління соціальними послугами в сфері зайнятості.

Соціальні послуги є об'єктом науково-прикладних досліджень багатьох зарубіжних науковців та міжнародних експертів. Заслужують на увагу наукові роботи Р. Тофтисової-Матерон, М. Дімітрова, К. Ньюмен, які займаються проблемами ліцензування соціальних послуг [4]. Питання взаємозв'язку державних і недержавних організацій в сфері надання соціальних послуг досліджують міжнародні експерти в країнах Європи [5].

Науковцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (далі — ІПК ДСЗУ) розроблено методологію та інструментарій системи прогнозування попиту на професії на локальних ринках праці, методикку випереджального оцінювання центрів зайнятості (далі — ЦЗ) рівня безробіття, науково-методичні рекомендації щодо технологій надання вразливим категоріям населення різних видів соціальних послуг. Це знайшло відображення в наукових працях М. Лукашевича, М. Судакова [6, с. 1—17], М. Туленкова, [7, с. 1—17], Л. Фокас [8, с. 73—80], А. Черкасова [9, с. 165—168] та інших науковців. Вагомий вклад в теоретичне обґрунтування проблем трансформації інститутів соціального захисту внесено М. Руженським [10, с. 3—30]; відмінності між соціальними послугами у сфері зайнятості та соціального обслуговування досліджувала К. Міщенко [12, с. 53—57].

Практичні аспекти діяльності державної служби зайнятості та її підрозділів на місцях, їх роль у наданні послуг зі сприяння зайнятості населення, професійній орієнтації, професійній підготовці безробітних висвітлювали у своїх працях О. Волярська, Я. Зелінська, Л. Капченко, О. Киричук, Н. Коляденко, Л. Матвієнко, К. Мілютіна, Н. Побірченко, В. Скульська, В. Синявський, О. Смирнова, С. Тарасюк, Б. Федоришин та інші дослідники.

Незважаючи на значний науковий доробок з питань організаційної взаємодії суб'єктів і об'єктів сфери зайнятості, особливостей менеджменту в Службі, технологій обслуговування незайнятого населення, що використовуються ЦЗ у процесі надання клієнтам соціаль-

них послуг страхового характеру, питання модернізації механізмів управління послугами Служби, як реакції її менеджменту на сучасні виклики і потреби ринку праці, залишаються недостатньо дослідженими.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є аналіз сучасного механізму управління соціальними послугами у службі зайнятості та розробка рекомендацій щодо його модернізації в умовах викликів та загроз на ринку праці України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Не дивлячись на те, що в українському законодавстві термін "соціальні послуги" застосовується досить широко, його офіційне тлумачення міститься лише в Законі "Про соціальні послуги", відповідно до якого "соціальні послуги — це комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв'язання їхніх життєвих проблем" [10]. Гарантовані державою соціальні послуги у сфері зайнятості надаються в Україні державною службою зайнятості. Перелік видів соціальних послуг сфери зайнятості наведено у статті 7 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", згадуються послуги й у статті 9 Закону "Про зайнятість населення" [11; 13, с. 54].

Перед менеджментом Служби зайнятості в частині управління соціальними послугами поставлено завдання своєчасно й адекватно реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці, перебудовувати свою діяльність залежно від визначених пріоритетів.

В умовах системної кризи впровадження моделі антикризового управління сферою зайнятості, з одного боку, передбачає залишити незмінними напрацьовані за роки діяльності Служби складові менеджменту, що довели свою результативність. З другого — виникає потреба у зміні співвідношення між окремими складовими механізму управління та вагомістю їх впливу на кінцевий результат — задоволення потреб клієнтів Служби щодо врівноваження попиту й пропозиції робочої сили.

Можна виділити наступні складові механізму управління соціальними послугами, що надаються установами Служби: законодавчо-нормативну, організаційно-функціональну, кадрову, інформаційного забезпечення та комунікацій.

Законодавчо-нормативна складова включає реалізацію положень Конституції України, законів України, указів Президента України, постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України, низку організаційно-розпорядчих, нормативних документів Міністерства соціальної політики та Державної служби зайнятості (Центрального апарату) [10; 11; 13; 14; 15]. Незважаючи на значний перелік законодавчо-нормативних документів, що регулюють сферу послуг, кількісні та якісні показники їх надання за поточний рік знизилися.

У 2014—2016 рр. зберігається стійка тенденція до скорочення чисельності працівників, які сплачують єдиний соціальний внесок (далі — ЄСВ). Так, у травні 2016 р. кількість застрахованих осіб, за яких сплачувався останній становила лише 9,8 млн осіб. У такій ситуації за-

довольнити потребу в послугах зі сприяння у працевлаштуванні усіх категорій безробітних, у тому числі й ВПО та учасників АТО, буде вкрай важко [16].

У законодавчому полі назріли зміни до Закону України "Про зайнятість населення". Організацію надання соціальних послуг необхідно здійснювати за рахунок активізації міжнародного співробітництва із врахуванням положень Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, з одного боку, та дотриманням конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці та угод про співробітництво зі службами зайнятості іноземних країн — з іншого.

Невідкладним завданням є підвищення ефективності використання Службою даних статистики, які надходять з ЦЗ, для аналізу й прогнозування тенденцій та сценаріїв розвитку подій на ринку праці, визначення оптимального навантаження на фахівців регіональних і базових ЦЗ.

Організаційно-функціональна складова механізму надання соціальних послуг є сукупністю органів виконавчої влади, об'єднаних предметами їх діяльності та компетенцій в діючій організаційній структурі, що передбачає виконання посадовими особами й фахівцями Служби положень чинного законодавства та вимог нормативних, методично-інструктивних документів.

Удосконалення цієї складової включає організаційну перебудову Служби, здатну забезпечити максимально швидке і ефективне реагування на виклики і загрози, які підсилюються в умовах системної кризи [1; 18].

Сьогодні зусилля Служби зосереджені на перебудові її організаційної структури з традиційно бюрократичної моделі на сучасну сервісну організацію нового типу, яка має виступати в ролі посередника між шукачем роботи та роботодавцем. Її мета — діяти в інтересах клієнтів, гарантуючи надання якісних та ефективних соціальних послуг. Для роботодавців Служба має стати оперативним та ефективно діючим рекрутером, який розуміється та застосовує в роботі найсучасніші рекрутингові технології [17, с. 142—145], для безробітних — результативним посередником щодо їх працевлаштування.

В основу модернізації організаційної складової механізму управління соціальними послугами у сфері зайнятості покладено новий Регламент роботи центрів зайнятості щодо задоволення потреб клієнтів, апробація якого наразі проходить у визначених Центральним апаратом Служби базових центрах зайнятості. У ході модернізації організаційної складової механізму управління соціальними послугами Службою започатковано створення нового типу сервісних установ — консалтингових центрів, які розпочали діяльність у міських ЦЗ обласних центрів України. Їх завдання — забезпечувати супровід бізнесменів-початківців з числа безробітних, які отримали в Службі зайнятості одноразову матеріальну допомогу для відкриття власної справи (фізичні особи-підприємці).

Базовими для організації діяльності Служби в умовах модернізації механізму управління послугами повинні стати такі функціональні складові системи управління:

— здатність Служби як суб'єкта управління сенситивно та без втрат часу реагувати на зміни в об'єкті управління;

— варіабельність застосування відповідних інструментів ситуативного управління (перегрупування пріо-



Рис. 1. Напрями модернізації складових механізму управління соціальними послугами в сфері зайнятості

Джерело: розроблено авторами, Source: Elaborated by the author's.

ритетів діяльності, швидка перебудова організаційних відносин відповідно до потреб клієнтів всередині Служби, модернізація методів взаємодії з клієнтами);

— інноваційна налаштованість, розуміння невідворотності й необхідності змін, пом'якшення опору змінам з боку керівництва й персоналу;

— взаємна спільна та конкретна індивідуальна відповідальність за доручену справу, позитивний відгук об'єкта на поставлені суб'єктом задачі через механізм зворотного зв'язку;

— визначення нових індикаторів успішності діяльності Служби, суть яких в орієнтації на досягнення кінцевого результату — задоволенні попиту й пропозиції робочої сили, на підставі надання якісних соціальних послуг своїм клієнтам;

— створення в структурі Служби підрозділів, які відповідатимуть за прогнозування стану ринку праці та стратегічне планування, аналіз і контроль та за виконанням таких планів, їх поточне корегування, вивчення регіональних диспропорцій на ринку праці, формування політики трудової міжрегіональної міграції та міграції типу "село — місто" [19, с. 72—82].

Кадрова складова механізму управління соціальними послугами включає велике коло питань, першочергове місце серед яких займає професійна компетентність управлінських кадрів та фахівців Служби.

Модернізація кадрової складової передбачає підвищення рівня професійної компетентності персоналу, об'єктивну оцінку результативності та ефективності його роботи; підготовку та запровадження процедури

професійного відбору спеціалістів та керівників регіональних і базових ЦЗ; удосконалення правил внутрішнього трудового розпорядку Служби, корпоративної культури її працівників; розробку та запровадження в систему підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників Служби сучасних освітніх технологій, дистанційного навчання; створення в онлайн доступі електронної бібліотеки методичних посібників та навчальних матеріалів для працівників Служби; удосконалення системи заохочення працівників до досягнення вищих результатів роботи; здійснення аналізу інтенсивності роботи персоналу та оптимізації його чисельності [17].

Потребує удосконалення механізм управління кадровим потенціалом Служби, а саме: визначення інструментарію та методів професійного відбору на вакантні посади керівних працівників і фахівців, їх оцінювання та атестація; нова система оцінки діяльності ЦЗ за індикаторами надання соціальних послуг; набуття персоналом Служби навичок і професійних компетенцій діяльності в умовах запровадження нового Регламенту роботи.

Функціонування повноцінного механізму управління соціальними послугами Служби передбачає наявність механізму інформаційного забезпечення та комунікацій. У відповідності зі стратегічними напрямами та модернізацією механізму управління Служби передбачено удосконалення комунікативної й інформаційно-консультативної функцій, що потребує наявності інноваційних форм і технологій, інструментів їх реалізації.

З цією метою Службою розпочато впровадження проектів зі створення інформаційно-консультативних центрів (далі — ІКЦ) та консалтингових центрів ДСЗ. Місія ІКЦ — проведення серед населення інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою обізнаності суспільства щодо державних соціальних гарантій у випадку настання безробіття; забезпечення доступу до послуг та максимальне їх наближення до шукачів роботи й роботодавців. Серед завдань ІКЦ — мотивація незайнятого населення до самопошуку роботи, легальної зайнятості, робота з неповнолітніми, випускниками навчальних закладів, самотніми батьками, внутрішньо переміщеними особами, учасниками АТО. ІКЦ покликані реалізувати модель комплексного надання соціальних послуг за принципом "єдиного вікна". На сьогодні ІКЦ вже діють у Дніпропетровській, Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Харківській областях. Удосконаленню системи комунікацій Служби сприятиме модернізація її сайту, який об'єднає власні інформаційні ресурси із веб-ресурсами ІПК ДСЗУ, порталами *rabota.ua*, *HeadHunter.ua* тощо.

Основні напрями модернізації механізму управління соціальними послугами в сфері зайнятості представлені на рисунку 1.

Наведені вище ознаки системи менеджменту, притаманні державній службі зайнятості України, характеризують її потенційні можливості активно протидіяти викликам і загрозам ринку праці. Готовність системи управління до врахування нових потреб останнього дала можливість забезпечити сталість функціонування Служби.

ВИСНОВКИ

Дані, отримані в ході дослідження механізму управління соціальними послугами, що надаються у сфері зайнятості, дають підстави сформулювати наступні висновки. Складові механізму управління соціальними послугами (законодавчо-нормативна, організаційно-функціональна, кадрова, інформаційного забезпечення та комунікацій) потребують докорінної модернізації. Так, законодавчо-нормативна складова повинна модернізуватися шляхом внесення змін до Закону України "Про зайнятість населення" в частині посилення гарантій щодо працевлаштування соціально вразливих верств населення (учасників АТО та ВПО), налагодження співпраці ЦЗ з територіальними громадами, роботодавцями, іншими соціальними партнерами, підвищення ефективності використання даних статистики для аналітичної та прогнозувальної роботи фахівців на ринку праці. Модернізація організаційно-функціональної складової передбачає створення організаційних структур ЦЗ сервісного типу, зміну функціональних складових системи управління: швидкість реагування, варіабельність, інноваційна налаштованість, поєднання індивідуальної та спільної відповідальності, орієнтація на кінцевий результат, запровадження сучасних рекрутингових технологій, стратегічного та антикризового менеджменту.

Кадрова складова, перш за все, повинна бути модернізованою за рахунок удосконалення механізму формування професійно компетентного кадрового потенціалу Служби. Механізм інформаційного забезпечення й комунікацій передбачає створення ІКЦ та консал-

тингових центрів ДСЗ, що реалізують комплексне надання соціальних послуг за принципом "єдиного вікна" у всіх регіонах України, модернізацію інформаційно-комунікаційних ресурсів та їх спрямованість на різних суб'єктів сфери зайнятості, взаємодії з роботодавцями, суб'єктами посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій, освітніх закладів і установ тощо.

Результати проведеного дослідження дають підстави визнати необхідність проведення подальших наукових розвідок щодо удосконалення механізму управління соціальними послугами в частині розширення міжсекторальної взаємодії державного (публічного), комунального, комерційного (приватного) секторів управління та недержавного сектора громадської активності, які опікуються питаннями сприяння зайнятості населення та наданням соціальних послуг.

Література:

1. Про внесення змін до Положення про державну службу зайнятості: наказ Міністерства соціальної політики від 03.07.2015 р. № 697: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/z0825-15
2. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення у глобалізованому світі: стан та тенденції розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_29
3. Тофтисова-Матерон Р. Соціальні послуги: як побудувати українську модель на європейських підходах / Р. Тофтисова-Матерон, М. Дімітрова, К. Ньюмен. — К.: Проект ТАСІС "Посилення регіональних соціальних служб в Україні", 2006. — 225 с.
4. Bullain N. A Handbook on Non-State Social Service Delivery Models. A guide for policy makers. The UNDP Regional Bureau for Europe and practitioners in the CIS region / Nilda Bullain, Luben Panov. 123 p. and the CIS, 2012.
5. Судаков М.В. Проблеми організації моніторингу ринку праці України / М.В. Судаков // Соціологія праці та зайнятості шляхи інституціоналізації та перспективи розвитку: зб. наук. пр. IV Міжн. наук.-практ. конф. / Упоряд. М.П. Лукашевич, Е.М. Кученко, М.В. Туленков, О.Ю. Вілкова, М.В. Судаков, Л.І. Голишкіна / За заг. ред. М.П. Лукашевича. — К.: 2013. — С. 51—56.
6. Туленков М.В. Концептуалізація понять "менеджмент" і "управління" в сучасному науковому дискурсі / М.В. Туленков // Політичний менеджмент. — 2009. — № 3. — С. 101—111.
7. Фокас Л.М. Компетентнісні підходи в кадровому менеджменті / Л.М. Фокас // Компетентний підхід як інструмент розвитку кадрового потенціалу ДСЗ: матеріали круглого столу, 22 груд. 2011 р. — К., 2012. — С.73—80.
8. Черкасов А.В. Качество жизни как объект государственного регулирования экономики / А.В. Черкасов // Альманах современной науки и образования. — 2012. — № 12 (Ч. 2). — С. 165—168.
9. Руженський М.М. Трансформація інститутів соціального захисту населення в транзитивній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.01 — економічна теорія та історія економіки / М.М. Руженський. — К., 2016 — 34 с.

10. Закон України "Про соціальні послуги" від 19 червня 2003 р. № 966-IV (Редакція станом на 21.02.2016) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/966-15>

11. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття від 02 бер. 2000 р. № 1533-III (Редакція станом на 01.05.2016) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

12. Міщенко К.С. Соціальні послуги у сферах зайнятості та соціального обслуговування: порівняльний аналіз та перспективи розвитку / К.С. Міщенко // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — № 4. — С. 53—57.

13. Закон України "Про зайнятість населення" від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI (Редакція станом на 01.01.2016 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

14. Закон України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII (Редакція станом на 21.01. 2016 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1706-18>

15. Офіційний веб-сайт державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>

16. Проект Стратегії модернізації та розвитку державної служби зайнятості — виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2016 — 2020 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://marsovet.org.ua/articles/show/article/2431>

17. Скібська К.О. Сучасні рекрутингові технології на ринку праці / К.О. Скібська // Економіко-культурологічне позиціонування України в світовому глобалізованому просторі: матер. І Міжн. наук.- практич. конф., 14—15 лютого 2016 р. — Кошице, 2016. — С. 142—145.

18. Іванченко А.В. Оцінювання дії механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні / А.В. Іванченко // Держава та регіони. Сер.: Державне управління. — 2013. — № 1. — С. 72—82.

19. Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 р. "Про Стратегію сталого розвитку "Україна — 2020" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), Order of the Ministry of social policy "Amending the Regulation on state employment service", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0825-15> > (Accessed 03 July 2016).

2. Mینenko, V.L. (2012), "State regulation of labour market and employment in a globalized world: state and development trends", Theory and practice of public administration. — vol. 3 (42) available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_29 > (Accessed 08 June 2016).

3. Toftisova-Matheron, R. Dimitrova, M. Newman, K. (2006), "Social services: how to build a Ukrainian model on the European approach, Kyiv: The TACIS project "Strengthening regional social services in Ukraine.

4. Bullain, N. Panov, L. (2012), "A Handbook on Non-State Social Service Delivery Models", A guide for policy

makers. The UNDP Regional Bureau for Europe and practitioners in the CIS region, pp. 2-123/

5. Sydakov, M.V. (2013), "Problems of organization of monitoring of the labor market of Ukraine", Kyiv, Institute of personnel training state employment service of Ukraine, pp. 51—56.

6. Tylenkov, M.V. (2009), "Conceptualization of the notions "management" and "governance" in modern scientific discourse", Political management, vol. 3, pp.101—111.

7. Fokas, L. M. (2012), "Competents approaches in personnel management", Materials of the round table. Kyiv, Ukraine, pp. 73—80.

8. Cherkasov, A.V. (2012), "Quality of life as an object of state regulation of economy", Almanac of modern science and education, vol. 12, part 2, pp. 165—168.

9. Ruzhenskyj, M.M. (2016), "The Transformation of Social Protection Institutions in Transition Economy", The dissertation for the academic degree of Doctor of Economic. Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2003), The Law of Ukraine "About social services", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/966-15> (Accessed 07 July 2016).

11. The Verkhovna Rada of Ukraine (2000), The Law of Ukraine "On compulsory state social insurance against unemployment", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1533-154> (Accessed 01 May 2016).

12. Mischenko, K.S. (2014), "Social services in the areas of employment and social services: comparative analysis and prospects of development", Labour market and employment, vol. 4, pp. 53—57.

13. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine "On employment", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-157> (Accessed 01 January 2016).

14. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On ensuring the rights and freedoms of internally displaced persons", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/go/1706-18> (Accessed 21 January 2016).

15. Official website of the state employment service (2016), available at: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.

16. Executive Directorate of Fund of obligatory state social insurance of Ukraine against unemployment (2016), "The project of Strategy of modernization and development of the state employment service", available at: <http://marsovet.org.ua/articles/show/article/243>.

17. Skibska, K.A. (2016), "Modern recruiting technology on the labor market", Conference Economics the positioning of Ukraine in a globalized world space. Koshitse, Poland, pp. 142—145.

18. Іванченко, А.В. (2013), "Evaluation of the mechanisms of state regulation of employment in Ukraine", The state and the regions. Series: Public administration, vol. 1, pp. 72—82.

19. The Decree Of The President Of Ukraine (2015), "On the Strategy for sustainable development "Україна — 2020", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (Accessed 12 January 2015).

Стаття надійшла до редакції 16.01.2017 р.