



UNITED NATIONS
UKRAINE



АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ



Аналітичний звіт «Комплексний аналіз регіонального ринку праці і Державної служби зайнятості та їх впливу на систему професійно-технічної освіти у Луганській області» підготовлено в рамках діяльності Програми ООН із відновлення та розбудови миру.

Автор - Тетяна Чернинська.

Думки, висловлені в цій публікації, належать авторам і необов'язково відображають офіційну позицію Програми ООН із відновлення та розбудови миру. Жодну частину дослідження не можна відтворити або використати у будь-який спосіб без відповідного посилання на першоджерело і Програму ООН із відновлення та розбудови миру. Повне відтворення тексту дослідження в будь-якій формі можливе лише з письмової згоди Програми ООН із відновлення та розбудови миру.

Програму ООН із відновлення та розбудови миру реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО).

Програму підтримують десять міжнародних партнерів: Європейський Союз, Європейський інвестиційний банк, а також уряди Данії, Канади, Нідерландів, Норвегії, Польщі, Швеції, Швейцарії та Японії.

ЗМІСТ

Резюме дослідження	6
I. Завдання дослідження	7
II. Методологія дослідження	7
III. Обмеження дослідження.....	10
IV. Основні результати дослідження	11
1. Результати аналізу офіційного ринку праці	11
2. Прогноз ринку праці в Луганській області	15
3. Оцінка діяльності та потреб центрів зайнятості Луганської області.....	21
4. Результати опитування роботодавців	26
Розділ I Короткостроковий прогноз щорічної потреби у кваліфікованих робітниках у Луганській області на рівні міст та адміністративних районів на період з 2019 по 2021 рік включно	30
1.1. Загальні результати прогнозування по Луганській області.....	32
1.2. Результати прогнозування у розрізі міських та районних ринків праці.....	33
Розділ II Результати опитування державних центрів зайнятості Луганської області	40
2.1. Загальні висновки за результатами опитування фахівців ЦЗ.....	41
2.2. Результати опитування керівництва та фахівців Луганського обласного ЦЗ	43
2.3. Результати опитування керівників базових ЦЗ Луганської області.....	52
Розділ III Результати опитування роботодавців Луганської області.....	56
3.1. Загальні висновки за результатами опитування роботодавців	57
3.2. Результати анкетування роботодавців на рівні районів та міст	59
3.3. Результати глибинного опитування роботодавців	71
Додаток 1. Тенденції розвитку ринку праці Луганської області (за даними Державної служби зайнятості)	86
Таблиця Д-1.1. Кількість осіб, які мали статус безробітного протягом року по Луганській області у січні–грудні 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 років.....	89
Таблиця Д-1.2. Середній розмір допомоги по безробіттю	90
Таблиця Д-1.3. Кількість зареєстрованих безробітних за освітою на кінець грудня 2018 року	91
Таблиця Д-1.4. Кількість осіб, які мали статус безробітного по Луганській області за січень–грудень 2018 року (за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали)	92
Таблиця Д-1.5. Інформація щодо наявності вакансій по Луганському обласному ЦЗ	93
Таблиця Д-1.6. Кількість роботодавців, які співпрацювали с ЦЗ у 2014 – 2018 рр.	94
Таблиця Д-1.7. Структура вакансій за видами економічної діяльності за 2018 рік по Луганському обласному ЦЗ	95

Таблиця Д-1.8 Інформація щодо запланованого масового вивільнення працівників, подана центрам зайнятості у 2018 році.....	96
Додаток 2. Показники результативності послуг Луганського обласного центру зайнятості.....	97
Таблиця Д-2.1 Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння центрів зайнятості (зокрема до набуття статусу безробітного, самостійно та шляхом укладання цивільно-правових угод).....	100
Таблиця Д-2.2 Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння центрів зайнятості до набуття статусу безробітного (зокрема самостійно та шляхом укладання цивільно-правових угод).....	101
Таблиця Д-2.3 Кількість безробітних, працевлаштованих на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям витрат в розмірі ЄСВ.....	102
Таблиця Д-2.4 Чисельність безробітних, які проходили професійне навчання.....	103
Таблиця Д-2.5 Чисельність безробітних, працевлаштованих після закінчення професійного навчання.....	104
Таблиця Д-2.6 Чисельність осіб, які отримали ваучер на навчання та підвищення кваліфікації.....	105
Таблиця Д-2.7 Чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами.....	106
Таблиця Д-2.8 Чисельність осіб, які брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру..	107
Таблиця Д-2.9 Чисельність осіб, які отримали допомогу по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності.....	108
Додаток 3. Таблиці із результатами прогнозування.....	109
Таблиця Д-3.1 Сумарні показники прогнозованої щорічної потреби в кваліфікованих робітниках міст та адміністративних районів, зведені за Луганською областю в цілому.....	109
Таблиця Д-3.2 Розрахунок щорічної потреби в кваліфікованих робітниках у розрізі робітничих професій за адміністративно-територіальними одиницями.....	120
Додаток 4. Інформація та нормативна база щодо основних напрямків реформування Державної служби зайнятості.....	157
Інформація про стан реформування та перспективи розвитку Державної служби зайнятості.....	107
Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792.....	162
Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.12.2018 № 1910 «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних».....	175
Додаток 5. Методологія прогнозування ринку праці (подається окремим файлом)	

Список скорочень:

АТО/ООС – антитерористична операція/операція об'єднаних сил

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ДСЗ – державна служба зайнятості

ЄІАС – єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості

ЗППТО – заклади професійної (професійно-технічної) освіти

МЦЗ – міський центр зайнятості

ММСБ – мікро, малий та середній бізнес

РЦЗ – районний центр зайнятості

ЦЗ – центр зайнятості

РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основною метою дослідження є здійснення аналізу поточних тенденцій та прогнозування ринку праці Луганської області. Також дослідження покликане виявити проблеми та потреби обласного, міських і районних центрів зайнятості для підвищення ефективності заходів зі сприяння зайнятості, зокрема послуг для роботодавців і кандидатів на ринку праці.

I. Завдання дослідження:

- Вибір методології прогнозування, яка дозволить на основі наявних адміністративних і статистичних даних проводити регулярне прогнозування локальних ринків праці доступними для фахівців служби зайнятості засобами.
- Здійснення прогнозування ринку праці у розрізі локальних ринків праці Луганської області на максимально можливу перспективу.
- Якісне дослідження оцінок роботодавців щодо перешкод і перспектив у створенні нових робочих місць, формування потреб у кваліфікованих кадрах, взаємодії із ЗППТО.
- Якісне дослідження оцінок фахівців з питань зайнятості щодо перспектив розвитку ринку праці, проблем і перспектив підвищення ефективності послуг сприяння зайнятості.
- Аналіз ринку праці Луганської області на основі даних центрів зайнятості.
- Аналіз показників результативності діяльності центрів зайнятості.
- Розробка рекомендацій щодо покращення ефективності діяльності центрів зайнятості, взаємодії із ЗППТО.

II. Методологія дослідження

Прогнозування ринку праці здійснювалось на основі методики експерта Європейського фонду освіти С. В. Мельника, яка спирається на модель Вільяма Беверіджа.

Потреба у кваліфікованих кадрах розраховується для **офіційного та повного ринків** праці на основі даних центрів зайнятості. Офіційний ринок праці – це попит і пропозиція робочої сили, які фіксуються органами державної служби зайнятості для подальшого їх можливого збалансування. Повний ринок праці – урахування всіх обсягів вивільнення, працевлаштування, створення нових (відтворення законсервованих) робочих місць, попиту на них та пропозиції вакансій (вільних робочих місць) в регіоні.

Для розрахунку потреби у кваліфікованих кадрах на офіційному ринку праці використовуються наступні показники та коефіцієнти:

Чб – чисельність безробітних (незайнятих) працівників у професійному розрізі, які перебували на обліку в центрі зайнятості, визначається як середньоарифметична величина за останні 2–5 років, що передують розрахунковому станом на 31.12. відповідного року. Що довший період вибірки, то вищий рівень значущості прогнозу.

Чпп – чисельність вакансій або працівників, яких потребують суб'єкти господарської діяльності для заміщення вільних робочих місць та/або заповнення новостворюваних (у професійному розрізі), формується із даних за останні 2–5 років, що передують розрахунковому станом на 31.12. відповідного року.

Кзб – коефіцієнт збалансованості потреби та пропозиції робочих кадрів за кожною професією на офіційному ринку праці, який визначається шляхом ділення показника чисельності безробітних (Чб) на показник чисельності вакансій. Кзб інтерпретується у такий спосіб:

а) За професіями, де показник Кзб коливається в межах від 1,1 до 3,0, вважається, що досягнуто збалансованості між попитом і пропозицією. У цьому випадку прогнозні розрахунки орієнтуються на незмінність потреби, оскільки центри зайнятості перекривають потребу в кадрах за рахунок заходів пасивної та активної політики зайнятості (перепідготовка, підвищення кваліфікації, підготовка за новою професією, зокрема через надання ваучера);

б) За професіями, за якими Кзб коливається в межах від 3,1 до 10,0, прогнозні розрахунки орієнтуються на скорочення потреби в 2,5 – 3 рази, а центрам зайнятості слід ініціювати заходи щодо надання пропозицій стосовно скорочення обсягів підготовки кадрів та регіонального замовлення закладам освіти на їх підготовку;

в) За професіями, де Кзб перевищує 10,1, прогнозні розрахунки орієнтуються на суттєве (в 3 –

5 разів) / фактичне згортання потреби, а центри зайнятості повинні виходити з пропозиціями до регіональних органів влади про згортання/ тимчасове призупинення підготовки кадрів навчальними закладами.

Прп – приріст потреби у кадрах відповідно до середнього значення Кзб у відсотках. Цей показник відображений у шкалах, сформованих емпіричним шляхом протягом п'ятирічних досліджень окремих регіональних ринків праці.

Дві Шкали коефіцієнтів коригування приросту потреби в кадрах (Прп) представлені у **Вкладці 1**.

Вкладка 1.

Приклади застосування шкал приросту потреби у кадрах

Діапазони шкал та значення приростів розраховані на базі статистичних даних за 2008–2016 рр. по Україні в розрізі 50 професій, для яких показник Кзб був менше 1,0.

Приклад 1.
Тенденція до зниження коефіцієнту збалансованості

Якщо Кзб за певною професією має щорічну тенденцію до зниження, наприклад, у 2011 р. – 0,75, 2012 р. – 0,7, 2013 – 0,65, у 2014 р. – 0,5, то прогноз зростання попиту на короткострокову перспективу складатиме:

Кзб (середнє значення)	Приріст потреби (Прп) у% до Чпп
менше 0,2	більше 10,0
0,21 – 0,4	8,0
0,41 – 0,6	5,0
0,61 – 0,8	3,0
0,81 – 0,9	1,0
0,91 – 0,99	0,5

Приклад 2.
Тенденція до збільшення коефіцієнту збалансованості

Якщо Кзб за певною професією за роками, що передують розрахунковому, збільшувався або коливався і у бік зростання, і у бік зниження, наприклад, 2011 р. – 0,7, у 2012 р. – 0,6, у 2013 – 0,8, у 2014 р. – 0,7, то прогноз зростання попиту на короткострокову перспективу складатиме:

Кзб (середнє значення)	Приріст потреби у % до Чпп
менше 0,2	8,0
0,21 – 0,5	5,0
0,51 – 0,8	2,0
0,81 – 0,99	0,5

Прогноз потреби на короткострокову перспективу (Пп) визначається окремо за кожною професією за формулою:

$$Пп (Кзб < 1,0) = Чпп \times \left(1 + \frac{Прп}{100}\right)$$

Для інтерпретації прогнозних показників за окремими професіями на офіційному ринку праці до потреби повного ринку праці використовуються **коригувальні коефіцієнти (Кк)**, які також розроблені емпіричним шляхом:

- Адміністративні райони – 1,43;
- Міста обласного підпорядкування – 1,67;
- Обласні центри – 2,0.

Методи статистичного аналізу використовувалися для аналізу тенденцій ринку праці й оцінки результативності послуг служби зайнятості.

Опитування роботодавців відбувалось у формі анкетування, яке здійснювалось фахівцями Луганського обласного та базових центрів зайнятості, для отримання оцінок майбутніх потреб у працівниках, працевлаштування випускників навчальних закладів і співпраці із закладами освіти. Для більш глибокої оцінки економічного стану підприємств, їх проблем у кадровій політиці та перспектив розвитку здійснювались глибинні очні інтерв'ю безпосередньо на підприємствах. Очні та телефонні інтерв'ю з фахівцями центрів зайнятості використовувались для виявлення експертних оцінок ринку праці та перспектив підвищення ефективності діяльності служб зайнятості. Більш детальний опис якісних методів опитування представлений в основному тесті дослідження.

III. Обмеження дослідження

Наразі існує можливість здійснення виключно короткострокового прогнозу з трирічним горизонтом через брак даних, які дозволяють сформувати довгі часові ряди показників локальних ринків праці Луганської області. Луганський обласний ЦЗ зміг надати інформацію лише за період 2014 – 2018 рр., оскільки дані за попередні періоди залишились на серверах, які не вдалось вивести з непідконтрольних територій області. Крім того, за експертними оцінками фахівців ЦЗ, ринок праці на підконтрольних територіях, і особливо на локальному рівні, зазнав істотних змін.

Іншим обмеженням для здійснення прогнозу на основі перспективних оцінок став брак даних про інвестиційні проекти, які вже здійснюються або які планується здійснити на території Луганської області. Управління економіки Луганської військово-цивільної адміністрації не має можливості надати інформацію про робочі місця, які можуть бути створені в рамках інвестиційних проектів.

Часові та ресурсні обмеження дослідження, труднощі у доступі до респондентів не дозволили сформувати ефективну вибірку для опитування роботодавців. Отримані кількісні дані не можуть використовуватись для прогнозу. Якісні дані про потреби у кваліфікованих кадрах використовуються виключно для додаткової оцінки надійності статистичного прогнозу.

Не вдалось отримати оцінки ринку праці з боку недержавних агенцій, які надають послуги із посередництва у працевлаштуванні. У відповіді на запит, а також під час консультацій фахівці обласного ЦЗ зазначили, що подібні агенції не діють на території області.

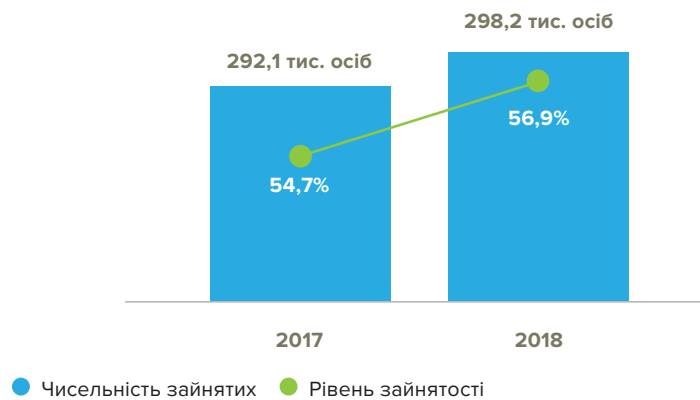
IV. Основні результати дослідження

1. РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ

За даними органів статистики чисельність економічно активного населення Луганської області у 2018 році становила 351,4 тис. осіб. Як показано на Рис.1 та Рис.2, зайняте населення становило 298,2 тис. осіб або 56,9%, безробітне – 53,2 тис. осіб або 15,1%. Показник безробіття перевищує середній показник по Україні (8,8%) майже вдвічі й засвідчує надзвичайну гостроту проблеми безробіття.

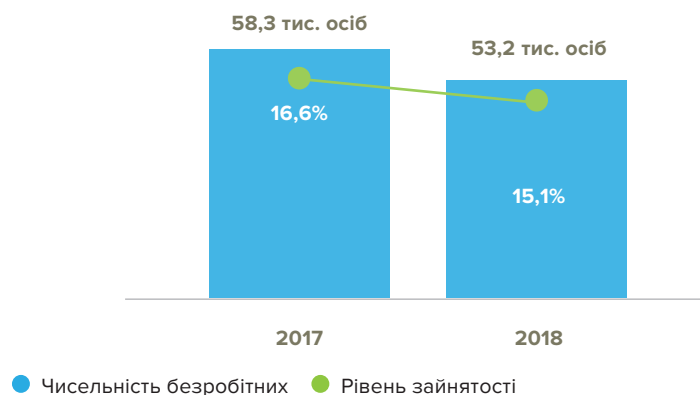
Варто підкресли, що порівняно із 2017 роком чисельність зайнятого населення дещо зростає із 292,1 тис. осіб у 2017 році до 298,2 тис. осіб у 2018 році або на 2,2% (Рис.1).

Рис.1. Зайняте населення та рівень зайнятості



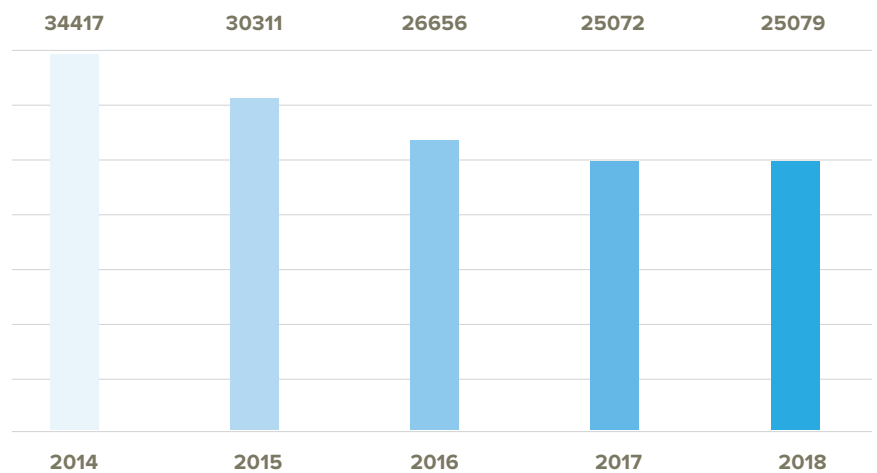
Рівень безробіття скоротився із 58,3 тис. осіб у 2017 році до 53,2 тис. осіб або на 1,5% (Рис.2).

Рис.2. Безробітне населення та рівень безробіття (за методологією МОП)



У 2018 році кількість осіб, які мали статус безробітного становила 25 079 осіб, з яких молодь віком до 35 років складала 8 354 осіб або 33%. Як показано на Рис.3, динаміка чисельності безробітних упродовж п'яти років характеризується позитивною тенденцією до скорочення. З 2014 по 2019 роки показник чисельності безробітних скоротився майже на 27%.

Рис.3. Кількість осіб, які мали статус безробітного протягом року по Луганській області у січні–грудні 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 рр.



За останні 5 років чисельність безробітної молоді скоротилася в 1,7 разів (див. Рис.4 та Рис.5).

Рис.4. Скорочення кількості безробітної молоді у 2018 році порівняно з 2014 роком

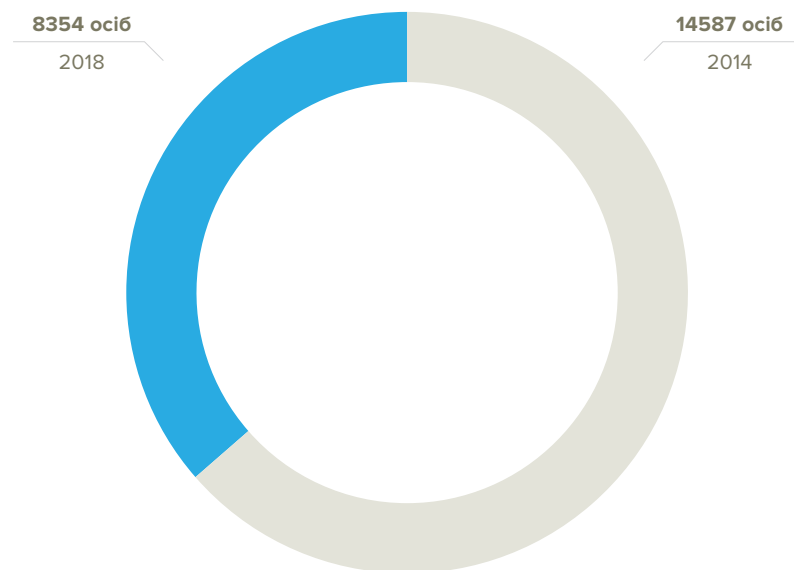
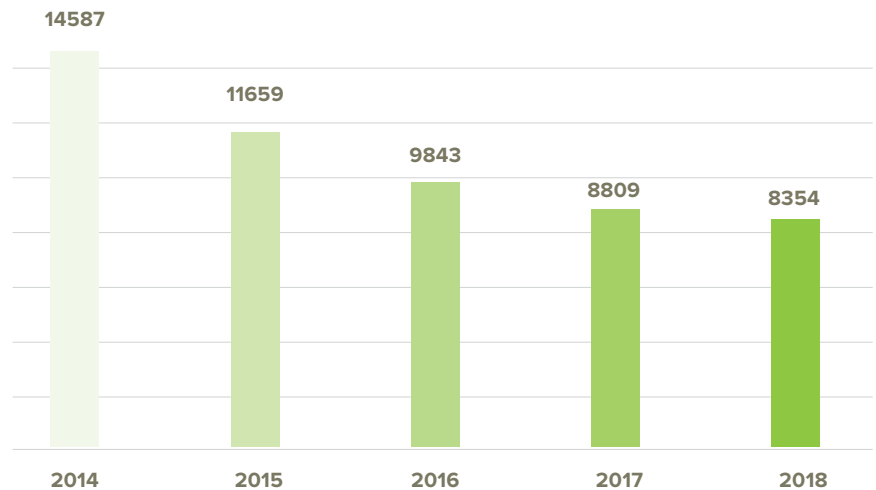
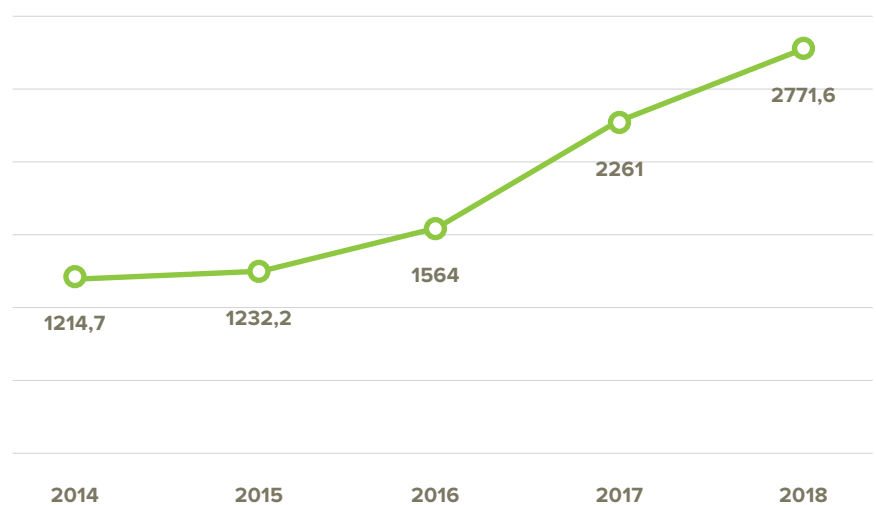


Рис.5. Кількість осіб віком до 35 років, які мали статус безробітного протягом року по Луганській області у січні–грудні 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 рр.



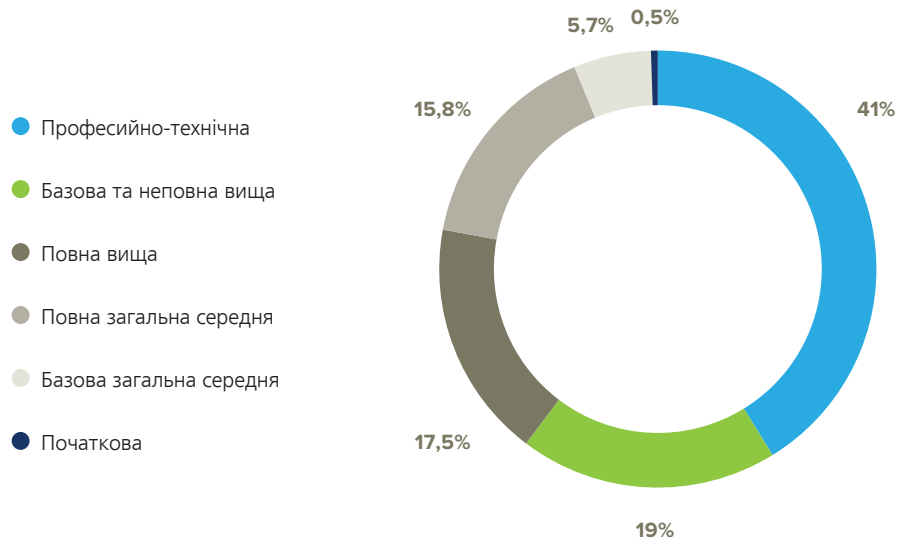
Середній рівень допомоги по безробіттю у 2018 році становив 2771,6 грн і зріс з грудня 2014 року по грудень 2018 року на 43% (див. Рис.6). Середня заробітна плата у 2018 році становила 7 245 грн, відповідно, частка допомоги по безробіттю становила 38% від середньої заробітної плати по Луганській області. Ця частка може оцінюватись як така, що сприяє зниженню мотивації безробітних до офіційного працевлаштування. Про негативний вплив високого розміру допомоги по безробіттю на мотивацію до зайнятості говорили опитані фахівці центрів зайнятості та роботодавці.

Рис.6. Підприємства Донецької області за видами економічної діяльності, на яких раніше працювали теперішні безробітні



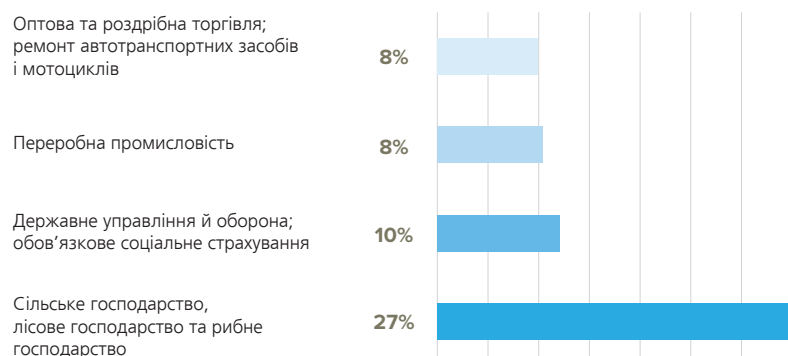
Гострою є проблема безробіття осіб, які мають професійно-технічну освіту, і це при тому, що роботодавці в Луганській області демонструють попит саме на робітничі професії (див. Рис.7).

Рис.7. Розподіл зареєстрованих безробітних за освітою у 2018 році



За видами економічної діяльності серед підприємств, на яких раніше були працевлаштовані більшість із зареєстрованих безробітних, переважали сільськогосподарські підприємства (див. Рис.8).

Рис.8. Підприємства за видами економічної діяльності, де раніше працювали зареєстровані безробітні

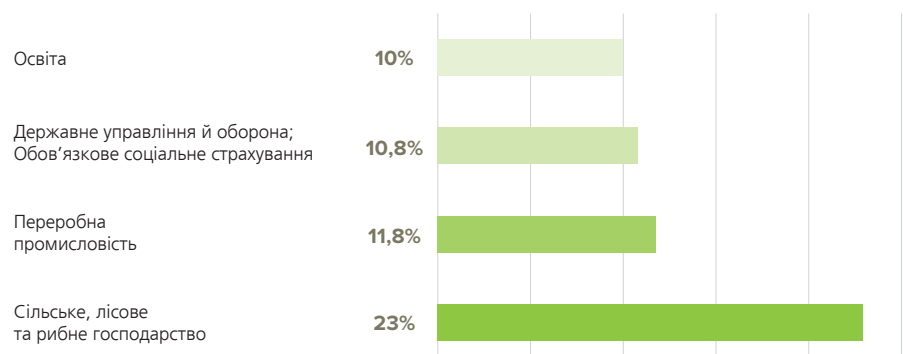


Кількість роботодавців Луганської області, які співпрацювали з центрами зайнятості у 2018 році, становила **3 306 підприємств**. Після падіння у 2015 році кількість таких роботодавців постійно зростала, і порівняно з показниками 2015 року ріст складає **41%**.

У 2018 році роботодавці надали інформацію про 20 029 вакансій із середньою заробітною платою у розмірі 4 191 грн. Позитивна динаміка щодо зростання кількості вакансій відновилась у 2016 році, і до 2019 року зростання склало 35%. Варто звернути увагу на те, що пропонується заробітна плата у вакансіях перевищує середній рівень допомоги по безробіттю на 1420 грн або у 1,5 рази. Крім того, заробітна плата у вакансіях нижча від середньої заробітної плати по Луганській області на 3 тис. грн або майже вдвічі. Цей факт також може засвідчувати гостроту проблеми низької мотивації безробітних до офіційного працевлаштування, а також труднощі в укомплектуванні вакансій.

У 2018 році найбільше вакансій відкривали підприємства сільського господарства та переробної промисловості (див. Рис.9).

Рис.9. Вакансії за видами економічної діяльності у 2018 році



Найбільшим попитом у Луганській області користувались такі професії: водій автотранспортних засобів, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, підсобний робітник, продавець продовольчих і непродовольчих товарів, оператор котельні, кухар, слюсар-ремонтник, соціальний робітник, гірник підземний.

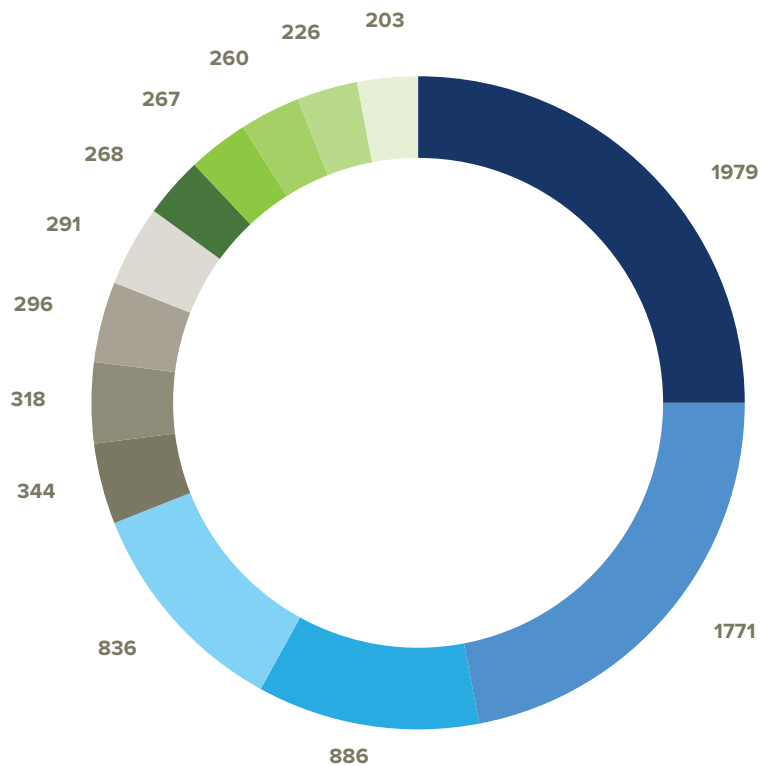
2. ПРОГНОЗ РИНКУ ПРАЦІ В ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

За результатами прогнозування ринку праці, щорічна потреба у 2019, 2020, 2021 рр. у Луганській області становитиме 13 457 працівників за 314 професіями.

Узагальнені дані за найбільш затребуваними професіями в Луганській області дозволяють виділити 13 професій, щорічні потреби за якими кількісно перевищують 200 працівників. Найбільш потреба (майже 2 тис. працівників) визначена у трактористах-машиністах

сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва. Варто відзначити, що за результатами опитування роботодавців (Розділ 3), за цією професією очікуються додаткові навички та вміння працювати на сучасній тракторній техніці, зокрема на тракторах брендів Case, New Holland. Іншою подібною за кількісною затребуваністю професією є водій автотранспортних засобів.

Рис.10. Найбільш затребувані професії в Луганській області у 2019, 2020, 2021 рр.

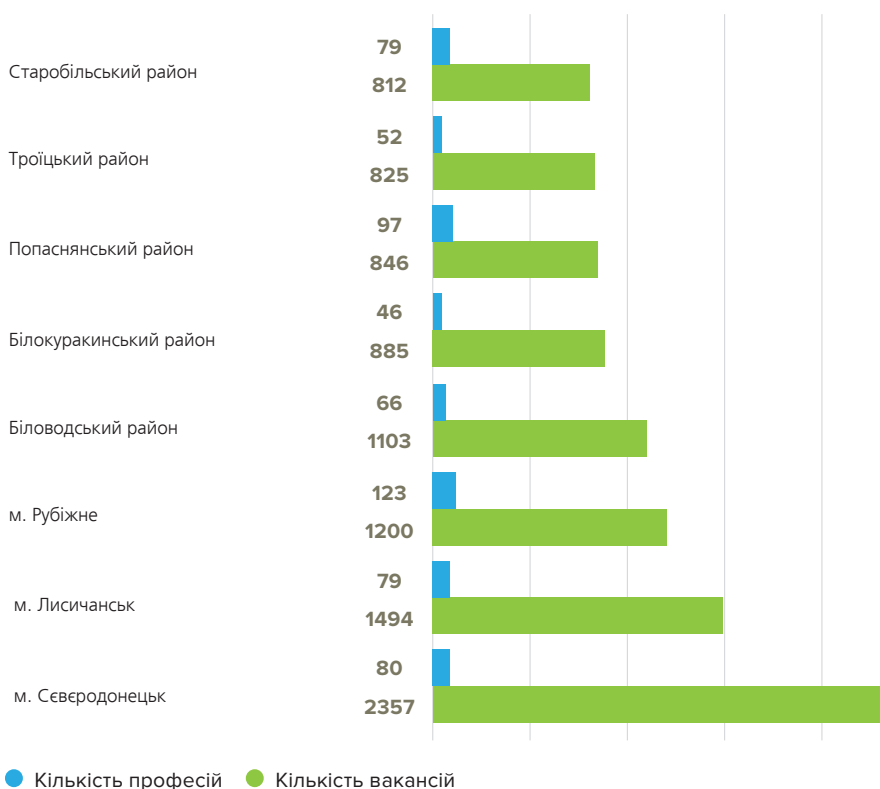


- Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва
- Водій автотранспортних засобів
- Оператор котельні
- Продавець продовольчих товарів
- Кухар
- Слюсар-ремонтник
- Електрогазозварник
- Соціальний робітник
- Продавець непродовольчих товарів
- Тракторист
- Гірник підземний
- Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків
- Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування

Більш детальна інформація про прогностичні показники чисельності працівників за професіями представлені у Таблиці Д-3.1.

Серед 16 локальних ринків праці найбільший чисельним прогнозується щорічний попит у містах Северодонецьк, Лисичанськ, Рубіжне (див. Рис.11):

Рис.11. Щорічний попит на ринках праці за кількістю вакансій та професій



Слід звернути увагу на групи професій, за якими попит є найменш чисельний. За цими групами професій у системі підготовки учнів і слухачів професійно-технічних та інших навчальних закладів необхідно згортати підготовку, оскільки неможливо буде сформувати ефективні за чисельністю навчальні групи. Виділяються дві групи ризику: 1) Група 1 – 10 і менше осіб – для дорослих слухачів курсів; 2) Група 2 – від 20 до 10 осіб – для учнів та студентів.

Наприклад, у Групі 1, професії, потреба яких прогнозується на рівні 1 особи на рік становлять 60 професій або 0,4% від всіх професій. До Групи 2 належить 44 професії або 0,3%. Приклади зазначених професій наведені у Вкладці 2.

Вкладка 2.

Приклади професій, які належать до груп ризику, та професій, які користуватимуться найменшим чисельним попитом

Група 1 (менше 10 осіб/професія)	Група 2 (10–20 осіб/професія):
Професії, за якими прогнозується 1 особа/професія	
Акумуляторник	Апаратник змішування
Апаратник концентрування кислот	Апаратник оброблення зерна
Апаратник процесу бродіння	Архіваріус
Апаратник-екстракторник	Бетоняр
Бариста	Верстатник деревообробних верстатів
Варник асфальтової маси	В'язальник
Виробник кукурудзяних паличок	Газорізальник
Водолаз	Диспетчер
Друкар офсетного плоского друкування	Дояр
Електромонтер з ремонту повітряних ліній електропередачі	Експедитор
Заготівник деталей та матеріалів до ювелірних та художніх виробів	Електромонтер з експлуатації розподільних мереж
Інструктор з індивідуального навчання водінню	Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування
Кабельник-спаювальник	Інспектор з кадрів
Касир (в банку)	Комплектувальник
Касир товарний (вантажний)	Контролер-касир
Касир-операціоніст	Коняр
Контролер якості продукції та технологічного процесу (хімічне виробництво)	Листоноша (поштар)
Костюмер	Майстер виробничого навчання
Кравець	Машиніст друкарсько-всікального агрегата
Лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу	Машиніст конвеєра
Лицювальник-плиточник	Машиніст котельної установки
Манікюрник	Машиніст очищувальних машин
Маслороб	Механік
Машиніст гранулювання пластичних мас	Монтажник радіоелектронної апаратури та приладів
Машиніст змішувача асфальтобетону стаціонарного	Монтер колії
Машиніст мийної установки	Муляр
Машиніст на молотах, пресах та маніпуляторах	Озеленювач
Машиніст підіймальної машини	Оператор верстатів з програмним керуванням
Машиніст тепловоза	Оператор заправних станцій
Машиніст устаткування конвеєрних та потокових ліній	Оператор сушильних установок
Монтажник з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій	Оператор установок виготовлення склопластикових конструкцій
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	Охоронець
Монтажник-складальник металопластикових конструкцій	Покоївка
Наїзник	Реєстратор медичний
Налагоджувальник автоматів і напівавтоматів	Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів

Налагоджувальник зварювального й газоплазморізного устаткування

Налагоджувальник машин і автоматичних ліній для виробництва виробів із пластмас

Оператор (кочегар) виробничих печей

Оператор виробничої ділянки

Оператор комп'ютерної верстки

Оператор лінії у виробництві харчової продукції (хлібопекарно-макаронне та кондитерське виробництво)

Оператор пульта керування

Оператор свинарських комплексів і механізованих ферм

Оператор сейсмопрогнозу

Оператор технологічних установок

Оператор у виробництві кисломолочних та дитячих молочних продуктів

Охоронник-пожежний

Паспортист

Пресувальник-формуальник харчової продукції (перероблення фруктів, овочів, олієнасіння та горіхів)

Різальник металу на ножицях і пресах

Розподільувач робіт

Складальник виробів з пластмас

Слюсар-інструментальник

Струнонавивальник

Сушитель папероробної (картоноробної) машини

Телефоніст місцевого телефонного зв'язку

Формувальник залізобетонних виробів та конструкцій

Формувальник машинного формування

Черговий залу ігрових автоматів, атракціонів і тирів

Чистильник димоходів, лежаків та топків

Слюсар з обслуговування теплових мереж

Слюсар з ремонту технологічних установок

Спостерігач-пожежний

Тесляр

Транспортувальник (обслуговування механізмів)

Транспортувальник (такелажні роботи)

Тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.)

Фахівець

Штампувальник (холодноштампувальні роботи)

Важливо відзначити локальні ринки праці, на яких попит на певні професії не є чисельним.

Йдеться про професії, попит на які не перевищуватиме 20 осіб на рік. Нижче зазначені локальні ринки праці, відсоток професій, річний попит на які не перевищує 20 осіб, а також кількість таких професій. Із переліком професій можна ознайомитись у таблицях Додатку 3. Найбільша частка професій із низьким чисельним попитом прогнозується у таких містах та районах (по двох групах разом, у% від загального числа професій):

- Кременський район – 92% або 68 професій;
- Старобільський район – 91% або 72 професій;
- Сватівський район – 89% або 52 професій;
- м. Рубіжне – 88% або 109 професій;
- Попаснянський район – 88% або 86 професій.

Найбільша частка професій за Групою 1 (10 і менше осіб на місто/район) прогнозується у таких районах:

- Кременський район – 84% або 62 професій;
- Сватівський район – 84% або 49 професій;
- Старобільський район – 80% або 63 професій;
- Станично-Луганський район – 78% або 29 професій;
- Міловський район – 78% або 22 професії.

В плануванні професійної та професійно-технічної освіти варто враховувати зазначені райони як такі, яким найскладніше буде задовольняти потреби у підборі кадрів за вакансіями за більшістю затребуваних професій.

Більш детальна інформація про результати прогнозування представлена у Розділі I.

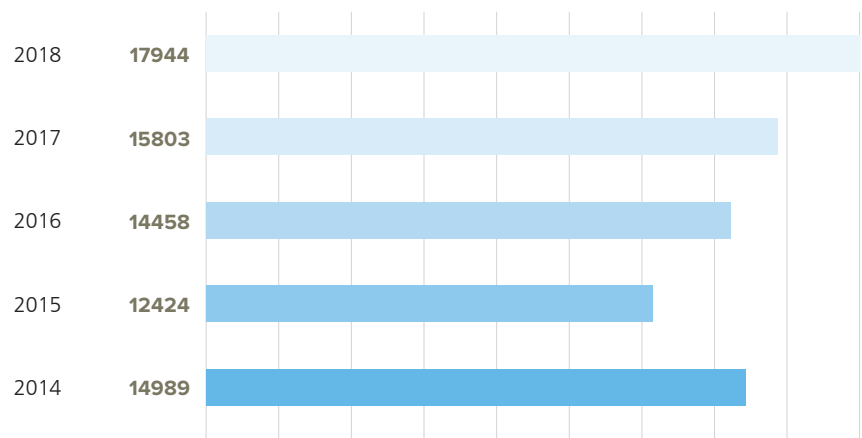
3. ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПОТРЕБ ЦЗ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Для оцінки діяльності та потреб ЦЗ Луганської області було:

1. проаналізовано кількісні показники результативності послуг ЦЗ;
2. опитано 4 фахівці Луганського обласного ЦЗ та 11 керівників районних та міських ЦЗ.

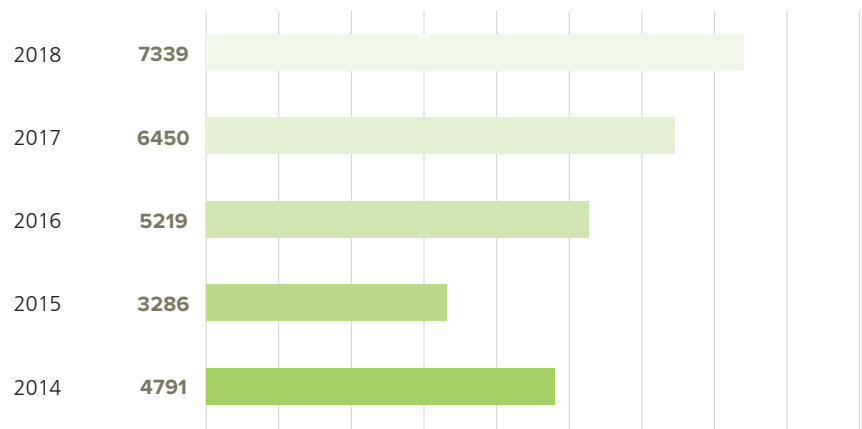
Аналіз показників результативності ЦЗ Луганської області показав суттєві досягнення та прогрес, починаючи з 2016 року. Чисельність працевлаштованих осіб, які скористались послугами ЦЗ з 2015 по 2019 роки зросла на **144%**. У 2018 році в Луганській області були працевлаштовані **17 944 осіб**, які звернулись до ЦЗ.

Рис.12. Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння ЦЗ Луганської області (зокрема до набуття статусу безробітного, самостійно та шляхом укладання цивільно-правових угод)



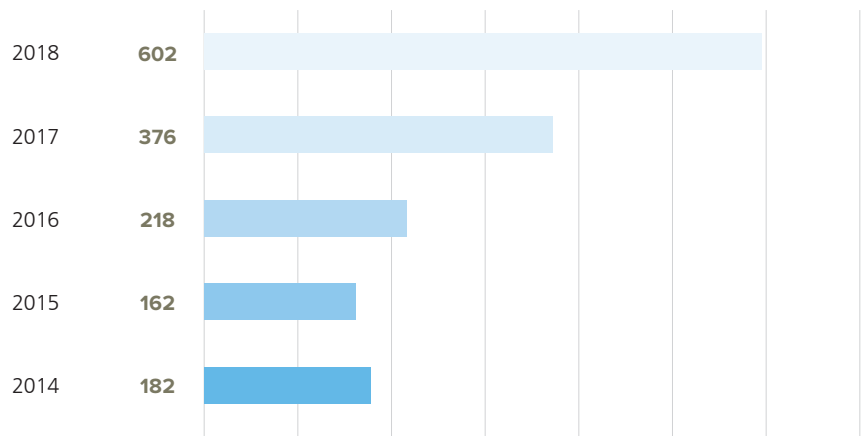
До набуття статусу безробітного у 2018 році були працевлаштовані **7 339** осіб, що становить 40% від загального числа працевлаштованих. Динаміка цього показника з 2015 року демонструє стабільне зростання на **у 2,2 рази** (див. Рис.13).

Рис.13. Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння ЦЗ Луганської області до набуття статусу безробітного (зокрема самостійно та шляхом укладання цивільно-правових угод)



У 2018 році 602 безробітних були працевлаштовані на нові робочі місця за допомогою інструменту компенсації витрат у розмірі ЄСВ за працевлаштування безробітних. З 2016 року цей показник набув позитивної динаміки і стрімко зростав з показника 218 осіб до 602 осіб або майже втричі (див. Рис.14).

Рис.14. Кількість безробітних, працевлаштованих на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям витрат в розмірі ЄСВ



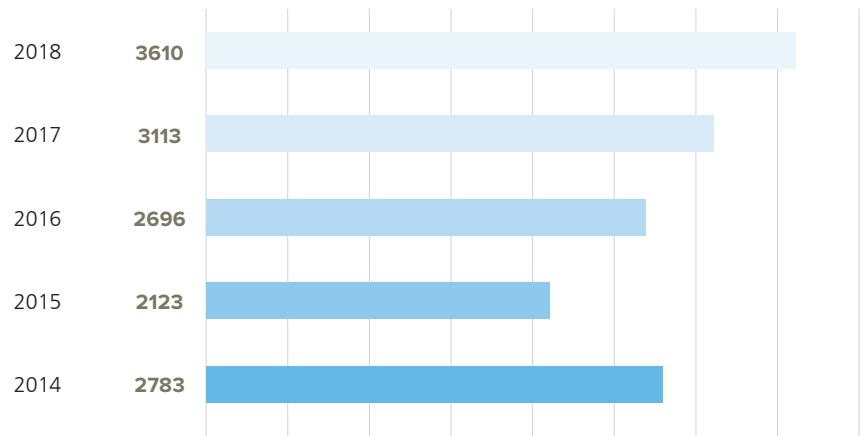
Чисельність безробітних, які проходили професійне навчання, з 2016 року щорічно збільшується, і у 2018 році становила **3 958 осіб** (див. Рис.15). Порівняно з 2015 роком зростання чисельності становило **150%**.

Рис.15. Чисельність безробітних у Луганській області, які проходили професійне навчання



Одним із показників оцінки успішності професійного навчання є працевлаштування безробітних, які його проходили. У 2018 році по Луганській області цей показник становив 3610 осіб, або 91% (див. Рис.16).

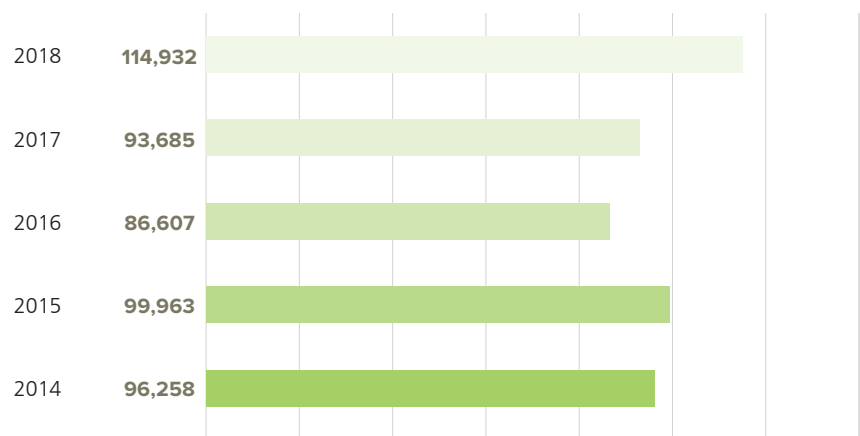
Рис.16. Чисельність безробітних, працевлаштованих після закінчення професійного навчання у Луганській області



У 2018 році профорієнтаційними послугами було охоплено 114 932 особи, з них 24 703 або 21% – особи, які мали статус безробітного, 42 662 або 37% – особи, які навчаються у навчальних закладах. Отже, профорієнтація орієнтована переважно на дітей і молодь, яка навчається. Серед осіб, які мали статус безробітного частка молоді віком до 35 років становить 33%, а ВПО – 1,3%.

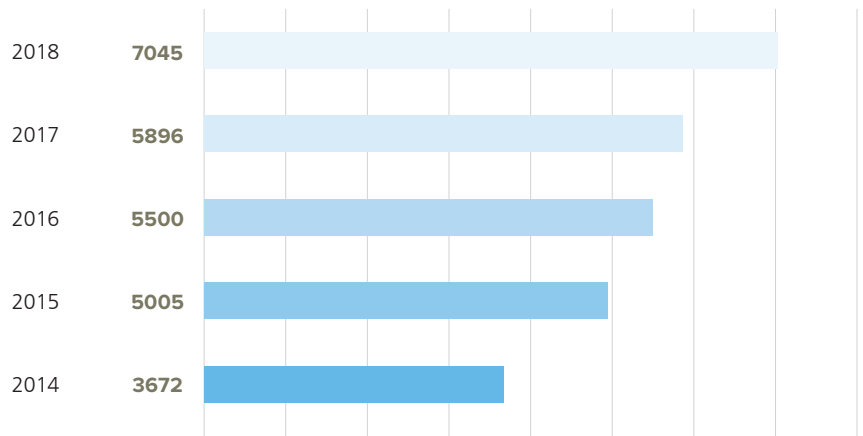
Динаміка охоплення послугами за 5 років характеризується нестабільністю. Істотне зниження цього показника відбулось у 2016 році, коли порівняно з попереднім роком падіння склало майже 14%. Надалі, у 2017 – 2018 рр., відбувалось суттєве зростання на третину (див. Рис. 17).

Рис.17. Чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у Луганській області



У 2018 році громадськими та іншими тимчасовими роботами було охоплено 7 045 осіб, з яких 1667 осіб або 23% – молодь віком до 35 років, 121 особа – ВПО. Протягом п'яти років кількість залучених осіб постійно зростала з 3 672 у 2014 році до 7 045 у 2018 або у 2 рази (див. Рис.18).

Рис.18. Чисельність осіб у Луганській області, які брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру



Опитування фахівців ЦЗ проводилось з метою виявлення експертних оцінок тенденцій ринку праці, впроваджених змін та інновацій в діяльності центрів зайнятості, виявлення потреб у підтримці подальшого організаційного розвитку ЦЗ.

Було опитано 4 респонденти із обласного ЦЗ, зокрема з числа керівництва (заступник директора), а також фахівці, які відповідають за надання основних послуг зі сприяння зайнятості: із відділу працевлаштування, відділу рекрутингу та профорієнтації. З числа базових ЦЗ було опитано 11 респондентів. Загальне число респондентів – 15.

Опитані фахівці відзначили низку проблем розвитку економіки та ринку праці Луганської області. Внаслідок збройного конфлікту економіка та ринок праці Луганської області радикально змінилися. Погіршення економічного становища великих підприємств зменшує їх роль як великих роботодавців, обмежує можливості працевлаштування працівників, насамперед, хімічної промисловості. Для більшості районів Луганської області на підконтрольних територіях пріоритетним став аграрний характер економіки.

Типовими явищами ринку праці стали відтік молоді, кваліфікованих працівників, старіння кадрів. Особливу тривогу викликають неконтрольовані процеси трудової міграції. Роботодавці не можуть запропонувати конкурентну заробітну плату, що змушує кваліфікованих та інших працівників шукати роботу в інших регіонах чи за кордоном. Іншою гострою проблемою стала «тіньова» зайнятість, яка, на думку фахівців ЦЗ, може сягати 75% працездатного населення області.

Найбільш перспективними для працевлаштування стають галузі сільськогосподарства, сфера послуг, торгівля, охорона здоров'я, будів-

ництво, в яких зазвичай переважає малий бізнес і можливості для створення великої кількості робочих місць є доволі обмеженими.

Зміни на ринку праці вимагають від обласного ЦЗ особливої активності у налагодженні взаємодії із роботодавцями. Для посилення корисної взаємодії та діалогу з роботодавцями утворено Координаційний комітет сприяння зайнятості, започатковані консультаційні сервіси та активне інформування роботодавців про нові можливості розвитку бізнесу та задоволення попиту на кваліфіковану робочу силу. Попит на послуги з рекрутингу, орієнтовані на індивідуальні потреби роботодавців, дедалі зростає. Служба зайнятості може запропонувати для укомплектування вакансій не тільки зареєстрованих безробітних, але й кандидатів, які не мають наміру набувати статус безробітних. За таких умов роботодавцям пропонуються сучасні сервіси для працевлаштування, які істотно скорочують витрати часу на процес укомплектування вакансій. Так, особи, які шукають роботу, можуть подати відеорезюме та провести співбесіду у форматі скайп-конференції.

Клієнт-центрований підхід також активно впроваджується у сфері послуг для безробітних. Профілювання та формування індивідуального плану працевлаштування дозволяє запропонувати послуги зі сприяння зайнятості, які максимально відповідають потребам роботодавців.

Для подальшої ефективної роботи ЦЗ необхідно вирішити низку суттєвих проблем. Першочерговою є проблема низької мотивації безробітних до працевлаштування та участі у програмах активних послуг зі сприяння зайнятості. Для її вирішення фахівці ЦЗ повинні набути навичок формування у безробітних мотивації до праці. Необхідно підвищувати кваліфікацію фахівців із рекрутингу, оптимізувати навантаження на персонал з огляду на перспективи росту попиту на цю послугу.

У Луганській області гостро стоїть проблема забезпечення своєчасної та якісної професійної освіти, підготовки та перепідготовки безробітних. Потребує

реформування система професійно-технічної освіти, розширення можливостей навчання для дорослих в системі ЦПТО, зокрема в частині орієнтації на потреби роботодавців у більш швидкій чи своєчасній підготовці дефіцитних кадрів. ЦЗ потребують підтримки в здійсненні прогнозування ринку праці, зокрема попиту на кваліфіковані кадри, без чого неможливо формувати регіональне замовлення на професійну підготовку відповідно до очікувань роботодавців.

Впровадження інновацій, випробування нових методів роботи вимагає збалансованої системи моніторингу, оцінки результативності та якості послуг. У нормативних документах не передбачена збалансована система відповідних критеріїв оцінки та показників. Керівництво Луганського ЦЗ самостійно формує вимоги до обліку та контролю результативності послуг, і більшість підходів є цілком продуктивними. Водночас виникають проблеми матеріально-технічного та кадрового забезпечення перспективних послуг, що свідчить про неврахування у плануванні показників ресурсного та бюджетного забезпечення. Доволі складно визначити показники результативності та впливу щодо заходів профорієнтації. Необхідно чітко визначитись із підходами в оцінці адекватності формування набору заходів і послуг у розрізі профільних груп клієнтів, визначення кількісних та якісних показників результативності впровадження індивідуальних програм із працевлаштування. У плануванні діяльності районних ЦЗ, зокрема у розподілі навантаження, матеріально-технічного та кадрового забезпечення потребує врахування специфіка проведення заходів і роботи з клієнтами у віддалених сільських громадах.

Опитування керівників районних та міських ЦЗ показало, що на локальному рівні доволі складно визначити перспективні галузі економіки, в яких можуть створюватись робочі місця. Найбільшими сферами економічної активності, в яких формується сталий попит на робочу силу, є: сільське господарство, переробна та харчова промисловість, сфера послуг і торгівля, сфера освіти, медицини та соціального забезпечення. Відповідно, найбільш затребуваними професіями визначено такі:

- Тракторист;
- Водій;
- Продавець продовольчих товарів;
- Бухгалтер
- Кухар;
- Лікар (різної спеціалізації).

Впровадження інноваційних методів роботи на рівні районних та міських ЦЗ проходить цілком успішно. Профілювання клієнтів, рекрутинг, використання мережі Інтернет для налагодження комунікації безробітних і роботодавців вже почали відчутно впливати на покращення показників ефективності роботи ЦЗ.

Серед матеріально-технічних потреб базових ЦЗ (філій) найчастіше називають: придбання мобільної комп'ютерної техніки (ноутбуки), доступ до швидкого Інтернету, оновлення автотранспорту та ремонт приміщень.

Рекомендації щодо підвищення ефективності діяльності ЦЗ Луганської області

- Розробити збалансовану систему показників результативності, стандартів якості заходів та послуг ЦЗ на основі типової моделі послуг. Основну увагу необхідно приділити узгодженості показників ресурсного забезпечення послуг, ділового процесу та продуктивності послуг, задоволеності потреб та вигід одержувачів послуг, впливу на ринок праці та економіку громади/району/області. На основі збалансованої системи показників визначити єдиний порядок планування, зокрема бюджетного, здійснення моніторингу та оцінки послуг ЦЗ;
- За участі працівників ЦЗ розробити та впровадити стандарти якості послуг, які гарантуватимуть врахування потреб, інтересів та законних прав одержувачів послуг, враховуючи регіональну специфіку та умови збройного конфлікту;
- Затвердити методику прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах на рівні районів і міст, створивши необхідне програмне забезпечення для щорічного здійснення та коригування про-

гнозів;

- Запровадити програму тренінгів для формування психологічних навичок комунікації та мотивації безробітних до працевлаштування, вивчення кращих практик рекрутингу.

4. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ

Ключові питання опитування:

- Визначення поточних відкритих і найбільш дефіцитних вакансій;
- Визначення майбутніх потреб у кваліфікованій робочій силі;
- Співпраця із ЦЗ та професійно-технічними навчальними закладами;
- Працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів.

За результатами анкетування 128 роботодавців в 9 районах Луганської області були отримані висновки, представлені нижче.

Переважна більшість роботодавців намагається зберегти поточні обсяги економічної активності та зайнятості на своїх підприємствах. Не більше 10% розглядають можливість розширення бізнесу, не більше 5% – збільшення числа працівників. Такий висновок обумовлює необхідність реалізації масштабних програм підтримки розвитку підприємництва Луганської області для стимулювання попиту на кваліфіковані кадри.

Більшість роботодавців (близько 60%) відчують проблему дефіциту кадрів, інші вирішують проблему дефіциту кадрів шляхом організації навчання на виробництві. При цьому в анкетах респонденти практично не зазначили факт використання такої форми професійного навчання, як навчально-виробничі комбінати на підприємстві.

Відзначимо такі найбільш дефіцитні професії, які користуються найбільшим попитом у роботодавців Луганської області у 2019 році:

- Водій автотранспортних засобів;
- Тракторист-машиніст;

- Електрогазоварник;
- Бухгалтер;
- Лікар (більше 10 спеціальностей);
- Слюсар-ремонтник.

Близько 50% респондентів не можуть визначитись зі своїми майбутніми планами щодо відкриття вакансій в середньостроковій перспективі. Найвпевненіше свої майбутні потреби визначають роботодавці бюджетної сфери. Серед найбільш затребуваних професій у період з 2020 по 2015 роки визначені такі:

- Лікар (12 спеціальностей);
- Тракторист-машиніст;
- Електрогазоварник;
- Бухгалтер;
- Вчитель (вчитель-логопед, вчитель математики, вихователь тощо);
- Підсобний робітник;
- Продавець продовольчих товарів.

Опитані роботодавці віддають перевагу наступним шляхам вирішення проблеми дефіциту кадрів (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів за рахунок використання закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій;
- Розширити систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів;
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм;
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти;
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм;
- Підвищити кваліфікацію викладачів;
- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання;
- Забезпечувати працівників житлом.

Пропоновані шляхи стосуються, переважно, сфери професійної освіти та підготовки, проте результати опитування показали, що переважна більшість роботодавців (в середньому 70%) не співпрацює із закладами освіти. Кращі показники співпраці із закладами освіти відзначені у промислових містах.

Більшість опитаних роботодавців практично не працевлаштовують випускників навчальних закладів, оцінюючи їх рівень підготовки у такий спосіб (у порядку пріоритетності):

- Відсутність практичних навичок;
- Безініціативність, слабкі комунікаційні навички;
- Низька мотивація до кар'єрного зростання/навчання на виробництві.

Із 11 роботодавцями були проведені глибинні інтерв'ю з метою отримання оцінок перспектив розвитку бізнесу та кадрової політики підприємств.

Більшість із опитаних респондентів негативно оцінюють своє економічне становище, незважаючи на те, що з кінця 2016 року почали відновлювати свою активність та покращувати економічні показники. Основні ризики для відновлення свого бізнесу підприємці вбачають у подорожченні енергоносіїв та паливно-мастильних матеріалів, дефіциті кваліфікованих кадрів, обмеженому доступі до кредитних ресурсів, відсутності якісних доріг, віддаленості регіону від основних ринків збуту продукції, майже повною відсутністю переробки в регіоні. За виключенням підприємств сфери торгівлі, підприємці відчують гостру потребу в залученні інвестиційних ресурсів, грантовій підтримці для збереження та забезпечення сталості бізнесу.

Проблема дефіциту кадрів є гострою для всіх опитаних роботодавців. Серед причин дефіциту називають міграцію, старіння кадрів, низьку якість професійно-технічної освіти. Для вирішення проблеми дефіциту кадрів роботодавці організують навчання на виробництві або інвестують у заходи підвищення кваліфікації своїх працівників. Респонденти мають негативний досвід взаємодії із професійно-технічними навчальними закладами і скаржаться на надзвичайно низьку якість підготовки кадрів, подальшу від-

мову стажерів від роботи на підприємстві.

Професії, щодо яких роботодавці визначили специфічні вимоги:

- Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва: вміння працювати на сучасній тракторній техніці, зокрема на тракторах брендів Case, New Holland;
- Бухгалтер: навички моніторингу та практичного застосування чисельних законодавчих змін у податковому законодавстві.

Рекомендації щодо налагодження співпраці між роботодавцями та ЗППТО.

Результати опитування роботодавців показали надзвичайно низький рівень довіри до ЗППТО та невдоволення тривалістю навчання і кваліфікаційним рівнем випускників. Передусім роботодавці відзначають необхідність кардинального оновлення матеріально-технічної бази, підвищення кваліфікації викладачів, начальних програм, підвищення якості кваліфікації випускників начальних закладів. Ті роботодавці, які співпрацюють із ЗППТО, відзначають бюрократичні перепони у процесі залучення учнів до програм стажування, ризику допуску стажерів до роботи на сучасній і високовартісній техніці. Іншим чинником, який необхідно враховувати в процесі налагодження ефективної співпраці із навчальними закладами, є досвід значної частини роботодавців в організації професійної освіти на виробництві.

З врахуванням зазначених чинників рекомендується застосування таких заходів із підвищення ефективності співпраці зі ЗППТО:

- При розробці політики дуальної освіти необхідно глибоко вивчити досвід роботодавців у організації неформальної освіти на виробництві, зокрема проаналізувати витрати, методи підготовки, ризики. Результати такого аналізу, а також результати консультацій із роботодавцями, доцільно представити в окремому політико-аналітичному документі формату Зеленої чи Білої книги.
- Доцільно на регіональному рівні активніше використовувати можливості нової політики кваліфікацій. Освітні програми ЗППТО повинні спира-

тись на професійні стандарти, процес розробки яких вже зараз відбувається доволі інтенсивно. Роботодавців необхідно інформувати про наявні стандарти, залучати до розробки нових професійних стандартів та відповідних освітніх програм. Зростанню довіри роботодавців також сприятиме прискорення процесу формування центрів оцінювання кваліфікації працівників, які гарантуватимуть роботодавцю певний рівень кваліфікації і зменшать втрати на професійне навчання на робочому місці.

- В рамках регіональної програми розвитку ППТО доцільно передбачити масштабні інвестиції в оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів. Щонайменше інвестиції повинні стосуватись сучасних тренажерів або сучасної техніки, підвищення кваліфікації викладачів та наставників.

РОЗДІЛ I

Короткостроковий прогноз щорічної потреби у кваліфікованих робітниках у Луганській області в розрізі міст та адміністративних районів на період з 2019 по 2021 рік включно

Короткотермінове прогнозування потреби Луганського регіону в кваліфікованих робітничих кадрах проведено у повній відповідності до Методичних підходів щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу (далі – Методичні підходи) (додається).

Результати прогнозу зорієнтовані на використання під час розроблення розрахунків регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів закладами професійної (професійно-технічної) освіти та/або іншими провайдерами освітніх послуг.

Під час проведення розрахунків були застосовані такі підходи:

- Розрахунок проводився на базі даних місцевих центрів зайнятості, а отримані результати згруповані у Таблиці Д-3.2 за адміністративно-територіальними одиницями. Розрахунок щорічної потреби в кваліфікованих робітниках у розрізі робітничих професій за територіально-адміністративними одиницями та Луганським міським центром зайнятості. Виключення складає Луганський міський центр зайнятості, який із середини 2014 року втратив «свій власний ринок праці».
- Середні значення кількості вакансій та безробітних бралися як середньоарифметичне значення за останні 5 років (2014 – 2018 рр.). Виняток становить знову ж таки Луганський міський центр зайнятості, де було виключено 2014 рік, який відображав реальний стан ринку праці цього міста на той час. Надалі відповідна інформація характеризує незайнятість переміщених осіб та потребу перенесених суб'єктів господарської діяльності з цього регіону в кадрах.
- Визначення потреби в кадрах на офіційному ринку праці із застосуванням Коефіцієнту збалансованості попиту та пропозиції робочої сили (Кзб) проводилося за другою шкалою п. 2.6. Методичних підходів, представлених у Додатку 5, що характеризує коливання цього коефіцієнту за роками.
- При розрахунку потреби в кадрах на повному ринку праці Коригувальний коефіцієнт для

обласного центру (п. 2.9. Методичних підходів) застосовувався до Сєвєродонецького ЦЗ.

- Прогнозні розрахунки зорієнтовані на короткостроковий період (2–3 роки) та потребують щорічного коригування, якщо в регіоні офіційно плануються масові скорочення та вивільнення робочої сили чи, навпаки, передбачається створення великої кількості нових робочих місць, які потребуватимуть, окрім іншого, залучення працівників за новими для області та/чи закладів освіти професіями тощо.
- Потреба в кадрах на офіційному та повному ринках праці відображає щорічну потребу протягом поточного та найближчих двох років. Після закінчення календарного року та отримання відповідних статистичних даних за рік рекомендується провести коригування розрахунків зі зміщенням на один рік, наприклад, у нашому випадку замість оперування даними за 2014 – 2018 рр., в наступному році слід буде виключити інформацію за 2014 рік та включити відповідно дані 2019 року.
- Інформація, викладена в Таблиці Д-3.1. (сумарні показники прогнозованої щорічної потреби в кваліфікованих робітниках міст та адміністративних районів, зведені за Луганською областю загалом), носить довідковий характер, оскільки отримані дані є сумарними показниками.

На рівні області загалом Методичні підходи застосовувати не можна.

1.1 Загальні результати прогнозування по Луганській області

За результатами прогнозування щорічна потреба у 2019, 2020, 2021 рр. в Луганській області становитиме **13 457 працівників за 314 професіями**.

Узагальнені прогнозні дані за найбільш затребуваними професіями в Луганській області дозволяють виділити 13 професій, щорічні потреби за якими чисельно перевищують 200 працівників (див. Табл.1). Найбільш потреба, майже 2 тис. працівників, визначена у **трактористах-машиністах сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва**. Варто відзначити, що за результатами опитування роботодавців (Розділ 3), за цією професією очікуються додаткові навички вміння працювати на сучасній тракторній техніці, зокрема на тракторах брендів Case, New Holland. Іншою подібною за чисельністю професією є **водій автотранспортних засобів**.

У розрізі 16 локальних ринків праці найбільш чисельний щорічний попит прогнозується у таких містах і районах:

- м. Сєвєродонецьк – 2 357 працівників за 80 професіями;
- м. Лисичанськ – 1 494 працівники за 79 професіями;
- м. Рубіжне – 1200 працівники за 123 професіями;
- Біловодський район – 1 103 за 66 професіями;
- Білокуракинський район – 885 працівників за 46 професіями;
- Попаснянський район – 846 працівників за 97 професіями;
- Троїцький район – 825 працівників за 52 професіями;
- Старобільський район – 812 за 79 професіями.

Варто звернути увагу на групи професій, за якими попит є найменш чисельний. За цими групами професій у системі підготовки учнів і слухачів професійно-технічних та інших навчальних закладів необхідно згортати підготовку, оскільки неможливо буде сфор-

мувати ефективні за чисельністю навчальні групи. Виділяють дві групи ризику: 1) Група 1 – 10 і менше осіб – для дорослих слухачів курсів; 2) Група 2 – від 20 до 10 осіб – для учнів та студентів.

Найбільша частка професій із низьким чисельним попитом прогнозується у таких містах і районах (по двох групах разом, % від загального числа професій, на які прогнозується попит):

- Кременський район – 92% або 68 професій;
- Старобільський район – 91% або 72 професій;
- Сватівський район – 89% або 52 професій;
- м. Рубіжне – 88% або 109 професій;
- Попаснянський район – 88% або 86 професій.

Найбільша частка професій за Групою ризику 1 (10 і менше осіб на місто/район) прогнозується у таких містах і районах:

- Кременський район – 84% або 62 професій;
- Сватівський район – 84% або 49 професій;
- Старобільський район – 80% або 63 професій;
- Станично-Луганський район – 78% або 29 професій;
- Міловський район – 78% або 22 професії.

В плануванні професійної та професійно-технічної освіти варто враховувати зазначені райони як такі, яким найскладніше буде задовольняти потреби у підборі кадрів за вакансіями по більшості затребуваних професій.

Більш детальна інформація про прогнозні показники чисельності працівників у розрізі професій представлена у Таблиці Д-3.1.

Таблиця 1.1

Найбільш затребувані професії в Луганській області у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	1979
▶ Водій автотранспортних засобів	1771
▶ Оператор котельні	886
▶ Продавець продовольчих товарів	836
▶ Кухар	344
▶ Слюсар-ремонтник	318
▶ Електрогазозварник	296
▶ Соціальний робітник	291
▶ Продавець непродовольчих товарів	268
▶ Тракторист	267
▶ Гірник підземний	260
▶ Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	226
▶ Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	203

1.2 Результати прогнозування на рівні міських та районних ринків праці

Загальні результати прогнозування у розрізі районних і міських ринків праці представлені нижче. Більш детальна інформація щодо прогнозованих потреб у кваліфікованих кадрах представлена у Таблиці Д-3.2.

ЛУГАНСЬКИЙ МІСЬКИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

Луганський міський ЦЗ надає послуги переважно ВПО, роботодавцям, підприємства яких зареєстровані на непідконтрольній території. Щорічний попит прогнозується на рівні **200 працівників за 9 професіями**. Найбільш затребуваними є професії продавців продовольчих на непродовольчих товарів.

Групи ризику:

- Найменша чисельність працівників (10 і менше) очікується за трьома професіями: адміністратор, офіціант, стругальник;
- Менше 20 працівників очікується за 3 професіями: комплектувальник, оператор поштового зв'язку та наповнювач балонів.

ЛИСИЧАНСЬКА МІСЬКА РАДА

Щорічний попит прогнозується на рівні **1 494 осіб за 79 професіями.**

Групи ризику

60 професій або 80%:

- Менше 10 осіб – 45 професій або майже 60%;
- Менше 20 осіб – 15 або майже 20%.

М. РУБІЖНЕ

Щорічний попит прогнозується на рівні 1 200 осіб за 123 професіями.

Групи ризику

109 професій або 88%:

- Менше 10 осіб – 94 професії або майже 76%;
- Менше 20 осіб – 15 професій або майже 12 %.

Таблиця 1.2.1

Найбільш затребувані професії за даними Луганського міського ЦЗ у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
• Продавець продовольчих товарів	69
• Продавець непродовольчих товарів	36
• Продавець-консультант	25
• Комплектувальник	18
• Оператор поштового зв'язку	13

Таблиця 1.2.2

Найбільш затребувані професії в м. Лисичанськ у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
• Гірник підземний	166
• Оператор котельні	147
• Водій автотранспортних засобів	108
• Електрослюсар підземний	68
• Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	62
• Продавець продовольчих товарів	60

Таблиця 1.2.3

Найбільш затребувані професії в м. Рубіжне у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
• Водій автотранспортних засобів	131
• Слюсар-ремонтник	80
• Оператор котельні	76
• Продавець продовольчих товарів	66
• Апаратник підготовки сировини та відпускання напівфабрикатів і продукції	58

СЕВЕРОДОНЕЦЬКА МІСЬКА РАДА

Щорічний попит прогнозується на рівні **2357 осіб за 80 професіями**.

Групи ризику

51 професія або 64%:

- Менше 10 осіб – 27 професій або майже 34%;
- Менше 20 осіб – 24 професій або майже 30%.

БІЛОВОДСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **1 494 осіб за 79 професіями**.

Групи ризику

60 професій або 80%:

- Менше 10 осіб – 45 професій або майже 60%;
- Менше 20 осіб – 15 або майже 20%.

БІЛОКУРАКИНСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **885 осіб за 46 професіями**.

Групи ризику

60 професій або 80%:

- Менше 10 осіб – 32 професії або майже 70%;
- Менше 20 осіб – 6 професій або майже 13%.

Таблиця 1.2.4

Найбільш затребувані професії в м. Северодонецьк у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
› Водій автотранспортних засобів	247
› Соціальний робітник	186
› Продавець продовольчих товарів	184
› Бухгалтер	101
› Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	91

Таблиця 1.2.5

Найбільш затребувані професії в Біловодському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
› Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	299
› Водій автотранспортних засобів	212
› Оператор котельні	88
› Продавець продовольчих товарів	68
› Тваринник	41

Таблиця 1.2.6

Найбільш затребувані професії в Білокуракинському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
› Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	282
› Водій автотранспортних засобів	128
› Оператор котельні	122
› Продавець продовольчих товарів	51
› Кухар	27

КРЕМІНСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **664 осіб за 74 професіями**.

Групи ризику

68 професій або 92%:

- Менше 10 осіб – 62 професії або майже 84%;
- Менше 20 осіб – 6 професій або майже 8%.

МАРКІВСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **526 осіб за 44 професіями**.

Групи ризику

38 професій або 86%:

- Менше 10 осіб – 33 професії або 75%;
- Менше 20 осіб – 5 професій або 11 %.

МІЛОВСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **350 осіб за 28 професіями**.

Групи ризику

24 професії або 85%:

- Менше 10 осіб – 22 професії або майже 78%;
- Менше 20 осіб – 2 професії або майже 7%.

Таблиця 1.2.7

Найбільш затребувані професії в Кременському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	132
▶ Водій автотранспортних засобів	92
▶ Продавець продовольчих товарів	53
▶ Машиніст (кочегар) котельної	51
▶ Оператор котельні	43

Таблиця 1.2.8

Найбільш затребувані професії в Марківському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	130
▶ Водій автотранспортних засобів	99
▶ Оператор котельні	51
▶ Тракторист	29
▶ Продавець продовольчих товарів	26

Таблиця 1.2.9

Найбільш затребувані професії у Міловському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Водій автотранспортних засобів	131
▶ Слюсар-ремонтник	80
▶ Оператор котельні	76
▶ Продавець продовольчих товарів	66
▶ Апаратник підготовки сировини та відпускання напівфабрикатів і продукції	58

НОВОАЙДАРСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **435 осіб за 45 професіями**.

Групи ризику

38 професіями або 85%:

- Менше 10 осіб – 31 професія або 69%;
- Менше 20 осіб – професій або 16 %.

НОВОПСКОВСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **752 осіб за 45 професіями**.

Групи ризику

38 професій або 84%:

- Менше 10 осіб – 33 професії або 73%;
- Менше 20 осіб – 5 професій або 11%.

ПОПАСНЯНСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **846 осіб за 97 професіями**.

Групи ризику

86 професій або 88%:

- Менше 10 осіб – 71 професій або 73%;
- Менше 20 осіб – 15 професій або 15%.

Таблиця 1.2.10

Найбільш затребувані професії у Новоайдарському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
› Водій автотранспортних засобів	69
› Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	65
› Оператор котельні	47
› Машиніст (кочегар) котельної	30
› Продавець продовольчих товарів	28

Таблиця 1.2.11

Найбільш затребувані професії у Новопсковському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
› Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	220
› Водій автотранспортних засобів	126
› Оператор котельні	96
› Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	35
› Продавець продовольчих товарів	27

Таблиця 1.2.12

Найбільш затребувані професії у Попаснянському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
› Гірник підземний	88
› Продавець продовольчих товарів	58
› Водій автотранспортних засобів	45
› Слюсар з ремонту рухомого складу	39
› Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	32

СВАТІВСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **521 особи за 58 професіями**.

Групи ризику

52 професії або 89%:

- Менше 10 осіб – 49 професій або 84%;
- Менше 20 осіб – 3 професії або 5%.

СТАНИЧНО-ЛУГАНСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **484 осіб за 37 професіями**.

Групи ризику

32 професії або 86%:

- Менше 10 осіб – 29 професій або 78%;
- Менше 20 осіб – 3 професій або 8%.

СТАРОБІЛЬСЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **812 осіб за 79 професіями**.

Групи ризику

72 професії або 91%:

- Менше 10 осіб – 63 професії або 80%;
- Менше 20 осіб – 9 професій або 11%.

Таблиця 1.2.13

Найбільш затребувані професії в Сватівському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	152
▶ Водій автотранспортних засобів	97
▶ Тракторист	34
▶ Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	29
▶ Робітник фермерського господарства	29

Таблиця 1.2.14

Найбільш затребувані професії Станично-Луганському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	127
▶ Водій автотранспортних засобів	88
▶ Продавець продовольчих товарів	54
▶ Оператор котельні	35
▶ Кочегар-випалювач	34

Таблиця 1.2.15

Найбільш затребувані професії у Старобільському районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Водій автотранспортних засобів	140
▶ Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	114
▶ Тракторист	61
▶ Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	55
▶ Оператор котельні	53

ТРОЇЦЬКИЙ РАЙОН

Щорічний попит прогнозується на рівні **825 осіб за 52 професіями**.

Групи ризику

45 професій або 84%:

- Менше 10 осіб – 40 професій або 77%;
- Менше 20 осіб – 5 професій або 7%.

Таблиця 1.2.16

Найбільш затребувані професії в Троїцькому районі у 2019, 2020, 2021 рр.

Професії	Щорічний прогноз повного ринку праці на 2019, 2020, 2021 рр.
▶ Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	287
▶ Водій автотранспортних засобів	128
▶ Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	97
▶ Оператор котельні	53
▶ Продавець продовольчих товарів	30

РОЗДІЛ II

Результати опитування державних центрів зайнятості Луганської області

Опитування проводилось з метою:

- Виявлення експертних оцінок тенденцій ринку праці Луганської області з боку фахівців державних центрів зайнятості;
- Загальної оцінки реформування та впровадження інновацій в діяльності центрів зайнятості;
- Виявлення потреб у підтримці організаційного

Респонденти

Методологією передбачалось опитування 15 фахівців ЦЗ області, з яких 10 – представники обласного ЦЗ, 5 – районних ЦЗ. Під час проведення дослідження було прийнято рішення про зміну вибірки для отримання інформації, яка відображає специфіку міст та районів області, враховуючи те, що керівництво обласного ЦЗ володіє достатнім обсягом інформації, необхідної для дослідження. Відповідно, було опитано 4 респонденти із обласного ЦЗ, зокрема з числа керівництва (заступник директора), а також фахівці, які відповідають за надання основних послуг зі сприяння зайнятості: з відділу працевлаштування, з відділу рекрутингу та профорієнтації. З числа базових ЦЗ було опитано 11 респондентів. Загальне число респондентів – 15.

Методологією також планувалось опитати керівників недержавних агенцій із працевлаштування. У відповіді на запит до Луганського обласного центру зайнятості була отримана інформація про відсутність на території області таких агенцій. Тільки окремі фізичні особи здійснюють посередництво у працевлаштуванні.

2.1 Загальні висновки за результатами опитування фахівців ЦЗ

Внаслідок збройного конфлікту економіка та ринок праці Луганської області радикально змінились. Погіршення економічного становища великих підприємств зменшує їх роль як великих роботодавців, обмежує можливості працевлаштування працівників, насамперед, хімічної промисловості. Для більшості районів Луганської області на підконтрольних територіях пріоритетним став аграрний характер економіки.

Типовими явищами ринку праці стали відтік молоді, кваліфікованих працівників, старіння кадрів. Особливу тривогу викликають невідконтрольні процеси тру-

дової міграції. Роботодавці не можуть запропонувати конкурентну заробітну плату, що змушує кваліфікованих та інших працівників шукати роботу в інших регіонах чи закордоном. Іншою гострою проблемою стала «тіньова» зайнятість, яка, на думку фахівців ЦЗ, може сягати 75% працездатного населення.

Найбільш перспективними для працевлаштування стають галузі сільського господарства, сфера послуг, торгівля, охорона здоров'я, будівництво, в яких зазвичай переважає малий бізнес, і можливості для створення значного числа робочих місць доволі обмежені.

Зміни на ринку праці вимагають від обласного ЦЗ особливої активності у налагодженні взаємодії з роботодавцями. Для посилення корисної взаємодії та діалогу з роботодавцями утворено Координаційний комітет сприяння зайнятості, започатковані консультаційні сервіси та активне інформування роботодавців про нові можливості розвитку бізнесу та задоволення попиту на кваліфіковану робочу силу. Попит на послуги з рекрутингу, орієнтовані на індивідуальні потреби роботодавців, дедалі зростає. Служба зайнятості може запропонувати для укомплектування вакансій не тільки зареєстрованих безробітних, але й кандидатів, які не мають наміру набувати статус безробітних. При цьому роботодавцям пропонуються сучасні сервіси для працевлаштування, які істотно скорочують витрати часу на процес укомплектування вакансій. Так, особи, які шукають роботу, можуть подати відеореюме та провести співбесіду в форматі скайп-конференції.

Клієнт-центрований підхід також активно впроваджується у сфері послуг для безробітних. Профілювання та формування індивідуального плану працевлаштування дозволяє запропонувати послуги зі сприяння зайнятості, які максимально відповідають потребам роботодавців.

Для подальшої ефективної роботи ЦЗ необхідно вирішити низку проблем. Першочерговою є проблема низької мотивації безробітних до працевлаштування та участі у програмах активних послуг із сприяння зайнятості. Для її вирішення фахівці ЦЗ повинні набути навичок формування у безробітних мотивації до праці. Необхідно підвищувати кваліфікацію фахівців із рекрутингу, оптимізувати навантаження на персонал з огляду на перспективи росту попиту на цю послугу.

У Луганській області гостро стоїть проблема забезпечення своєчасною та якісною професійною освітою, підготовки та перепідготовки безробітних. Потребує реформування система професійно-технічної освіти, розширення можливостей навчання для дорослих в системі ЦПТО. ЦЗ потребують підтримки в здійсненні прогнозування ринку праці, зокрема попиту на кваліфіковані кадри, без чого неможливо формувати

регіональне замовлення на професійну підготовку відповідно до очікувань роботодавців.

Впровадження інновацій, випробування нових методів роботи вимагає збалансованої системи моніторингу, оцінки результативності та якості послуг. У нормативних документах не передбачена збалансована система відповідних критеріїв оцінки та показників. Керівництво Луганського ЦЗ самостійно формує вимоги до обліку та контролю результативності послуг, і більшість підходів є цілком продуктивними. Разом із тим, виникають проблеми матеріально-технічного та кадрового забезпечення перспективних послуг, що свідчить про неврахування у плануванні показників ресурсного та бюджетного забезпечення. Доволі важко визначити показники результативності та впливу щодо заходів профорієнтації. Необхідно чітко визначитись із підходами в оцінюванні адекватності формування наборів заходів та послуг у розрізі профільних груп клієнтів, визначення кількісних та якісних показників результативності впровадження індивідуальних програм із працевлаштування. У плануванні діяльності районних ЦЗ, зокрема у розподілі навантаження, матеріально-технічного та кадрового забезпечення потребує врахування специфіка проведення заходів та роботи із клієнтами у віддалених сільських громадах.

Опитування керівників районних і міських ЦЗ показало, що на локальному рівні доволі важко визначити перспективні галузі економіки, в яких можуть створюватись робочі місця. Найбільшими сферами економічної активності, в яких формується сталий попит на робочу силу є: сільське господарство, переробна та харчова промисловість, сфера послуг, торгівля, сфера освіти, медицини та соціального забезпечення. Відповідно, найбільш затребуваними професіями визначено такі:

- Тракторист;
- Водій;
- Продавець продовольчих товарів;
- Бухгалтер
- Кухар;
- Лікар (різної спеціалізації).

Впровадження інноваційних методів роботи на рівні районних та міських ЦЗ проходить цілком успішно. Профілювання клієнтів, рекрутинг вже почали відчутно впливати на покращення показників ефективності роботи ЦЗ.

Серед матеріально-технічних потреб базових ЦЗ (філій) найчастіше називають: придбання мобільної комп'ютерної техніки (ноутбуки), доступ до швидкісного Інтернет, оновлення автотранспорту та ремонт приміщень.

Рекомендації щодо підвищення ефективності діяльності ЦЗ:

- Розробити збалансовану систему показників результативності, стандартів якості заходів і послуг ЦЗ на основі типової моделі послуг. Основну увагу необхідно приділити узгодженості показників ресурсного забезпечення послуг, ділового

процесу та продуктивності послуг, задоволення потреб та вигод одержувачів послуг, впливу на ринок праці та економіку громади/району/області. На основі збалансованої системи показників визначити єдиний порядок планування, зокрема бюджетного, здійснення моніторингу та оцінки послуг ЦЗ;

- За участі працівників ЦЗ розробити та впровадити стандарти якості послуг, які гарантуватимуть врахування потреб, інтересів та законних прав одержувачів послуг, враховуючи регіональну специфіку та умови збройного конфлікту;
- Затвердити методику прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах на рівні районів і міст, створивши необхідне програмне забезпечення для щорічного здійснення та коригування прогнозів;
- Запровадити програму тренінгів для формування психологічних навичок комунікації та мотивації безробітних до працевлаштування.

2.2 Результати опитування керівництва та фахівців Луганського обласного ЦЗ

(4 респонденти: заступник директора, керівники підрозділів із надання послуг роботодавцям, профорієнтації та рекрутингу)

Ключові питання опитування:

- Оцінка тенденцій ринку праці області;
- Заходи із реформування та підвищення ефективності послуг;
- Підходи до оцінки результативності та якості послуг;
- Виявлення потреб та проблем організаційного розвитку.

Бачення фахівцями обласного ЦЗ тенденцій ринку праці Луганської області:

- Ситуація на ринку праці кардинально змінилась внаслідок погіршення економічного становища найбільших підприємств області, починаючи з 2014 року. Великі підприємства вдаються або до масових звільнень, або переходять на скорочений робочий тиждень, виплату мінімальної заробітної плати працівникам для збереження робочих місць. Наприклад, Лисичанський НПЗ – працівники працюють три дні на тиждень при мі-

німальної оплаті праці, завод «Пролетарій» знаходиться на стадії ліквідації, підприємство «Зоря» масово скоротило чисельність з 7 тис. до 2 тис. працівників, «Азот» – перейшов на мінімальну оплату праці і скорочений робочий тиждень. Відбувається «деіндустріалізація» області, і економіка носить переважно аграрний характер;

- Ринок праці області також характеризується **скороченням та відтоком кваліфікованих кадрів і молоді**. Основна причина – масові міграційні процеси, пов'язані з небезпечними та некомфортними умовами проживання. Характерним є старіння кадрів. Міграція зумовлює дефіцит, насамперед, на такі професії, як токар, лікар, вчитель;
- **Посилюється роль малого бізнесу, переважно у сфері торгівлі та ресторанного бізнесу**. Попитом користуються професії продавців промислових та непромислових товарів;
- Загалом **перспективними сферами зайнятості** області можна вважати торгівлю, сільське господарство та переробку, будівництво житла та дорожнє будівництво, охорону здоров'я;
- **Гостро стоїть проблема «тіньової» зайнятості та «тіньової» заробітної плати**. Приблизно 75% працівників працюють в «тіні». У ЦЗ роботодавцями подається інформація про вакансії з мінімальною заробітною платою, а надалі реальна оплата праці виявляється значно вищою. Через відсутність контролю у сфері професійних стандартів і технічних регламентів (стандартів) виробництва більшість роботодавців наймають працівників без необхідної кваліфікації, намагаючись здійснювати підготовку на виробництві;
- **Відбувається постійний відтік кваліфікованих кадрів з огляду на міжрегіональні диспропорції у оплаті праці**. Через це задовольнити потреби в укомплектуванні вакансій багатьох роботодавців доволі складно;
- Роботодавці Луганської області в більшості випадків не можуть запропонувати конкурентоспроможний рівень **оплати праці для кваліфікова-**

них працівників, що також знижує мотивацію кандидатів до працевлаштування та ускладнює роботу ЦЗ у частині укомплектування вакансій;

- Система **професійної підготовки кадрів** зазнала втрат, і забезпечити підготовку за більшістю затребуваних спеціальностей на території області практично немає можливості. Респонденти не зазначили, про які саме професії йде мова. Центр зайнятості та роботодавці змушені шукати працівників за межами області. Йдеться про такі професії як токар, помічник машиніста, лікар (за різною спеціалізацією);
- Роботодавці не можуть сформулювати **бачення своїх майбутніх потреб у працівниках**, посилюючись переважно на непередбачуваність збройного конфлікту та нестабільність законодавства, яке регулює умови ведення бізнесу.

Нові форми діяльності ЦЗ:

- ДСЗ прийняла курс на модернізацію системи сприяння зайнятості, яку регіональні ЦЗ підтримують, зокрема і власними ініціативами щодо інновацій. Модернізація орієнтована на перехід до клієнт-орієнтованої чи клієнт-центричної моделі надання послуг кандидатам на ринку праці і роботодавцям (більш детальна інформація про реформування ДСЗ у **Вкладці 3**);
- На рівні області посилюється співпраця із соціальними партнерами. Утворено Координаційний комітет сприяння зайнятості, який дозволить покращити взаємодію із роботодавцями. Соціальні партнери отримують можливість спільно обговорювати різноманітні проблеми функціонування ринку праці, зокрема потреби у кваліфікованих кадрах, формування регіонального замовлення на підготовку фахівців та шляхи підвищення ефективності професійної освіти тощо;
- Модель послуг ЦЗ загалом оцінюється як збалансована й ефективна, особливо після запровадження нових підходів до реєстрації, оцінки

потреб та профілювання безробітних, які здійснюватимуться кар'єрними радниками. Доволі чітко узгоджені між собою функції реєстрації та обліку, послуги з працевлаштування (укомплектування вакансій), професійної підготовки. Деякою автономією позначені послуги з профорієнтації, організації громадських робіт і тимчасового працевлаштування;

- Ключовими інноваціями в частині взаємодії з роботодавцями є запровадження нових методів роботи, які сприяють зростанню довіри роботодавців до ЦЗ. У 2018 році започатковані послуги з рекрутингу, орієнтовані на укомплектування вакансій відповідно до потреб роботодавців. У 2019 році планується створення служби радників роботодавців, які надаватимуть консультативну підтримку роботодавцю в питаннях укомплектування вакансій та кадрової політики;
- У взаємодії з роботодавцями акцент робиться на індивідуальному підході, встановлені особистих контактів працівників ЦЗ з фахівцями кадрових підрозділів підприємств чи безпосередньо з керівництвом. Визначено регламент роботи, який передбачає детальний збір інформації про підприємство та його проблеми перед відвідуванням роботодавця. Для цього використовуються електронні системи обміну адміністративними даними Державної фіскальної служби України (ДФС), Пенсійного фонду України (ПФУ) тощо. Із зазначених джерел можна отримати інформацію про професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства, віковий розподіл та інші не персональні дані, які дозволяють здійснити попередню оцінку потреб роботодавців у кадрах. В оцінці потреб роботодавців ЦЗ намагається відмовлятися від застарілих бюрократичних підходів, які передбачали оцінку потреб роботодавців виключно на основі Форми № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)»;
- Орієнтація на потреби роботодавців передбачає також пропозицію нових консалтингових сервісів: консалтинговий центр на базі обласного ЦЗ, електронна розсилка роботодавцям корис-

ної інформації щодо змін у законодавстві, ситуації на ринку праці, поширення інформації про діяльність партнерів ЦЗ (наприклад, Студії «Бізнес-стар» у Лисичанську), можливості отримання фінансової підтримки для розвитку бізнесу;

- Традиційні методи взаємодії із роботодавцями (семінари з роботодавцями, ярмарки вакансій) також стають більш чутливими до їхніх потреб. Семінари з роботодавцями як засіб інформування про послуги ЦЗ використовуються переважно для новоутворених підприємств і підприємців-початківців. Дані про «новачків» отримують через електронний обмін даними із ДФС та іншими державними органами. Для роботодавців, які вже є традиційними клієнтами ЦЗ, на семінарах створюється можливість отримати консультації з питань оподаткування, інших питань від представників ДФС та ПФУ. Під час організації ярмарків вакансій також намагаються уникати формалізму. Ярмарки організують тільки за результатами аналізу потреби у забезпеченні прямої комунікації роботодавців та кандидатів;
- Щодо роботи з кандидатами на ринку праці (zareєстрованими безробітними) запроваджується служба кар'єрних радників, які застосовуватимуть нові підходи до оцінки потреб та організації послуг для безробітних;
- Взаємодія з недержавними агенціями сприяння зайнятості не відбувається з причин їх фактичної відсутності на території Луганської області;
- ЦЗ активно використовує новітні інформаційні технології у запровадженні інновацій. ЦЗ розробив власний сервіс в мережі Інтернет «Професійний путівник», який забезпечує доступ до інформації про професійну підготовку та можливості працевлаштування. Активно використовуються електронні комунікації для співбесіди кандидата з роботодавцем. Інформація про нові послуги та продукти представлена на сайті Луганського обласного центру зайнятості (<https://lug.dcz.gov.ua/>).

Вкладка 3. Тенденції реформування державної служби зайнятості

У 2017 році розпочато реформування державної служби зайнятості, метою якого є її модернізація та розвиток як сервісної установи сучасного формату з клієнт-центрованим підходом щодо обслуговування шукачів роботи та роботодавців відповідно до їх потреб. Розвиток державної служби зайнятості передбачає запровадження нових та розвиток існуючих сервісів надання послуг, їх наближення до користувачів, забезпечення прозорості та де-бюрократизації діяльності за рахунок оптимізації управлінських функцій, підвищення результативності реалізації активних програм сприяння зайнятості.

Для підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості (далі – Служба) вживаються заходи щодо реорганізації шляхом запровадження нових стандартів обслуговування населення, а саме:

- Внесення змін до Регламенту роботи центрів зайнятості щодо задоволення потреб клієнтів відповідно до їх запитів, зокрема:
 - Зміна тривалості часу та підвищення якості в обслуговуванні клієнтів;
 - Проведення заходів з профілювання безробітних;

- Визначення переліку послуг щодо кожного профілю та впровадження його в роботу;
- Забезпечення супроводу осіб при працевлаштуванні та після нього з використанням підходу кейс-менеджменту;
- Надання послуг з пошуку та підбору персоналу на замовлення роботодавців на засадах рекрутингу;
- Запровадження опитувань (анкетувань) роботодавців щодо їх потреби в кадрах та якості соціальних послуг державної служби зайнятості;
- Організація роботи представників філій в об'єднаних територіальних громадах з питань надання соціальних послуг, зокрема з пошуку роботи;
- Використання сучасних інформаційних технологій при пошуку роботи та працевлаштуванні;
- Проведення навчання фахівців Служби щодо запровадження в роботу нових стандартів надання соціальних послуг.
- З метою покращення співпраці з роботодавцями за міжнародним прикладом у великих містах створюються відділи по роботі з ринкоутворюючими підприємствами або відділи рекрутингу.

Джерело:

Офіційний сайт ДСЗ <http://www.dcz.gov.ua>

Інновації та удосконалення окремих видів послуг

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ

- Профорієнтаційні послуги надаються двом основним цільовим групам клієнтів: зареєстрованим безробітним, студентській та учнівській молоді. Підходи до охоплення цільових груп нині змінюються. Відбувається відхід від нереалістичних показників охоплення за формальними кількісними критеріями. Акцент робиться на індивідуальних потребах клієнтів, і явище «нав'язування» послуг поступово зникає. Планування здійснюється доволі гнучко з однаковим підходом до необхідності рівномірного охоплення обох цільових груп. Раніше існували сумніви щодо необхідності акцентувати увагу на роботі зі шкільною та учнівською молоддю, оскільки вони не є платниками внесків у систему загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття. Проте робота із молоддю в частині професійної діагностики, здобуття навичок самостійного пошуку роботи є надзвичайно важливою, оскільки вирішує проблему молодіжного безробіття та дефіциту професій.
- Змінені підходи до оцінки потреб клієнтів ЦЗ відповідно до вимог Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу та зареєстрованих безробітних, затвердженої Наказом Міністерства соціальної політики України від 19 грудня 2018 року №1910 (далі – Методика). Відповідно до вимог Методики, кандидати на ринку праці та безробітні після реєстрації та процедури профілювання, яку здійснює кар'єрний радник розподіляються на 5 груп, для яких визначені відповідні заходи та набори послуг. Більш детальна інформація у Вкладці 4.
- Фахівці із профорієнтації активно запроваджують інноваційні технології та методи роботи. У колег із Донецького обласного ЦЗ був запозичений досвід формування банку відеореєстрів та проведення дистанційних співбесід із роботодавцями. Цей метод показує очевидні успіхи за показником працевлаштування. Протягом року було працевлаштовано 50% кандидатів.
- Ставлення респондентів до потреби оцінки результативності послуг із профорієнтації неоднозначне. З одного боку, оцінка за конкретними кількісними та якісними показниками є додатковим навантаженням по звітності і може мати наслідком застосування тих чи інших санкцій за погіршення результату. З іншого боку, для фахівців, які надають послуги, є надзвичайно важливою самооцінка власної результативності, відчуття конкретності впливу на становище клієнта. Отже, потреба у показниках результативності та системі ефективного управління послугами є.
- Висловлюються застереження щодо складності розробки показників результативності саме для послуг із профорієнтації. Одержувач послуг, який бере участь у профорієнтаційних заходах, наприклад, тренінгах щодо навичок самостійного працевлаштування, але знаходить роботу через тривалий період. Виникає питання: чи можна факт такого працевлаштування відносити до результативності тренінгу? Очевидно, що необхідно розробити ланцюг проміжних показників результативності, які дозволять оцінювати ефективність послуг із працевлаштування.
- Респондентом пропонується підхід, за яким показники результативності та якості послуг будуть запроваджуватись за результатами ґрунтовних консультацій із працівниками базових центрів, а не спускатись «зверху».
- Хоча критерії якості послуг чітко не визначені в нормативних документах, фахівці з профорієнтації використовують неформально такі: (1) доступність послуг для будь-яких категорій клієнтів, навіть із віддалених громад; (2) доцільність чи адекватність тих чи інших видів послуг/заходів з точки зору потреб та інтересів клієнта; (3) індивідуальний підхід, гнучкість у виборі методів надання послуг.
- Основною потребою відділу профорієнтації є: (1) підвищення кваліфікації працівників в частині набуття фахівцями з профорієнтації навичок мотивування кандидатів до зайнятості; (2) забезпечення мобільною комп'ютерною технікою (ноутбуки, планшети).

Вкладка 4. Профілювання та набори послуг для осіб, які шукають роботу та зареєстрованих безробітних

Види профілювання:

1. Первинне профілювання осіб, які шукають роботу – оцінка можливостей працевлаштування особи, яка шукає роботу на основі її особистісних та професійних характеристик. Здійснюється кар'єрним радником методом анкетування;
2. Поглиблене профілювання – система оцінки ступеня мотивації до праці зареєстрованого безробітного, попиту на його професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою його інтеграції до ринку праці. За результатами профілювання розробляється індивідуальний план надання послуг.

Індивідуальний план працевлаштування повинен містити комплекс заходів, які мають вжити кар'єрний радник та особисто зареєстрований безробітний, для працевлаштування або здійснення іншого виду зайнятості, зокрема:

1. взаємні права, обов'язки кар'єрного радника та зареєстрованого безробітного;
2. заходи, пов'язані з пошуком роботи, співпрацею з роботодавцями та проведенням переговорів щодо умов працевлаштування;
3. заходи, пов'язані з отриманням освітніх послуг, обранням суб'єкту освітньої діяльності;
4. перелік активних заходів для забезпечення зайнятості;
5. умови залучення суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для сприяння у працевлаштуванні безробітного на підставах, передбачених статтею 37 Закону України «Про зайнятість населення»;
6. строки, звітність, порядок інформування щодо виконання заходів, пов'язаних з реалізацією індивідуального плану працевлаштування, форму співпраці та підтвердження вжиття заходів, передбачених планом, кількість заходів та зустрічей з кар'єрним радником, іншими співробітниками центру зайнятості;
7. умови внесення змін та відповідальність кожної із

сторін за невиконання чи неналежне виконання індивідуального плану працевлаштування.

Профільна група – це група, до якої належать зареєстровані безробітні, за результатами оцінки їх ступеня мотивації до праці та можливостей працевлаштування. Визначено 5 основних профілів із наступними критеріями ідентифікації:

Профіль 1 – високий ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування: наявність бажання працювати та готовність розпочати роботу; активність у пошуку роботи; відсутність досвіду довготривалого безробіття; повна відповідність особистісних і професійних якостей вимогам ринку праці; наявність професії, на яку є попит на ринку праці; наявність досвіду роботи, вмій та навичок;

Профіль 2 – високий ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування: наявність бажання працювати та готовність розпочати роботу; активність у пошуку роботи; відсутність професії або наявність такої, що не користується попитом на ринку праці; недостатній рівень кваліфікації; відсутність стажу роботи; наявність тривалої перерви в роботі;

Профіль 3 – середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування: відсутність навичок самопрезентації; наявність значних труднощів в процесі пошуку роботи; відсутність бажання працювати; відсутність професії або наявність такої, що не користується попитом на ринку праці; недостатній рівень кваліфікації; відсутність стажу роботи; наявність тривалої перерви в роботі;

Профіль 4 – середній або низький ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування: відсутність навичок самопрезентації; наявність значних труднощів в процесі пошуку роботи; відсутність бажання працювати; наявність професії, на яку є попит на ринку праці; високий рівень кваліфікації; наявність досвіду роботи, вмій та навичок;

Профіль 5 – низький ступінь мотивації до праці та

низькі можливості працевлаштування: неготовність стати до праці; відсутність вмінь й активності у пошуку роботи; наявність тривалої перерви в роботі; відсутність професії на ринку праці; відсутність досвіду роботи; наявність частих змін місця роботи; налаштованість на максимально тривале перебування в статусі безробітного.

Комплекси заходів та наборів послуг у розрізі профільних груп:

Профіль 1: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості;

Профіль 2: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; послуги з професійної орієнтації; послуги з професійного навчання; підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру; орієнтація на підприємництво та самозайнятість; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи);

Профіль 3: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; семінари з техніки пошуку роботи; ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; орієнтація на підприємництво та самозайнятість; засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні психологічні послуги; участь у мотиваційних заходах; послуги з професійної орієнтації; послуги з професійного навчання; підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи);

Профіль 4: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; семінари з техніки пошуку роботи; засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні, психологічні послуги; участь у мотиваційних заходах; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи);

Профіль 5: мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості; послуги з професійної орієнтації; послуги з професійного навчання (стажування); тренінги щодо побудови кар'єри та професійного розвитку; професіографічна екскурсія; підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру; засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні, психологічні послуги; ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи).

Джерела:

Наказ Міністерства соціальної політики України від 19 грудня 2018 року №1910 Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу та зареєстрованих безробітних; Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792.

РЕКРУТИНГ

- Надання послуг із рекрутингу в Луганському обласному ЦЗ було запроваджено в червні 2018 року. Нормативно-правова база складається із положення про відділи/сектори рекрутингу, в якому визнаються завдання, напрямки та організаційні засади діяльності. Конкретні методи роботи відпрацьовувались під час навчання фахівців.
- Зміст послуги загалом зводиться до укомплектування вакансій відповідно до індивідуальних потреб роботодавців за рахунок кандидатів на ринку праці, які не мають статусу безробітного і розміщують свої пропозиції (резюме) на Інтернет порталах, що забезпечують обмін інформацією між роботодавцями та кандидатами (Rabota.ua, Work.ua). Фахівці відділів рекрутингу отримують доступ до інформації із контактними даними кандидатів і здійснюють підбір кандидатів відповідно до наявних вакансій. Відділи також формують власний банк резюме кандидатів, які не мають статусу безробітних. Підбір кандидатів на вакансії відбувається за трьома напрямками укомплектування: індивідуальний підбір на вакансії керівного складу, масовий відбір на вакансії спеціалістів та за робітничими професіями.
- Показники результативності послуги з рекрутингу на етапі її становлення не визначені, проте є вимоги до обліку та звітності. Базовий показник – укомплектування вакансій з числа кандидатів, які не мають статусу безробітного. За цим показником помічений істотний прогрес. За друге півріччя 2018 року було укомплектовано 45 вакансій, а тільки за 1 квартал 2019 – 44. Причиною такого успіху є зростання довіри роботодавців до якості послуг із укомплектування кадрів. Задоволеність роботодавця є важливим якісним критерієм результативності, значення якого встановлюється обов'язковим телефонним опитуванням та анкетуванням. Серед інших показників варто відзначити кількість кандидатів, направлених для укомплектування вакансій, кількість вакансій, укомплектованих направленими кандидатами, кількість вакансій, укомплектованих роботодавцем самостійно тощо. Варто особливо відзначити порівняння показників вакансій укомплектованих за направлення ЦЗ та укомплектованих роботодавцем.

Таке порівняння дозволяє оцінити вплив та якість послуг рекрутингу ЦЗ.

- Ефективність роботи відділу рекрутингу оцінюється також за показниками навантаження – кількості поточних вакансій, за якими здійснюється укомплектування, а також витрати часу на укомплектування однієї вакансії. Рівень навантаження та витрати часу визначаються в залежності від якості вакансій. Використовується поняття «складних» вакансій, проблема укомплектування яких може бути пов'язана з неконкурентною заробітною платою, важкими чи небезпечними умовами праці, дефіцитом професій, кандидатів тощо. «Важкі» вакансії можуть укомплектуватися від декількох тижнів до одного місяця, тоді як «легкі» – 1 – 2 дні. В середньому відділ опрацьовує 6 вакансій на тиждень.
- Серед потреб відділу рекрутингу відзначено: (1) необхідність збільшення штату працівників у зв'язку із зростанням навантаження; (2) програми підвищення кваліфікації, зокрема вивчення досвіду та оволодіння методами роботи провідних рекрутингових компаній; (3) доступ до швидкісного Інтернет трафіку.

Потреби та проблеми в діяльності ЦЗ, бачення фахівцями ЦЗ шляхів їх вирішення

- ЦЗ найважче здійснювати функції із укомплектування вакансій з огляду на низьку мотивацію більшості безробітних до реальної зайнятості. Більше 50% зареєстрованих безробітних стають на облік для отримання довідок, які необхідні для отримання права на соціальну допомогу, набуття необхідного стажу для отримання права на пенсію за віком тощо. Серед інших можна відзначити такі проблеми:
- Послуги з профорієнтації часто не дають необхідного ефекту для мотивації молоді здобувати професійну освіту і працювати за актуальними професіями. Негативними чинниками є: позиція навчальних закладів, програми яких не орієнтовані на практичну та професійну підготовку; позиції батьків, які орієнтують дітей на здобуття більш престижної вищої освіти; позиції роботодавців, які не інвестують у розвиток людського капіталу за важливими для себе професіями. ЦЗ не мають достатньо ресурсів

- для налагодження роботи із батьками та роботодавцями. Саме для фахівців із профорієнтації необхідне належне забезпечення сучасною мобільною комп'ютерною технікою;
- Послуги із професійної підготовки/перепідготовки викликають нарікання у роботодавців через тривалий період підготовки кандидатів (3 – 12 місяців). Необхідно запровадити більш ефективну систему прогнозування потреб у кадрах, яка дозволить планувати підготовку відповідно до часових вимог роботодавців. Спроби фахівців здійснювати самостійну оцінку таких потреб не дають бажаного результату;
 - Значне навантаження на фахівців ЦЗ у зв'язку із заходами модернізації та впровадження інновацій. Чимало працівників зіштовхуються з проблемою емоційного вигорання на робочому місці та потребують підтримки психологів. В кадровій політиці ЦЗ доцільно в перспективі використовувати послуги із супервізії, які дозволяють вирішити проблему професійного вигорання працівників;
 - Відчутною є потреба у додатковій професійній підготовці фахівців ЦЗ в частині взаємодії з кандидатами на ринку праці та роботодавцями. Йдеться про брак комунікаційних навичок, навичок мотивування чи заохочення безробітних до працевлаштування чи одержання послуг ЦЗ;
 - Наявні певні формальні обмеження у доступі працівників ЦЗ до програм підвищення кваліфікації, зокрема освіти у сфері рекрутингу, яка забезпечуються приватними компаніями. Йдеться про високу вартість тренінгів, складну процедуру відбору та укладання угод із провайдерами освітніх послуг;
 - В системі планування навантаження і вимог до показників звітності не враховується регіональна специфіка та стан ринку праці області. Йдеться про такі специфічні проблеми як: масові скорочення працівників на великих підприємствах, реструктуризація економіки області, низький рівень оплати праці за пропонуваними вакансіями, руйнування дорожньо-транспортної інфраструктури, що ускладнює доступ до клієнтів та роботодавців тощо. Як наслідок, Луганський обласний ЦЗ об'єктивно не може забезпечити бажаний рівень результативності порівняно із ЦЗ інших областей;
 - В частині розподілу навантаження на фахівці ЦЗ суттєвою є проблема обслуговування сезонних працівників. Механізатори (трактористи та комбайнери) та оператори котельень у міжсезоння стають на облік в ЦЗ для отримання допомоги по безробіттю. В цей час фахівці ЦЗ працюють понаднормово. Для вирішення цієї проблеми необхідно налагодити співпрацю з роботодавцями та створити умови для роботи у міжсезонний період;
 - Окремі респонденти відзначили значні втрати часу працівників на підготовку звітності за кількісними показниками. В певні періоди часу більше половини працівників можуть відволікатись від надання послуг для підготовки звітності;
 - Неоднозначною є оцінка збалансованості показників результативності. Окремі респонденти вважають систему показників незбалансованою, де формальні кількісні показники переважають над якісними. Як наслідок, більшість показників не відображає реальну картину результативності надання послуг, зокрема не враховує специфіку значних витрат ресурсів та часу на надання послуг у сільській місцевості. В Луганській області переважають сільські райони з поганою дорожньо-транспортною інфраструктурою, і вона не може змагатись із іншими регіонами за показником охоплення клієнтів. Необхідно запровадити практику ефективного управління, яка спирається на відповідні до специфіки регіонального ринку праці базові (стартові) показники результативності (бенчмарк), подальше визначення кількісних цільових показників із врахуванням усіх можливих ризиків їх досягнення. При цьому застосування жорстких санкцій за їх невиконання не є бажаним;
 - Недостатній рівень підготовки заходів із модернізації послуг в частині реалістичності їх впровадження. Доцільно запроваджувати інновації після ретельного пілотного випробування, оцінки ризиків впровадження на основі зворотнього зв'язку з одержувачами послуг. Для нових сервісів варто застосувати періоди адаптації без запровадження жорстких показників результативності та засобів контролю.

За результатами оцінки періоду адаптації можна поступово започатковувати процес генерування показників результативності на основі глибоких і систематичних консультацій із фахівцями, які безпосередньо надають послуги. Наприклад, активне використання соціальної мережі для консультацій і комунікації з роботодавцями може не відповідати їхнім потребам, бо вони віддають перевагу, наприклад, очним консультаціям. Вимоги керівництва ДСЗ щодо необхідності досягнення прогресу за показниками активності у соціальних мережах можуть мати наслідком неадекватну звітність або симуляцію успішності. Орієнтація на критерій відповідності послуги/заходу потребам бенефіціарів забезпечить більшу адекватність і реалістичність впроваджуваних інновацій;

- Необхідно змінити підходи до розподілу навантаження та визначення вимог до якості послуг з урахуванням особливостей районів області, зокрема сільських. Йдеться про потреби більших витрат часу

на обслуговування одного роботодавця чи клієнта, потреби в транспорті тощо;

- Впровадженню електронних сервісів перешкоджають низький рівень потужності мережі Інтернет, перебої у постачанні електроенергії;
- Існує потреба у фінансуванні окремих інноваційних проєктів, які передбачають запровадження електронних послуг та електронний документообіг. Перспективним є проєкт формування баз даних резюме кандидатів у розрізі районів та міст, який забезпечить можливість роботодавцю самостійно здійснювати відбір кандидатів і контактувати із ними через фахівців ЦЗ;
- Запроваджуючи інновації, необхідно розраховувати потребу у технічних засобах, без яких неможливе якісне надання послуг. Йдеться переважно про ноутбуки, планшети, які дозволяють надавати послуги поза офісом.

2.3 Результати опитування керівників базових ЦЗ Луганської області

На території Луганської області діє 17 базових ЦЗ, з яких 4 є міськими і діють у містах обласного значення. Луганський міський центр зайнятості надає послуги ВПО. Під час інтерв'ю респонденти представляли власне бачення перспективних для зайнятості галузей економіки, найбільш затребуваних професій, рівня успішності у запровадженні нових послуг, потреб організаційного розвитку.

ЛИСИЧАНСЬКИЙ МІСЬКИЙ ЦЗ

Перспективні галузі. Визначити перспективні для працевлаштування галузі доволі складно. Більшість підприємств мають заборгованість по заробітній платі або пропонують низьку заробітну плату. Загострюється проблема плинності кадрів. Традиційно успішна будівельна галузь знаходиться у кризовому стані. Відносно стабільність демонструють підприємства харчової промисловості (виробництва пива та желатину), хоча і вони зіштовхуються з проблемною плин-

ності кадрів. Стабільно розвивається сфера послуг на основі малого бізнесу (перукарні, салони краси), а також торгівля непродовольчими товарами. Проте ці сфери активності не можуть запропонувати значної кількості вакансій. Значний попит на спеціалістів сформовано у бюджетній сфері (освіта, медицина, сфера соціального захисту).

Найбільш затребувані вакансії: соціальний педагог, психолог, лікар, економіст, юрист, бухгалтер, системний адміністратор, програміст.

Серед інновацій найбільш високо оцінюється кар'єрне консультування, новації у професійній орієнтації. Розподіл відповідальності між ЦЗ та кандидатом на ринку праці на основі договору на надання послуг кардинально змінює якість роботи, краще мотивуючи безробітних до працевлаштування, оптимізуючи набір послуг сприяння зайнятості відповідно до потреб безробітного.

Гострих потреб та проблем у роботі ЦЗ на зафіксовано. Питання матеріально-технічного забезпечення вирішені за рахунок грантової підтримки.

СЄВЕРОДОНЕЦЬКИЙ МІСЬКИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: чітко не визначені. Велике підприємство хімічної галузі («Азот») намагається стабілізувати своє економічне становище. Має певні перспективи сфера послуг, але вона не може забезпечити значну кількість робочих місць.

Найбільш затребувані професії: токар, електрогазозварник 5 розряду, бухгалтер (переважно для бюджетної сфери).

Гострою є проблема укомплектування вакансій з огляду на низькі заробітні плати та міграційні процеси.

Впровадження інновацій відбувається успішно. Найбільшу ефективність демонструють послуги рекрутингу. Отримано чимало позитивних відгуків роботодавців щодо результативності рекрутингу в укомплектуванні вакансій.

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Ключовими є проблеми технічного забезпечення. Є потреба в оновленні комп'ютерної техніки, більш високої якості доступу до мережі Інтернет. Необхідно підвищувати професійний рівень фахівців ЦЗ щодо специфічних аспектів рекрутингу та профілювання, вивчати кращі практики.

БІЛОВОДСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство.

Найбільш затребувані професії: механізатор, тракторист в сільському господарстві, кухар, водій.

Нові методи роботи у сфері профорієнтації та рекрутингу впроваджуються успішно і поступово покращують показники результативності ЦЗ.

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Основне питання – завершення будівництва приміщення ЦЗ. Потребує оновлення комп'ютерна техніка для забезпечення можливості надавати нові види послуг. Гострою є проблема транспорту, оскільки більшість заходів необхідно проводити у сільських населених пунктах.

БІЛОКУРАКИНСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство, зокрема вирощування зернових та тваринництво, а також торгівля, яка відкриває перспективи переважно для малого бізнесу, бюджетна сфера.

Найбільш затребувані професії: тракторист-машиніст, продавець продовольчих товарів, юрист, лікар за 8-ма спеціальностями.

Інновації сприймаються позитивно, проте в діяльності кар'єрного радника, оцінюванні потреб клієнтів на основі профілювання вони повинні враховуватись особливості ринків праці у містах та сільській місцевості. Сезонний характер ринку праці в сільській місцевості часто ускладнює заходи профілювання та кар'єрного консультування. В цій частині пропонувані послуги потребують удосконалення, зокрема зменшення кількості профільних груп.

ЦЗ більш активно почав застосовувати громадські роботи та інші роботи тимчасового характеру. Поступово збільшується тривалість таких робіт.

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Необхідні методи роботи та навички фахівців ЦЗ, які дозволять вирішити проблему низького рівня мотивації безробітних до працевлаштування. Безробітні часто відмовляються від професійного навчання, підвищення кваліфікації, оскільки такі програми потребують тимчасового переїзду. В сільських районах такий переїзд вважається неможливим через потребу догляду за домашнім та підсобним господарством. Необхідне оновлення комп'ютерної та офісної техніки, транспортних засобів.

МАРКІВСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство, переробка та виробництво молочної продукції.

Найбільш затребувані професії: сталий попит – тракторист, водій, продавець продовольчих товарів, поодинокий попит – токар.

Інновації впроваджуються цілком успішно і поступово дадуть позитивний вплив на результативність роботи ЦЗ. Необхідна підготовка кадрів проходить успішно.

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Впровадження нових послуг потребує необхідного технічного забезпечення. Більш потужна та мобільна комп'ютерна техніка необхідна для ефективного проведення робіт із профілювання кандидатів на ринку праці, зокрема тестування.

МІЛОВСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство та бюджетна сфера (освіта, медицина, соціальні послуги, державна служба).

Найбільш затребувані професії у 2019 році: вчителі загальноосвітніх шкіл, механізатори, трактористи.

Інновації в сфері профорієнтації та рекрутингу впроваджуються успішно завдяки якісному навчанню та консультуванню з боку фахівців обласного ЦЗ. Впровадження інновацій у 2018 році дало відчутний результат через кращі показники охоплення кандидатів на ринку праці та роботодавців послугами ЦЗ.

Гострих проблем і потреб не відзначено.

НОВОПСКОВСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство (вирощування зернових культур), бюджетна сфера, торгівля, переробка сільськогосподарської сировини та виробництво харчових продуктів, легка промисловість, зокрема швейне виробництво.

Найбільш затребувані професії: тракторист, який має навички роботи на сучасній техніці компаній New Holland, Case IH, продавець продовольчих та непродовольчих товарів, бухгалтер, який володіє сучасним програмним забезпеченням і має навички розуміння та застосування всіх змін у фіскальній нормативно-правовій базі, машиніст крана та бульдозера, лікарі різної спеціалізації.

Серед інновацій найбільш успішними є сектор рекрутингу. Сприяє охопленню послугами клубна робота й освітні інновації. Утворено Хаб-центр «Від ідей до успіху», який пропонує тренінги та майстер-класи. Чимало освітніх і публічних заходів ЦЗ проводить у співпраці з соціальними партнерами, залучаючи їх ресурси до надання послуг. Заходи проводяться у бібліотеках, центрі надання адміністративних послуг (ЦНАП).

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Завдяки грантовій підтримці більшість матеріально-технічних проблем було вирішено. Реальною гострою проблемою є охоплення послугами громадян, які проживають у сільській місцевості. Надання дистанційних консультацій у форматі скайп-конференцій ускладнюється або відсутністю доступу до мережі Інтернет взагалі, або низькою потужністю трафіку. Є попит

на програми та проекти підтримки розвитку підприємництва. Одним із кращих рішень було б створення бізнес-інкубатору.

ПОПАСНЯНСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: транспорт, зокрема ремонт транспорту, пасажирські перевезення, а також громадське харчування, переробка сміття.

Найбільш затребувані професії: водій, машиніст крану, слюсар-ремонтник, шліфувальник, елетрогазозварювальник, кухар, офіціант, мийник посуду, продавець продовольчих товарів. Щодо продавців підкреслена проблема значної плінності кадрів.

Запропоновані інновації (профілювання кандидатів на ринку праці, кейс-менеджмент), клієнт-орієнтований підхід сприймаються фахівцями ЦЗ позитивно, і очевидним є покращення показників результативності послуг. Покращує умови та якість роботи удосконалена ЄІАС.

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Клієнт-орієнтований підхід вимагає створення комфортних умов для прийому та роботи з клієнтами. В центрі уваги – ремонт та сучасне облаштування приміщень, зокрема актові зали.

СВАТІВСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство

Найбільш затребувані професії: тракторист.

Інновації в діяльності ЦЗ впроваджуються успішно і починають давати позитивний результат. Ключовий чинник успішності – навчальні програми.

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Для впровадження інноваційних послуг потрібна більш потужна комп'ютерна техніка.
- ➔ Для роботи за межами офісу необхідні планшети.

СТАНИЧНО-ЛУГАНСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство (вирощування зернових культур).

Найбільш затребувані професії: тракторист, механізатор, продавець продовольчих товарів, бухгалтер.

Підкреслена проблема з укомплектуванням вакансій, яка зумовлена низькою мотивацією до найманої праці, професійного навчання та міграційними процесами.

Впровадження інновацій відбувається успішно і сприймається працівниками ЦЗ позитивно. Пропонуються методи роботи, які реально дозволяють вирішити проблеми укомплектування кадрів на основі індивідуального підходу.

🔍 ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ:

- ➔ Підкреслена потреба у зручному для відвідування приміщенні. Розташування офісу не зручне, також потрібен ремонт приміщення.
- ➔ Зроблено акцент на необхідності застосування нових інструментів (програм) навчання для дорослих, які б дозволили щонайменше зняти проблему низької мотивації до професійного навчання.

ТРОЇЦЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЗ

Перспективні галузі: сільське господарство (вирощування зернових культур), переробка сільгоспсировини (виготовлення рослинної олії, палет для опалення).

Найбільш затребувані професії: трактористи, підсобні робітники у фермерському господарстві.

Інновації впроваджені успішно з огляду на успішні навчальні програми, включаючи дистанційні (скайп-конференції), які проводились обласним ЦЗ.

Гострі проблеми та потреби респондентом не зазначені.

РОЗДІЛ III

Результати опитування роботодавців Луганської області

Опитування роботодавців проводилось з метою отримання оцінок щодо становища, проблем і перспектив ведення бізнесу в Луганській області, перспектив власних підприємств, а також оцінок поточного та майбутнього попиту на кваліфіковані кадри у розрізі професій. У перспективі такі оцінки дозволяють уточнювати щорічний прогноз потреби у кваліфікованих кадрах, результати якого представлені у Розділі I.

Методи опитування:

- Анкетування, яке проводилось фахівцями районних та міських ЦЗ;
- Опитування телефоном;
- Очне інтерв'ю.
- Для відбору респондентів було застосовано метод випадкової вибірки відповідно до таких критеріїв:
- Перспективність галузі чи виду економічної діяльності (за результатами консультацій із фахівцями ЦЗ);
- Активність підприємства у взаємодії із ЦЗ, розвитку власного бізнесу, зокрема участь у виставках та інших заходах програм міжнародної технічної допомоги. Мова йде переважно про підприємства ММСБ;
- Представництво не менше третини районів та міст Луганської області.

Методологією передбачалось включення до вибірки щонайменше 150 підприємств. До опитування були залучені **128 підприємств та підприємців**, або 85% від запланованої вибірки.

3.1 Методологія опитування

Переважає більшість роботодавців намагається зберегти поточні обсяги економічної активності та зайнятості на своїх підприємствах. Не більше 10% розглядають можливість розширення бізнесу, не більше 5% – збільшення числа працівників. Такий висновок обумовлює необхідність реалізації масш-

Підприємства, які увійшли до вибірки, переважно належать до галузей сільського господарства, бюджетної сфери (освіта, медицина, культура), машинобудування, хімічної промисловості, транспорту, вугледобування, торгівлі та сфери послуг.

За розмірами підприємства, які увійшли у вибірку, розподіляються у такий спосіб:

- до 50 працівників – 50%,
- від 50 до 249 – 45%,
- 250 і більше – 5%.

Опитані роботодавці представляють 9 районів Луганської області.

Для глибинного очного опитування із загальної вибірки було відібрано 15 підприємств, які попередньо давали згоду на таке опитування. Погодились на опитування керівники 11 підприємств, які надали достатній масив інформації про власні підприємства та глибокі оцінки проблем розвитку бізнесу та перспектив працевлаштування.

Ключові питання опитування:

- Визначення поточних відкритих і найбільш дефіцитних вакансій;
- Визначення майбутніх потреб у кваліфікованій робочій силі;
- Співпраця із ЦЗ та професійно-технічними навчальними закладами;
- Працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів.

табних програм підтримки розвитку підприємництва Луганської області для стимулювання попиту на кваліфіковані кадри.

Більшість роботодавців (біля 60%) відчують проблему дефіциту кадрів, інші вирішують проблему

дефіциту кадрів шляхом організації навчання на виробництві. При цьому форма навчально-виробничих комбінатів на підприємстві практично не використовується.

Можна відзначити такі найбільш дефіцитні професії, які користуються найбільшим попитом у роботодавців Луганської області:

- Водій автотранспортних засобів;
- Тракторист-машиніст;
- Електрогазозварник;
- Бухгалтер;
- Лікар (більше 10 професій);
- Слюсар-ремонтник.

Близько 50% респондентів не можуть визначитись зі своїми майбутніми планами по відкриттю вакансій в середньостроковій перспективі. Найвпевненіше свої майбутні потреби визначають роботодавці бюджетної сфери. Серед найбільш затребуваних професій на період з 2020 – 2025 рр. визначено такі:

- Лікар (12 професій);
- Тракторист-машиніст;
- Електрогазозварник;
- Бухгалтер;
- Вчитель (вчитель-логопед, вчитель математики, вихователь та інші);
- Підсобний робітник;
- Продавець продовольчих товарів.

Опитані роботодавці віддають перевагу таким шляхам вирішення проблеми дефіциту кадрів (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій;
- Розширити систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів;
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм;
- Організувати визнання результатів неформального навчання, створити мережу центрів неза-

лежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти;

- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм;
- Підвищити кваліфікацію викладачів;
- Запровадити (де це можливо) дуальну форму навчання;
- Забезпечити працівників житлом.

Пропоновані шляхи стосуються переважно сфери професійної освіти та підготовки, проте результати опитування показали, що переважна більшість роботодавців (в середньому 70%) не співпрацює із закладами освіти. Кращі показники співпраці з закладами освіти відзначені у промислових містах (Лисичанськ, Рубіжне).

Більшість опитаних роботодавців практично не працевлаштовують випускників навчальних закладів, так оцінюючи їх рівень підготовки (у порядку пріоритетності):

- Відсутність практичних навичок;
- Безініціативність, слабкі комунікаційні навички;
- Низька мотивація до кар'єрного зростання/навчання на виробництві.

За результатами глибинного опитування роботодавців більшість респондентів негативно оцінюють своє економічне становище, незважаючи на те, що з кінця 2016 року почали відновлювати свою діяльність та покращувати економічні показники. Основні ризики для відновлення свого бізнесу підприємці вбачають у подорожчанні енергоносіїв та паливно-мастильних матеріалів, дефіциті кваліфікованих кадрів, обмеженому доступі до кредитних ресурсів, відсутності якісних доріг, віддаленості регіону від основних ринків збуту продукції, майже повній відсутності переробки в регіоні. За виключенням підприємств сфери торгівлі, підприємці відчувають гостру потребу у залученні інвестиційних ресурсів, грантової підтримки для збереження та забезпечення сталості бізнесу.

Проблема дефіциту кадрів є гострою для всіх опитаних роботодавців. Серед причин дефіциту на-

зивається міграція, старіння кадрів, низька якість професійно-технічної освіти. Для вирішення проблеми дефіциту кадрів роботодавці організують навчання на виробництві або інвестують у заходи підвищення кваліфікації своїх працівників. Респонденти мають негативний досвід взаємодії з профе-

сійно-технічними навчальними закладами і скаржаться на надзвичайно низьку якість підготовки кадрів, подальшу відмову стажерів від роботи на підприємстві.

3.2 Результати анкетування роботодавців на рівні районів та міст

Для відображення основних результатів опитування подається інформація про кількість підприємств та основні види економічної діяльності, розподіл підприємств за групами, дефіцитні професії, поточні потреби у кадрах (відкриті вакансії), бачення майбутніх потреб у кадрах (до 2025 року), бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту кадрів, досвід співпраці із професійними (професійно-технічними) закладами освіти та ЦЗ.

БІЛОКУРАКИНСЬКИЙ РАЙОН

14 підприємств: сільське господарство (вирощування зернових культур), пасажирський транспорт, регулювання у сферах охорони здоров'я, освіти, культури та інших соціальних сферах, державне управління загального характеру.

Розміри підприємств: до 50 працівників – 50%, від 50 до 249 – 50%.

50% респондентів планують у найближчі 3 – 5 років зберегти або частково зменшити обсяги економічної активності. Інші не змогли відповісти на питання щодо планів.

35% респондентів зазначили, що планують зберегти чисельність працівників у майбутньому. 1 роботодавець планує зменшити чисельність. Інші не визначились із кадровою стратегією.

Дефіцитні професії (10 професій):

- 1231 Головний бухгалтер, 1 особа,
- 2429 Юрист-консультант, 1 особа,
- 2213.2 Інженер з лісових культур, 1 особа
- 2141.2 Архітектори та планувальники міст, 1 особа,
- 2213.2 Агроном з насінництва, 1 особа,
- 3113 Технік-електрик, 1 особа,
- 8211 Токар, 1 особа,
- 2419.3 Спеціаліст юрисконсульт, 1 особа,
- 2421.2 Юрист, 1 особа,
- 2351.2 Методист, 1 особа,

60% роботодавців зазначили, що відчують проблему дефіциту кадрів. Інші не відзначили гостроти цієї проблеми, оскільки здійснюють підготовку кадрів на виробництві.

Поточні потреби (12 професій):

- 2419.3 Спеціалісти держслужби, 5 осіб,
- 1221.2 Начальники (інші керівники), 4 особи,
- 1231 Головний бухгалтер, 1 особа,
- 2429 Юрист-консультант, 1 особа,
- 2213.2 Інженер з лісових культур
- 9322 Підсобний робітник(з інвалідністю 3 гр.), 1 особа,
- 3113 Технік-електрик, 1 особа,
- 8211 Токар, 1 особа,
- 2419.3 Спеціаліст юрисконсульт, 1 особа,
- 2421.2 Юрист, 1 особа,

- 2351.2 Методист, 1 особа,
- 2213.2 Агроном з насінництва, 1 особа.

Майбутні потреби (7 професій):

- 2141.2 Архітектори та планувальники міст, 1 особа,
- 3113 Технік-електрик, 1 особа,
- 8211 Токар, 1 особа,
- 2419.3 Спеціаліст юрисконсульт, 1 особа,
- 2441.2 Економіст з фінансової роботи, 1 особа,
- 2421.2 Юрист, 1 особа,
- 2351.2 Методист, 1 особа.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту:

Більшість респондентів вважають, що для вирішення проблеми дефіциту кадрів необхідно (у порядку пріоритетності):

- Підвищувати якість підготовки кадрів шляхом використання закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій;
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво;
- Підвищувати ефективність роботи навчально-виробничих комбінатів, із залученням до цього коштів фонду соціального страхування на випадок безробіття;
- Забезпечити визнання результатів неформального навчання;
- Створювати мережу центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти;
- Запровадити обов'язкове відпрацювання випускниками ВНЗ, які навчаються за держзамовленням, за цільовим направленням.

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами та ЦЗ:

Всі респонденти співпрацюють із ЦЗ. 70% не співпрацюють із професійно-технічними освітніми закладами. Тільки респондент (7%) має укладені договори про практику та працевлаштування випускників. Ніхто з опитаних не має на підприємстві навчально-виробничих комбінатів.

Більшість респондентів не змогли відповісти на питання щодо частки випускників місцевих навчальних закладів серед працівників підприємства. Тільки 1 респондент надає можливість для проходження практики учнями та студентами навчальних закладів.

Серед основних претензій до випускників навчальних закладів відзначено:

- Безініціативність, слабкі комунікаційні навички (7 респондентів);
- Відсутність практичних навичок (3 респонденти);
- Низька мотивація до кар'єрного зростання/навчання на виробництві (2 респонденти).

КРЕМІНСЬКИЙ РАЙОН

13 підприємств: діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування, виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства, поточний ремонт та експлуатаційне утримання автотранспорту загального користування, надання допоміжних послуг у лісовому господарстві, розведення тварин, збирання безпечних відходів, шляхове будівництво, роздрібна торгівля, виробництво пива, виробництво хліба та хлібобулочних виробів.

Розміри підприємств: до 50 працівників – 50%, від 50 до 249 – 50%.

40% респондентів планують збільшувати обсяги виробництва, 30% – зберігати поточні обсяги, 15% – зменшити.

Обсяги зайнятості планують збільшувати 50% респондентів.

Дефіцитні професії (21 професія):

- 3213 Майстер лісу, 9 осіб,
- 3433 Бухгалтер, 3 особи,
- 7412 Кондитер, 3 особи,
- 5122 Кухар, 2 особи,
- 5142 Покоївка, 2 особи,
- 8331 Тракторист, 2 особи,
- 5220 Продавець, 2 особи,
- 8322 Водій, 2 особи,
- 7212 Електрозварник ручного зварювання, 2 особи,

- 7223 Налагоджувальник верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням, 1 особа,
- 8211 Оператор верстатів з програмним керуванням, 1 особа,
- 7212 Електрозварник ручного зварювання, 1 особа,
- 8211 Верстатник широкого профілю, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-технолог, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-конструктор, 1 особа,
- 8332 Машиніст автогрейдера, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-конструктор, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-технолог, 1 особа,
- 2142(5) Інженер з проектно-кошторисної роботи, 1 особа,
- 7233 Слюсар, 1 особа,
- 3213 Технолог харчової промисловості, 1 особа.

70% респондентів зазначили гостроту проблеми дефіциту кадрів. Інші не вирішують проблему дефіциту, здійснюючи підготовку кадрів на виробництві.

Поточні потреби (21 професія):

- 3213 Майстер лісу, 9 осіб,
- 7233 Слюсар з механоскладальних робіт, 7 осіб,
- 8211 Верстатник спеціальних малообробних верстатів, 4 особи,
- 3433 Бухгалтер, 3 особи,
- 7412 Кондитер, 3 особи,
- 5220 Продавець, 2 особи,
- 7212 Електрозварник ручного зварювання, 2 особи,
- 8211 Токар, 2 особи,
- 8322 Водій, 2 особи,
- 8331 Тракторист, 1 особа,
- 5169 Єгер, 1 особа,
- 1221.2 Начальник лісорозсадника, 1 особа,
- 7223 Налагоджувальник верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням, 1 особа,
- 8211 Оператор верстатів з програмним керуванням, 1 особа,
- 7212 Електрозварник ручного зварювання, 1 особа,
- 8211 Верстатник широкого профілю, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-технолог, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-конструктор, 1 особа,
- 8331 Тракторист, 1 особа,
- 3113 Електромеханік, 1 особа,
- 7233 Слюсар, 1 особа.

Майбутні потреби (15 професій):

- 3433 Бухгалтер, 3 особи,
- 5220 Продавець, 2 особи,
- 5122 Кухар, 2 особи,
- 7412 Кондитер, 2 особи,
- 7223 Налагоджувальник верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням, 1 особа,
- 8211 Оператор верстатів з програмним керуванням, 1 особа,
- 7212 Електрозварник ручного зварювання, 1 особа,
- 8211 Верстатник широкого профілю, 1 особа,
- 8331 Тракторист, 1 особа,
- 8332 Машиніст автогрейдера, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-конструктор, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-технолог, 1 особа,
- 7412 Кондитер, 1 особа,
- 7412 Тістороб, 1 особа,
- 3510 Технік-технолог з переробки плодоовочевої продукції, 1 особа.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту:

Респонденти бачать такі шляхи вирішення проблеми дефіциту кадрів (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів за рахунок використання закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій (9 респондентів);
- Підвищити кваліфікацію викладачів (9 респондентів);
- Визнання результатів неформального навчання (9 респондентів);
- Створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти (9 респондентів);
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм (8 респондентів);
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів, залучення до цього коштів фонду соціального страхування на випадок безробіття (8 респондентів);
- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання (7 респондентів).

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами та ЦЗ:

Всі респонденти співпрацюють із ЦЗ. 60% співпрацюють із професійно-технічними навчальними закладами, деякі з них мають укладені договори про практику та працевлаштування випускників.

70% респондентів не відповіли на запитання щодо наявності в штаті випускників місцевих навчальних закладів. 2 роботодавці (15%) зазначили, що частка випускників становить відповідно 15% та 30% у загальному штаті. Тільки 2 респонденти (15%) надавали студентам можливість проходження практики.

Серед основних претензій до випускників навчальних закладів відзначені:

- Відсутність практичних навичок (6 респондентів);
- Безініціативність, слабкі комунікаційні навички (3 респонденти);
- Низька мотивація до кар'єрного зростання/навчання на виробництві (2 респонденти).

М. ЛИСИЧАНСЬК

30 підприємств та закладів: дошкільна освіта, загальна середня освіта, освіта у сфері культури, функціонування музеїв, функціонування бібліотек, комунальне господарство (пара та вода гаряча), управління нерухомим майном, надання послуг з перевезення пасажирів, формування і оброблення листового скла, інші види страхування, крім страхування життя, механічне оброблення металевих виробів.

Розміри підприємств: до 50 працівників – 46%; від 50 до 249 – 48%; 250 і більше – 6%.

70% підприємств і закладів у майбутньому планують стабілізувати обсяги економічної активності, 10% – зменшити, 1 респондент (3%) – збільшити.

60% респондентів планують зберігати поточний рівень чисельності працівників, 10% – зменшити, 6% – збільшити.

Дефіцитні професії (можливі неточності із зазначеними у анкетах кодами та назвами професій) (41 професія):

- 7111 Гірник очисного забою, 18 осіб,
- 7241 Електромонтер з ремонту та монтажу кабельних ліній підземний, 15 осіб,
- 8311 Машиніст електровозу, 10 осіб,
- 2340 Соціальний педагог, 10 осіб,
- 7241 Гірничий монтажник, 8 осіб,
- 8322 Водій автотранспортних засобів, 6 осіб,
- 2332 Вихователь ДНЗ, 6 особи,
- 2455.2 Керівник музичний, 5 осіб,
- 2351.2 Вихователь-методист, 3 особи,
- 2445.2 Практичний психолог, 2 особи,
- 3340 Викладач, 1 особа,
- 4115 Секретар, 1 особа,
- 2432.2 Бібліотекар, 1 особа,
- 3231 Сестра медична, 1 особа,
- 2340 Вчитель-логопед, 1 особа,
- 2340 Вчитель-дефектолог, 1 особа,
- 3231 Медична сестра, 1 особа,
- 9162 Двірник, 1 особа,
- 2351.2 Вихователь-методист, 1 особа,
- 2332 Вихователь, 1 особа,
- 3231 Сестра медична старша, 1 особа,
- 3231 Сестра з дієтичного харчування, 1 особа,
- 2453 Музичний керівник, 1 особа,
- 3340 Асистент вчителя, 1 особа,
- 3231 Медична сестра, 1 особа,
- 2332 Вихователь, 1 особа,
- 2320 Вчитель-математик, 1 особа,
- 2331 Вчитель інформатики, 1 особа,
- 2332 Вчитель математики, 1 особа,
- 2144.2 Інженер-електронік, 1 особа,
- 3340 Асистент вчителя, 1 особа,
- 7212 Електрогазозварник, 1 особа,
- 7241 Слюсар з КВП та А, 1 особа,
- 2429 Юрисконсульт, 1 особа,
- 2320 Вчитель інтегрованого курсу «Мистецтво», 1 особа,
- 7122 Муляр, 1 особа,
- 7131 Покрівельник, 1 особа,
- 8111 Машиніст бульдозера, 1 особа,
- 8155 Оператор ЗС, 1 особа,

- 8211 Фрезерувальник,
- 8211 Токар.

80% респондентів відчувають гостроту проблеми дефіциту кадрів за окремими професіями.

Поточні потреби:

- Подібні за переліком дефіцитних професій
- Майбутні потреби (29 професії; 6 респондентів не змогли визначити майбутні потреби):
- 2340 Вчитель-логопед, 8 осіб,
- 2332 Вихователь, 5 осіб,
- 2320 Вчитель математики, 3 особи,
- 3115 Гірничий електромагнітних, 3 особи,
- 1222.2 Гірничий технік, 3 особи,
- 2455.2 Керівник музичний, 3 особи,
- 2351.2 Вихователь-методист, 3 особи,
- 1222.2 Гірничий інженер, 2 особи,
- 3115 Гірничий технік-електрик, 2 особи,
- 5131 Помічник вчителя, 2 особи,
- 2340 Педагог соціальний, 2 особи,
- 3340 Викладач, 1 особа,
- 4115 Секретар,
- 3475 Інструктор з фізкультури, 1 особа,
- 3231 Медична сестра, 1 особа,
- 3231 Сестра медична старша, 1 особа,
- 2445.2 Практичний психолог, 1 особа,
- 7241 Електромонтажер з ремонту та обслуговування електроустаткування, 1 особа,
- 7212 Електрогазозварник, 1 особа,
- 8322 Водій автотранспортного засобу, 1 особа,
- 8332 Машиніст екскаватора, 1 особа,
- 8332 Машиніст крана автомобільного, 1 особа,
- 7122 Муляр, 1 особа,
- 7133 Покрівельник, 1 особа,
- 2429 Юрист, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-конструктор, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-технолог, 1 особа,
- 8211 Фрезерувальник, 1 особа,
- 8211 Токар, 1 особа.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного облад-

- нання, техніки та технологій (19 респондентів);
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм (18 респондентів);
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів (17 респондентів);
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти (17 респондентів);
- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання (16 респондентів).

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами:

93% респондентів співпрацюють із ЦЗ. Щодо співпраці з професійно-технічними закладами освіти, то більшість респондентів (30%) співпрацюють неформально, 30% мають укладені договори про практику та працевлаштування випускників; 30% – не співпрацюють.

70% респондентів не відповіли на питання щодо наявності у штаті випускників місцевих навчальних закладів. В інших частка випускників у штаті в середньому становить до 10%.

Половина респондентів не відповіли на питання щодо надання студентам та учням можливостей проходження практики. Інша половина переважно надають такі можливості.

Серед претензій та зауважень до рівня кваліфікації студентів відзначено такі:

- Відсутність практичних навичок (13 респондентів);
- Безініціативність, слабкі комунікаційні навички (12 респондентів);
- Низька мотивація до кар'єрного зростання/навчання на виробництві (5 респондентів).

МАРКІВСЬКИЙ РАЙОН

9 підприємств: сільське господарство, вирощування зернових культур, вирощування зерняткових і кісточкових фруктів, діяльність лікарняних закладів, багатопрофільна медична допомога населенню, розподілення газоподібного палива через місцеві трубопроводи.

Розміри підприємств: до 50 працівників – 22%; від 50 до 249 – 78%.

30% респондентів планують підтримувати обсяги економічної активності на поточному рівні. Інші не могли визначитись із своєю економічною стратегією.

1 респондент (10%) зазначив, що не планує змінювати обсяги зайнятості на підприємстві. Інші не надали відповіді на це питання.

Дефіцитні професії (11 професій):

- 8331 Тракторист-машиніст, 2 особи,
- 2411.2 Бухгалтер, 2 особи,
- 7212 Електрогазозварник, 2 особи,
- 2221.2 Лікар, 1 особа,
- 2213.2.Агроном, 1 особа,
- 8211 Токар, 1 особа,
- 3113 Електрик, 1 особа,
- 8322 Водій автотранспортних засобів, 1 особа,
- 3113 Енергетик, 1 особа,
- 8211 Токар, 1 особа,
- 7136 Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів, 1 особа.

70% респондентів відзначили гостроту проблеми дефіциту кадрів, 30% – вирішують цю проблему шляхом навчання на виробництві.

Поточні потреби (8 професій):

- 2221.2 Лікар педіатр, 1 особа,
- 2221.2 Сімейний лікар, 1 особа,
- 2221.2 Лікар-терапевт, 1 особа,
- 2213.2 Агроном, 1 особа,
- 2332 Вихователь, 1 особа,

- 8211 Токар, 1 особа,
- 7212 Електрогазозварник, 1 особа,
- 7136 Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів, 1 особа.

Майбутні потреби (2 професії):

- 2221.2 Лікар-терапевт, 1 особа,
- 8331 Тракторист-машиніст, 1 особа,

7 респондентів (80%) не могли зазначити свої потреби.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту:

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій (3 респонденти);
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм (1 респондент);
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів, залучення до цього коштів фонду соціального страхування на випадок безробіття (1 респондент);
- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання (1 респондент);
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти (1 респондент);
- Підвищити кваліфікацію викладачів (1 респондент).

6 респондентів (70%) не дали відповідь на питання.

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами:

Практично всі респонденти співпрацюють із ЦЗ.

Майже 50% респондентів не співпрацюють із професійно-технічними закладами освіти, 2 респондентів (20%) мають укладені договори про практику та працевлаштування випускників, 1 респондент співпрацює неформально.

Респонденти не надали відповіді на питання щодо випускників навчальних закладів.

НОВОПСКОВСЬКИЙ РАЙОН

16 підприємств: діяльність лікарняних закладів, вирощування зернових культур, розведення великої рогатої худоби, розподілення газоподібного палива через місцеві (локальні), надання соціальної допомоги трубопроводу, роздрібна торгівля фармацевтичними товарами в спеціалізованих магазинах.

Розміри підприємств: до 50 працівників – 43%, від 50 до 249 – 43%, 250 і більше – 14%.

7 респондентів (40%) планують зберегти обсяги економічної активності, 2 (10%) – збільшити, інші – не могли визначитись із економічною стратегією.

5 респондентів (30%) планують не збільшувати обсяги зайнятості, 1 планує збільшити, інші – не можуть визначитись.

Дефіцитні професії (20 професій):

- Лікарі, 11 професій, 12 осіб, з них:
- 2221.2(12) Лікар-анестезіолог (2 особи),
- 2212.2(2) Лікар-патологоанатом (1 особа),
- 2221.2(39) Лікар-хірург (1 особа),
- 2221.2(31) Лікар-терапевт (1 особа),
- 2221.2(4) Лікар-рентгенолог (1 особа),
- 2221.2(25) Лікар-офтальмолог (1 особа),
- 2221.2(5) Лікар-дерматовенеролог (1 особа),
- 221.2(16) Лікар-інфекціоніст (1 особа),
- 2221.2(38) Лікар-фтизіатр (1 особа),
- 2221.2(10) Лікар-акушер-гінеколог (1 особа),
- 2221.2(24) Лікар-отоларинголог (1 особа).

Інші професії, 9 професій, 17 осіб, з них:

- 8331 Тракторист-машиніст, 4 особи,
- 7212 Електрогазозварник, 3 особи,
- 6121 Дояр, 2 особи,
- 8331 Тракторист, 2 особи,
- 8212 Оператор ЗАВ, 2 особи,
- 3433 Бухгалтер, 1 особа,

- 2213 Зоотехнік, 1 особа,
- 2223.2 Ветеринарний лікар, 1 особа,
- 3228. Фармацевт, 1 особа.

Не відповіли 12 респондентів або 75%.

9 респондентів (55%) вирішують проблему дефіциту кадрів шляхом навчання на виробництві, для інших проблема дефіциту є доволі відчутною.

Поточні потреби (18 професій):

- Лікарі, 12 професій, 13 осіб, з них:
- 2221.2(12) Лікар-анестезіолог, 2 особи,
- 2212.2(2) Лікар-патологоанатом, 1 особа,
- 2221.2(39) Лікар-хірург, 1 особа,
- 2221.2(31) Лікар-терапевт, 1 особа,
- 2221.2(4) Лікар-рентгенолог, 1 особа,
- 2221.2(25) Лікар-офтальмолог, 1 особа,
- 2221.2(5) Лікар-дерматовенеролог, 1 особа,
- 2221.2(16) Лікар-інфекціоніст, 1 особа,
- 2221.2(38) Лікар-фтизіатр, 1 особа,
- 2221.2(10) Лікар-акушер-гінеколог, 1 особа,
- 4131. Сестра-господиня, 1 особа,
- 2221.2(24) Лікар-отоларинголог, 1 особа.

Інші професії, 6 професій, 13 осіб, з них:

- 8331 Тракторист-машиніст, 5 осіб,
- 9322 Підсобний робітник, 4 особи,
- 9152 Сторож, 1 особа,
- 3433 Бухгалтер з інвалідністю, 1 особа,
- 3433 Бухгалтер, 1 особа,
- 3228 Фармацевт, 1 особа.

Майбутні потреби (18 професій, які повністю збігаються із заявленими поточними потребами):

- Лікарі, 12 професій, 13 осіб, з них:
- 2221.2(12) Лікар-анестезіолог, 2 особи,
- 2212.2(2) Лікар-патологоанатом, 1 особа,
- 2221.2(39) Лікар-хірург, 1 особа,
- 2221.2(31) Лікар-терапевт, 1 особа,
- 2221.2(4) Лікар-рентгенолог, 1 особа,
- 2221.2(25) Лікар-офтальмолог, 1 особа,
- 2221.2(5) Лікар-дерматовенеролог, 1 особа,
- 2221.2(16) Лікар-інфекціоніст, 1 особа,
- 2221.2(38) Лікар-фтизіатр, 1 особа,

- 2221.2(10) Лікар-акушер-гінеколог, 1 особа,
- 2221.2(24) Лікар-отоларинголог, 1 особа,
- 4131. Сестра-господиня, 1 особа.

Інші, 6 професій, 13 осіб, з них:

- 8131 Тракторист-машиніст, 5 осіб,
- 9322 Підсобний робітник, 4 особи,
- 9152 Сторож, 1 особа,
- 3433 Бухгалтер з інвалідністю, 1 особа,
- 3433. Бухгалтер, 1 особа,
- 32.28. Фармацевт, 1 особа.

11 респондентів (70%) не зазначили свої майбутні потреби у фахівцях.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій (9 респондентів);
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм (7 респондентів);
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів, залучення до цього коштів фонду соціального страхування на випадок безробіття (6 респондентів);
- Підвищити кваліфікацію викладачів (7 респондентів);
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти (5 респондентів);
- Забезпечення молодих спеціалістів житлом (1 респондент).

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами та ЦЗ:

Всі респонденти співпрацюють зі ЦЗ.

75% респондентів не співпрацюють із професійно-технічними закладами освіти, 3 (20%) мають укладені договори про практику та працевлаштуван-

ня випускників.

Більшість респондентів не відповіли на питання щодо досвіду працевлаштування випускників навчальних закладів.

4 респонденти (25%) відзначили наступні недоліки випускників навчальних закладів:

- Відсутність практичних навичок;
- Безініціативність, слабкі комунікаційні навички.

ПОПАСНЯНСЬКИЙ РАЙОН

9 підприємств: різні види роздрібної торгівлі, вирощування зернових культур, розведення свійської птиці, виробництво виробів зі скла, виробництво хліба та хлібобулочних виробів.

Розміри підприємств: до 50 працівників – 100%.

70% респондентів планують збільшити обсяги економічної активності, 1 (10%) – планує зберегти поточні обсяги.

50% респондентів планують збільшити обсяги зайнятості на підприємстві, 2 (20%) – зберегти поточну чисельність працівників.

Дефіцитні професії (7 професій):

- 8331 Тракторист сільськогосподарського виробництва, 3 особи,
- 8322 Водій автотранспортних засобів, 2 особи,
- 8274 Пекар-майстер, 2 особи,
- 7412 Пекар, 2 особи,
- 3550 Технік-технолог з виробництва борошняних кондитерських виробів, 1 особа,
- 22132 Агроном, 1 особа,
- 5220 Продавці продовольчих товарів, 2 особи.

6 респондентів (7%) не надали відповідь.

Половина респондентів відчуває дефіцит кадрів із певними якісними характеристиками, 2 (20%) самостійно вирішують проблему дефіциту шляхом професійного навчання.

Поточні потреби (5 професій):

- 8331 Тракторист машиніст сільськогосподарського виробництва, 3 особи,
- 8322 Водій автотранспортних засобів, 2 особи,
- 5220 Продавець продовольчих товарів, 2 особи,
- 7412 Пекар, 1 особа,
- 22132 Агроном, 1 особа.

Майбутні потреби (5 професій):

- 8331 Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, 3 особи,
- 6121 Оператор машинного доїння, 2 особи,
- 6121 Оператор тваринницьких ферм, 1 особа,
- 6121 Оператор цехів для приготування кормів, 1 особа,
- 3550 Технік-технолог з виробництва борошнених кондитерських виробів, 1 особа.

6 респондентів (7%) не надали відповідь.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій;
- Підвищити кваліфікацію викладачів;
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм;
- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання;
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів, залучення до цього коштів фонду соціального страхування на випадок безробіття;
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти.

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами:

Майже всі респонденти співпрацюють із ЦЗ.

70% роботодавців не співпрацюють із навчальними закладами, 2 (20%) мають укладені договори про практику та працевлаштування випускників.

Більшість респондентів не відповіли на запитання щодо досвіду працевлаштування випускників навчальних закладів.

3 респондентів (30%) відзначили такі недоліки випускників навчальних закладів:

- Безініціативність, слабкі комунікаційні навички (2 респонденти);
- Відсутність практичних навичок (1 респондент).

М. РУБІЖНЕ

21 підприємство: виробництво плит, листів, труб, профілів із пластмас, виготовлення хімічних речовин, виробництво інших основних органічних хімічних речовин, ремонт і технічне обслуговування машин і промислового призначення, виробництво гофрованого паперу, виробництво панчішно-шкарпеткових виробів, покрівельні роботи, виробництво макаронних виробів та подібних борошнених виробів, виробництво хліба та хлібобулочних виробів оптова торгівля хімічними продуктами, демонстрація кінофільмів, діяльність лікарняних закладів, надання соціальної допомоги, ремонт і обслуговування інших транспортних засобів, діяльність у сфері геології та геодезії, управління нерухомим майном за винагороду або на основі контракту, оптова торгівля.

Розміри підприємств: до 50 працівників – 50%, від 50 до 249 – 40%; 250 і більше – 10%.

50% респондентів планують забезпечити поточні обсяги економічної активності, 3 респонденти (15%) – планують збільшувати обсяги.

Щодо змін обсягів зайнятості більшість респондентів не можуть відповісти. 4 (20%) респонденти планують збільшити обсяги зайнятості.

Дефіцитні професії (29 професій):

- 7233 Слюсар з ремонту рухомого складу, 5 осіб,
- 7233 Слюсар – ремонтник, 5 осіб,
- 7212 Електрогазозварник, 5 осіб,
- 8322 Водій, 5 осіб,
- 8162 Машиніст – обхідник, 5 осіб,
- 8211 Водій трактора, 4 особи,
- 7241 Електромонтер, 3 особи,
- 2411.2 Бухгалтер, 2 особи,
- 8211 Фрезерувальник, 2 особи,
- 8131 Чистильник димоходів, 2 особи,
- 8232 Машиніст гранулювання, 1 особа,
- 8232 Машиніст екструдера, 1 особа,
- 8282 Ізолувальник, 1 особа,
- 7241 Слюсар – електрик, 1 особа,
- 3113 Енергетик, 1 особа,
- 3113 Оператор потоково-автоматичної лінії,
- 8274 Менеджер з логістики, 1 особа,
- 1453 Менеджер з продажу, 1 особа,
- 1229.7 Завідувач відділом по роботі з дітьми, 1 особа,
- 2455.2 Художній керівник, 1 особа,
- 2453.2 Керівник естрадно-симфонічного оркестру, 1 особа,
- 3231 Медична сестра, 1 особа,
- 8159 Апаратник, 1 особа;
- 1238 Керівник проектів, 1 особа,
- 12.10.1 Заступник директора, 1 особа,
- 7221 Коваль на молотах та пресах, 1 особа,
- 9321 Монтажник, 1 особа,
- 1647.2 Пекар, 1 особа,
- 3460 Соціальний працівник, 1 особа.

50% респондентів відчувають дефіцит за окремими професіями, 40% – вирішують проблему дефіциту шляхом навчання на виробництві

Поточні потреби (21 професія):

- 7136 Слюсар – сантехник, 10 осіб,
- 7212 Електрогазозварник, 5 осіб,
- 8322 Водій а/з, 5 осіб,
- 7233 Слюсар з ремонту рухомого складу, 5 осіб,
- 7233 Слюсар – ремонтник, 5 осіб,
- 8211 Токар, 4 особи,

- 8162 Машиніст – обхідник, 4 особи,
- 7241 Електромонтер, 3 особи,
- 8211 Фрезерувальник, 2 особи,
- 1475.4. Менеджер з логістики, 1 особа,
- 1453 Менеджер з продажу, 1 особа,
- 1229.7 Завідувач відділом на роботі з дітьми, 1 особа,
- 2455.2 Художній керівник, 1 особа,
- 3474 Організатор культурно-дозвілєвої діяльності, 1 особа,
- 1238. Керівник проекту, 1 особа,
- 2419.2 Економіст, 1 особа,
- 2149.2 Інженер-технолог, 1 особа,
- 7221 Коваль на молотах та пресах, 1 особа,
- 8154 Апаратник синтезу, 1 особа,
- 3433 Бухгалтер, 1 особа,
- 7122 Муляр, 2 особи.

Майбутні потреби (16 професій):

- 2113.2 Хімік-аналітик, 2 особи,
- 7233 Слюсар-електрик,
- 7212 Електрогазозварник,
- 3113 Енергетик, 1 особа,
- 1453 Менеджер з продажу,
- 2455.2 Керівник художній методист,
- 2455.2 Режисер,
- 3231 Медична сестра,
- 8159 Апаратник,
- 222.1.2 Лікар – генетик, 1 особа,
- 2228.2 Лікар – лаборант, 1 особа,
- 8333 Кранівник, 1 особа,
- 8211 Токар, 1 особа,
- 2411.2 Бухгалтер,
- 3121 Програміст,
- 2421.2 юрист.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій;
- Підвищити кваліфікацію викладачів;
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм;

- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання;
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів, залучення до цього коштів фонду соціального страхування на випадок безробіття;
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти.

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами

Із ЦЗ зайнятості співпрацюють 90% респондентів.

Із закладами освіти неформально працюють 11 респондентів або більше 50%, 4 (20%) мають укладені договори про практику та працевлаштування, 7 (30%) – не співпрацюють. Респонденти практично не відповіли на питання щодо працевлаштування випускників.

М. СЕВЕРОДОНЕЦЬК

1 підприємство: вирощування зернових культур.

Розміри підприємств: від 50 до 249 – 100%.

Дефіцитні професії: відповіді не отримано

Поточні потреби: відповіді не отримано

Майбутні потреби: відповіді не отримано
Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій;
- Підвищити кваліфікацію викладачів;
- Удосконалити співпрацю роботодавців і закладів освіти у підготовці професійно-орієнтованих освітніх програм;
- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання;
- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів, залучення до цього коштів фонду

- соціального страхування на випадок безробіття;
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти, забезпечувати влаштування кадрів на роботу за своєю спеціальністю по закінченню навчання.

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами: відповіді не отримано.

ТРОЇЦЬКИЙ РАЙОН

14 підприємств: вирощування зернових культур, діяльність лікарських закладів, виробництво олії та тваринних жирів

Розміри підприємств: до 50 працівників – 65%; від 50 до 249 – 35%.

85% підприємств планують зберігати поточні обсяги економічної активності.

70% респондентів не можуть визначитись із планами щодо обсягів зайнятості, 2 (15%) планують залишити поточну кількість працівників, 1 – зменшити, 1 – збільшити.

Дефіцитні професії (7 професій):

- 2221.2 Лікар загальної практики – сімейний лікар, 2 особи,
- 3221 Завідувач ФП – фельдшер, 2 особи,
- 1221.2 Завідувач майстерні, 1 особа,
- 1221.2 Майстер з ремонту та експлуатації машин, 1 особа,
- 3115 Механік з ремонту устаткування, 1 особа,
- 7212 Електрозварник, 1 особа,
- 7124 Тесляр, 1 особа.

60% респондентів не дали відповіді.

50% респондентів вирішують проблему дефіциту кадрів власними зусиллями шляхом навчання на виробництві, 43% відзначили дефіцит кадрів за певними професіями та професійними якістьми.

Поточні потреби (5 професій):

- 8322 Водій категорії E, 4 особи,
- 8322 Водій категорії C, 2 особи,
- 8331 Тракторист, 2 особи,
- 7212 Електрозварник, 1 особа,
- 7124 Тесляр, 1 особа.

Майбутні потреби (8 професій):

- 8340 Електрозварник, 2 особи,
- 9322 Підсобний робітник, 1 особа,
- 1221.2 Майстер з ремонту та експлуатації машин, 1 особа,
- 2149 Інженер з експлуатації та ремонту,
- 8331 Тракторист, 1 особа,
- 7212 Електрозварник, 1 особа,
- 8333 Механізатор,
- 8322 Водій.

Не визначились із майбутніми планами 50% респондентів.

Бачення шляхів вирішення проблеми дефіциту (у порядку пріоритетності):

- Підвищити якість підготовки кадрів завдяки використанню закладами освіти сучасного обладнання, техніки та технологій (14 респондентів);

- Розширювати систему підготовки кадрів на виробництві через наставництво, створення/підвищення ефективності роботи навчально-виробничих комбінатів, залучення до цього коштів фонду соціального страхування на випадок безробіття (9 респондентів);
- Визнання результатів неформального навчання, створення мережі центрів незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій за межами закладів освіти (9 респондентів);
- Запроваджувати (де це можливо) дуальну форму навчання (8 респондентів);
- Підвищити кваліфікацію викладачів (7 респондентів);
- Професійна направленість середньої школи (1 респондент).

Досвід співпраці з професійно-технічними навчальними закладами:

Всі респонденти співпрацюють із ЦЗ, 90% не співпрацюють із закладами освіти, 1 респондент має укладений договір про стажування та працевлаштування.

Респонденти практично не відповіли на запитання щодо працевлаштування випускників.

3.3. Результати глибинного опитування роботодавців

Загальні висновки за результатами глибинного опитування:

1. Опитані роботодавці представляють як класичні, так і перспективні (за оцінками експертів) галузі економіки та види економічної діяльності Луганської області: машинобудування, сільське господарство, переробку сільськогосподарської продукції, торгівлю, вантажні перевезення, туризм тощо;
2. Більшість респондентів негативно оцінюють своє економічне становище, незважаючи на те, що з кінця 2016 року почали відновлювати свою активність та покращувати економічні показники. Основні ризики для відновлення свого бізнесу підприємці вбачають у подорожанні енергоносіїв та ПММ, дефіциті кваліфікованих кадрів, обмеженого доступу до кредитних ресурсів, відсутності якісних доріг, віддаленістю регіону від основних ринків збуту продукції, майже повною відсутністю переробки в регіоні. За виключенням підприємств сфери торгівлі, підприємці відчують гостру потребу в залученні інвестиційних ресурсів, грантової підтримки для збереження та забезпечення сталості бізнесу. Деякі з опитаних роботодавців розглядають можливість закриття напрямків бізнесу або повного їх реформування, якщо не вирішать проблем з логістикою та здороженням енергоносіїв;
3. Абсолютно всі роботодавці зіштовхуються з проблемою дефіциту кадрів і пов'язують його переважно із трудовою міграцією, старінням кваліфікованих кадрів, відсутністю мотивації у молоді, низькою якістю освітніх послуг професійно-технічних навчальних закладів;
4. Для вирішення проблеми дефіциту кадрів підприємці здійснюють власні інвестиції у розвиток людського капіталу, переважно у формі навчання на робочому місці. Таке навчання триває від одного місяця до шести;
5. Більшість опитаних роботодавців мають досвід взаємодії із професійно-технічними навчальними закладами та центрами зайнятості співпрацюють із ними, але залишаються невдоволеними якістю підготовки кадрів.

ПРАТ «МІЧУРІНСЬКЕ», НАВОАЙДАРСЬКИЙ РАЙОН, С. РАЙГОРОДКА

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

01.24 Вирощування зерняткових і кісточкових фруктів;
01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;
01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів;
01.25 Вирощування ягід, горіхів, інших плодівих дерев і чагарників;
01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві;
10.32 Виробництво фруктових і овочевих соків;
46.31 Оптова торгівля фруктами й овочами;
47.81 Роздрібна торгівля з лотків і на ринках харчовими продуктами, напоями та тютюновими виробами.

Основними видами економічної діяльності у 2019 році залишились вирощування зернових культур (пшениця, жито), вирощування плодівих дерев (яблука), вирощування овочів закритого ґрунту (огірки, корнішони, помідори).

З 2014 року господарство припинило виробництво овочевих культур відкритого ґрунту, баштанних культур та картоплі.

Внаслідок бомбардування було пошкоджено цех із виробництва соків та іншої консервованої продукції. Відновлення роботи цеху не передбачається.

Порівняно із 2013 роком вартість основних засобів виробництва не змінилась і становить близько 10 млн грн.

Прибутковість підприємства постійно падає: з 1,6 млн грн у 2013 р. до 0,4 млн грн у 2017 та 0,1 млн у 2018, або майже у 16 разів за 5 років. У доларовому еквіваленті падіння відбулось із 200 тис. доларів США до майже 4 тис доларів США або у 50 разів. Можливості для реінвестування прибутку в розвиток практично відсутні. Загальна площа сільськогосподарських угідь становить 1 тис. га, з яких:

- Землі меліоративної підготовки – 404 га;
- Рілля – 207 га;
- Багаторічні насадження (сади) – 165 га;
- Площі парників та теплиць – 2 га.

Із всіх земельних угідь у 2019 році планується використовувати для вирощування зернових культур:

- 48% під вирощування зернових (пшениця, жито). (У 2013 – 42%, 2017 – 52%, 2018 році – 34%);
- 28% – гірчиця. У 2018 – 42%;
- 24% – соняшник. У 2013 – 40%, 2017 – 47%, 2018 році – 24%.

Виробництво сільгосппродукції:

Зерно: 2013 – 262 т, 2018 – 204 т. Скорочення на 22%.

Плоди (яблука): 2013 – 582 т, 2018 – 180 т. Скорочення на 70%.

Овочі: 1196 т, 2018 – 32 т. Скорочення на 98%.

З 2014 року припинено виробництво таких культур:

- Картопля: 2013 – 230 т,
- Баштанні: 2013 – 103 т,
- Культури овочеві закритого ґрунту: 2013 – 396 т.

Співвідношення собівартості та цін реалізації продукції: Характерним є стрімке зростання собівартості з причин росту цін на паливно-мастильні матеріали. Наприклад, собівартість виробництва зернових зросла 996 до 1366 грн за тону або майже на 30%.

Інформація про найманих працівників

Кількість найманих працівників скоротилась із 44 осіб у 2013 році до 12 у 2017 та 2018 рр. У 2019 році скорочено ще одного працівника. Отже, кількість найманих працівників скоротилась за 5 років у 4 рази.

Розподіл за статтю працівників: 7 жінок, 5 чоловіків. За рівнем освіти працівники розподіляються на наступним чином:

Таблиця 3.3.1

Співвідношення собівартості та ціни реалізації продукції ПрАТ «Мічурінське» у 2018 р.

Продукція	Ціни реалізації, грн за тону	Собівартість, грн за тону	Різниця, %
Культури зернові (пшениця)	2829	1366	+48%
Культури плодові (яблука)	4793	4661	+3%

- Повна вища – 2 особи (чоловіки);
- Неповна вища (диплом молодшого спеціаліста) – 3 особи (жінки);
- Повна загальна середня – 3 особи (1 чоловік, 2 жінок);
- Базова загальна середня – 4 особи (2 жінки, 2 чоловіка).

Варто відзначити, що серед працівників відсутні особи із професійно-технічною освітою.

Віковий розподіл:

- 45-54 роки – 7 осіб (2 чоловіки, 5 жінок);
- 55-59 років – 2 особи (1 чоловік, 1 жінка);
- 25-34 роки – 2 особи (1 чоловік, 1 жінка);
- 35-44 роки – 1 особа (чоловік).

Отже, майже 80% працівників – особи старшого та перед пенсійного віку.

Більшість працівників мають стаж роботи до 25 років – 7 осіб (3 чоловіки, 4 жінки); від 25 до 34 років – 4 особи (2 чоловіки, 2 жінки), від 35 до 44 – 1 особа (жінка).

Всі працівники працюють повний робочий час, на основі безстрокового трудового договору, із погодинною оплатою праці.

9 працівників (2 чоловіків та 7 жінок) отримують заробітну плату на рівні мінімальної (до 4 тис. грн), 3 (чоловіки) – від 4 до 5 тис. грн.

Розподіл працівників за посадами та професіями:

- Директор – 1,
- Головний інженер – 1,
- Бухгалтер – 1,

- Агроном – 1,
- Інспектор відділу кадрів – 1,
- Тракторист-машиніст – 1,
- Сторож – 1,
- Робочі-чорнороби – 2.

Тільки третина найманих працівників зайнята на виробництві. На сезонні роботи для роботи в садовому, зерновому та тепличному господарстві залучається близько 20 – 30 некваліфікованих робітників.

Загальні висновки за результатами опитування:

1. З 2013 по 2019 роки кількість найманих працівників скоротилась у 4 рази із 44 до 11;
2. Кількість сезонних некваліфікованих працівників є відносно стабільною і коливається в межах 20 – 30 осіб;
3. Ключовою причиною скорочення працівників є падіння виробництва основних сільськогосподарських культур на 70-98%, припинення виробництва багатьох овочевих культур, ліквідація виробництва із переробки сільгосппродукції (виробництво соків та джемів) з огляду на пошкодження основних фондів внаслідок збройного конфлікту, втрати ринків збуту та зростання собівартості продукції (зростання цін на енергоносії);
4. Найбільш гострою проблемою, яка обмежує можливість відновлення виробництва є зростання цін на енергоносії (електро- та газопостачання). Тільки витрати на електроенергію складають більше 10 млн грн на рік;
5. Важливим стримуючим чинником є підвищення мінімальної заробітної плати. Як наслідок, міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці є незначними і кваліфіковані працівники отримують

- ють трохи більше мінімальної зарплати. Рівень оплати праці є низьким і не перевищує 5 тис. грн.
6. Потреба в додатковій кількості найманих працівників не розглядається. У випадку відсутності доступу до інвестицій, вирішення проблем логістики та збуту продукції, роботодавець розглядає можливість припинити виробництво з 2020 року;
 7. Щодо кваліфікаційного рівня працівників на підприємстві відсутні працівники із професій-

но-технічною освітою. За робітничими спеціальностями працюють працівники із середньою та неповною середньою освітою. Взаємодія із професійно-технічними навчальними закладами не здійснюється, оскільки не має потреби у молодих працівниках.

ВАТ «АГРО-ПЛЮС 1», СТАНИЧНО-ЛУГАНСЬКИЙ РАЙОН, С. ПЕТРІВКА

Інформація про підприємство

Основні види економічної діяльності:

01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;

01.46 Вирощування та розведення свиней;

о Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання;

47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами;

47.24 Роздрібна торгівля хлібобулочними виробами, борошняними та цукровими кондитерськими виробами в спеціалізованих магазинах.

До збройного конфлікту підприємство займалося переважно рослинництвом, виробництвом соняшникової олії, мукомельним виробництвом. Обсяг сільськогосподарських угідь – 4,3 тис. га землі. В зерновому господарстві задіяні більше 150 працівників, зокрема механізатори та некваліфіковані працівники. П'ять трактористів залучаються на сезонні роботи із подальшим звільнення у міжсезоння. Через застарілі технології, високі затрати енергії цех із виробництва олії та млин припинили роботу

у 2016 році. Розглядається можливість відновлення роботи млина, яке дозволить створити 12 робочих місць для некваліфікованих працівників. Відновлення виробництва олії та борошна дозволить зберегти робочі місця для працівників, які залучаються на сезонні роботи, зокрема механізаторів. В даному випадку застосовуватиметься переведення на інше робоче місце. Зазвичай трактористів та комбайнерів у міжсезоння звільняють і вони стають на облік в центри зайнятості.

З 2016 року підприємство здійснило інвестиції у тваринницький комплекс із вирощування свиней, на якому було створено 19 робочих місць. Застосовуються сучасні технології, закуплені в Нідерландах.

В 2016 році також відкрито пекарню та кондитерський цех. Пекарня працює на сучасних технологіях та обладнанні, закуплених в Німеччині. Створено 72 робочих місця. Працівники пекарні працюють в чотири зміни.

Підприємство має також власні заклади роздрібною торгівлі, які реалізують переважно хлібобулочні та кондитерські вироби. Працюють 3 продавці.

Для відкриття тваринницького комплексу та пекарні залучались кредитні кошти. Сума роботодавцем не зазначається. За приблизними оцінками інвестиції могли скласти біля 25 млн грн.

Чинниками ризику розвитку господарства та збереження робочих місць роботодавця визначив: втрату ринків збуту та коливання цін на продукцію тваринництва, зруйновану дорожню інфраструктуру, високі затрати на електроенергію та опалення, міграцію робочої сили.

Можливості створення нових робочих місць на підприємстві роботодавець бачить у випадку: зменшення витрат на енергозабезпечення виробництва, подальші інвестиції у переробку сільгосппродукції на основі сучасних технологій, зокрема запуск власного млина, цеху м'ясозаготівлі та м'ясопереробного цеху, які дозволять створити до 30 робочих місць.

Інформація про найманих працівників

На підприємстві працює 310 працівників в зерновому господарстві, тваринництві, виробництві хліба, хлібобулочних виробів та борошняних кондитерських виробів, торгівлі.

Роботодавець відзначив високий рівень плинності кадрів, пов'язаний переважно із збройним конфліктом (руйнування інфраструктури, падіння рівня життя та комфортності проживання), високим рівнем міграції, зокрема до Російської Федерації, Польщі, великих обласних центрів (Харків, Дніпропетровськ). Плинність кадрів складає 20–25%.

Середня заробітна плата становить близько 6 тис. грн. Підприємство намагається залучати переважно місцеву молодь, а також працівників із інших районів, яким надаються місця у власному гуртожитку на 30 місць.

Потреба у робочій силі:

- 1 бухгалтер високої кваліфікації, який спроможний працювати на новітньому програмному забезпеченні бухгалтерського обліку, відстежувати всі зміни у законодавстві. Оплата до 30 тис. грн;

- 1 агроном високої кваліфікації. Оплата до 30 тис. грн;
- 1 технолог із виробництва хліба, хлібобулочних та кондитерських виробів;
- 1 інженер-електрик;
- 4 трактористи, спроможні працювати на сучасній техніці;
- 4 комбайнери, спроможні працювати на сучасній техніці.

Професійна підготовка працівників

Роботодавець бере на себе витрати на підготовку персоналу. Зазвичай залучають некваліфікованих молодих працівників із середньою освітою або непрофільною освітою і здійснюють навчання безпосередньо на виробництві. Навчання триває в середньому близько місяця, хоче все залежить від індивідуальних здібностей кандидата. При цьому не підготовлений працівник не може бути оформлений як учень і одразу включається в штат підприємства.

Технологи на виробництві навчаються у виробників та наладчиків закупленого нового обладнання.

Навчання на виробництві роботодавець вважає малоефективним. Не вистачає теоретичної підготовки працівників, вони не можуть вирішувати чимало проблем та завдань у процесі виробництва саме через брак теоретичних знань.

Досвід робот із професійно-технічними навчальними закладами оцінюється негативно. ПТНЗ району не випускають необхідних фахівців. Дуже рідко учні ПТНЗ, які проходять практику не залишаються на підприємстві. Навчання на виробництві вони використовуються як можливість для освоєння сучасної сільськогосподарської техніки. Надалі вони мігрують у райони із кращими умовами оплати праці та кращими умовами проживання. Практично підприємство несе збитки, навчаючи випускників ПТНЗ.

Висновки за результатами опитування

1. Роботодавець, попри те, що знаходиться практично на лінії зіткнення у період 2016–2019 рр. створив 91 робоче місце: 19 – у тваринництві,

- 72 – у переробній промисловості (виробництво хліба та кондитерських виробів);
- У 2016 році було скорочено 12 робочих місць у переборній галузі (закриття млина);
 - Збільшення робочих місць відбулось за рахунок масштабних і ризикованих інвестицій обсягом біля 25 млн грн кредитних коштів;
 - Підприємство постійно відчуває дефіцит кваліфікованих кадрів і готове прийняти на роботу з високим рівнем оплати праці та наданням житла 12 працівників: 8 кваліфікованих працівників (4 трактористи та 4 комбайнери), а також 4 спеціалісти – бухгалтера, інженера-електрика, технолога харчової промисловості, агронома;
 - Серед некваліфікованих працівників високим є рівень плинності кадрів переважно з причин міграції. Міграція зумовлена зруйнованою дорожньо-транспортною інфраструктурою, некомфортними і небезпечними умовами проживання у громаді, порівняно низьким рівнем оплати праці;
 - Підприємство може створити додатково до 30 робочих місць у випадку інвестицій у переробку зерна (будівництво млина) – 12 працівників, а також м'ясозаготівлю – 3 особи, переробку м'яса – 12 працівників;
 - Підготовку молодих працівників роботодавць проводить за власний рахунок в середньому протягом місяця, витрачаючи кошти на оплату праці та відволікаючи кваліфікованих працівників від виробництва;
 - Досвід взаємодії із ПТНЗ є негативним, оскільки учні, використовуючи можливість освоєння сучасної техніки, переважно не залишають на виробництві. При цьому потреба у працівниках, які пройшли теоретичну підготовку – добре усвідомлена роботодавцем.

ТОВ «ГЕДЕОН», М. СЕВЕРОДОНЕЦЬК

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами.

Висновки за результатами опитування:

- Під час конфлікту підприємство втратило більше 30% ринку збуту, а економічні показники впали втричі. Кількість найманих працівників у 2014 році становила близько 500 осіб, скорочення штату не проводили, але деякі співробітники залишилися на непідконтрольній Україні території. Були розірвані сталі економічні зв'язки, втрачені основні фонди (Луганськ, Донецьк, РФ).
- З 2016 р. відбулось репрофілювання за рахунок інвестицій власника, обраний новий напрямок бізнесу – ритейл. Наразі має розгалужену мережу магазинів, які представлені у Луганській, Донецькій, Черкаській областях У 2019 році кількість співробітників склала близько 2 тис. осіб. Підприємство кожний рік інвестує у розвиток мережі, збільшення продуктової лінійки, оновлення матеріально-технічної бази, цифрові методи ведення обліку, підвищення рівня знань співробітників.
- Кадровий дефіцит визначається як катастрофічний, загальний рівень знань – незадовільний, плинність на рівні 30%. Відчувається постійна нестача кваліфікованих водіїв, мерчендайзерів, продавців, кухарів-кондитерів, юристів, фахівців у сфері інформаційних технологій, менеджерів середньої ланки. Кожного місяця залишаються відкритими по 35 – 40 вакансій.
- Чинники, що стають на заваді розвитку бізнесу: місцезнаходження (багато хто з постачальників підвищує вартість доставки продукції в регіон),

відсутність якісних доріг, міграція населення до великих міст України, Російської Федерації чи європейських країн нестабільність в регіоні, низький рівень навичок і знань у потенційних співробітників, який, зі свого боку, унеможливорює запровадження нових рішень у діловий процес, зростання цін на енергоносії та паливно-мастильні матеріали.

5. Підприємство пропонує конкурентну заробітну платню іноді, навіть, свідомо завищуючи рівень оплати, щоб заохотити спеціалістів з інших регіонів до співпраці. Незважаючи на те, що у місті знаходяться профільні навчальні заклади, роботодавець доволі довгий час не може закрити такі позиції як: юрист, менеджер товарної групи,

менеджер з розвитку.

6. Співпрацюють з ПТНЗ та ЦЗ, але рівень кваліфікації залучених співробітників залишається стабільно низьким. Роботодавець проводить навчання на підприємстві, намагається застосувати системний підхід і заохочує персонал до розвитку.
7. Розвиток підприємства безпосередньо залежить від рівня підготовки залучених працівників, швидкості їх адаптації до умов ведення бізнесу, готовності сприймати нові методики і знання. Основною перешкодою свого розвитку вбачає відсутність джерел поповнення людського капіталу.

ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМЦІ, СТАНИЧНО-ЛУГАНСЬКИЙ РАЙОН, С. ПЕТРІВКА ФІЗИЧНА ОСОБА – ПІДПРИЄМЕЦЬ

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

23.63 Виробництво бетонних розчинів, готових для використання

Новостворене підприємство. Підприємець започаткував бізнес на власні заощадження та позики від родичів. Промисловий об'єкт – цех із виробництва пінобетону. Планується створення нових 5 робочих місць для 1 інженера-технолога, 1 водія та 3-х некваліфікованих працівників, які будуть навчатись безпосередньо на виробництві. Інженер-технолог проходить навчання безпосередньо на виробництві. Цех працює сезонно з квітня по жовтень. Оплата праці – мінімальна, до 5 тис. грн

Висновки за результатами опитування:

1. Малий бізнес у переробній промисловості в сільській місцевості (виробництво брикетів, пінобетону), передбачає створення від 3 до 5-ти робочих місць;

2. Такий бізнес є ризикованим з погляду на якість технологій та витрат на електроенергію.

Фізична особа – підприємець

Види економічної діяльності:

- 16.29 Виробництво інших виробів з деревини; виготовлення виробів з корка, соломки та рослинних матеріалів для плетіння (виробництво дров та гранул для опалення, виготовлених з пресованої деревини або її замінників, таких як мелені зерна кави або соєвих бобів)

Підприємець інвестував у виробництво 250 тис. грн, які були позичені у родичів. Промисловий об'єкт – цех із виробництва брикетів із тирси для опалення. Підприємство на межі закриття з огляду на неефективність виробничої технології. Технологія застаріла, устаткування часто виходить із ладу і потребує ремонту. Очікується скорочення 3 робочих місць для некваліфікованих працівників.

ТОВ «ТОРПРОМ», М. ЛИСИЧАНСЬК

Інформація про підприємство

Основні види економічної діяльності:

- 28.92 Виробництво техніки для гірничо-видобувної промисловості і підземної розробки;
- 33.12 Ремонт машин і обладнання;
- 24.51 Лиття чавуну;
- 25.62 Механічне оброблення металевих виробів;
- 46.63 Оптова торгівля машинами і устаткуванням;
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля.

Висновки за результатами опитування:

- За період з 2014 р. по 2019 р. економічні показники зменшилися у 10 разів. Обсяги виробництва скоротилися у 4 рази. Кількість найманих працівників зменшилась з 60 до 25 осіб.
- Підприємство втратило ринки збуту, оскільки основна галузь застосування продукції – видобуток вугілля. Стабілізації, а тим паче відновлення, не відбулось.
- Підприємство має довгий цикл виробництва до 4-х місяців і ще довший фінансовий цикл – до 7 місяців. Власник скаржиться на корупцію в галузі, часті невіплати за контрактами, нечесну конкуренцію.
- Серед чинників ризику розвитку підприємства та збереження робочих місць роботодавця визначив: постійне зростання цін на енергоносії, сировину та запчастини, паливно-мастильні матеріали, збільшення податкового навантаження, високі відсоткові ставки по кредитах, відсутність кадрового резерву.
- Роботодавець зазначив, що на виробництві працюють робітники передпенсійного та пенсійного віку, адже замінити їх просто немає ким – профільні навчальні заклади не випускають необхідних спеціалістів.
- Роботодавець визначив дефіцит на такі спеціальності: токарь, зварювальник, інженер-електрик, ливарник, і готовий таких робітників високої кваліфікації прийняти в штат. В перспективі потребує заміщення майже всіх робочих спеціальностей на виробництві.
- Можливості створення нових робочих місць на підприємстві роботодавець бачить у випадку: зменшення витрат на енергозабезпечення, подальші інвестиції в оптимізацію та нарощування обсягів виробництва, наявність реального кадрового резерву в регіоні.
- З ЦЗ та ПТНЗ не співпрацюють.

ТОВ «ВЕЛИКОЦЬКЕ», МІЛОВСЬКИЙ РАЙОН

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

- 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;
- 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві;
- 10.41 Виробництво олії та тваринних жирів;
- 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням та кормами для тварин.

Висновки за результатами опитування:

- За період з 2014 до 2019 року чистий прибуток скоротився. Під час конфлікту штат не скорочували. Втратили більше 25% ринку збуту.
- Кількість працівників у фермерському господарстві становить 70 осіб. Кількість сезонних некваліфікованих працівників є відносно стабільною і коливається в межах 10 осіб. Плинність кадрів низька, але роботодавець не має можливості за-

- мінити втрачені кадри.
- Ключовою причиною падіння економічних показників є: втрати ринків збуту та зростання собівартості продукції (зростання цін на енергоносії), податкове навантаження, відміна пільг для сільгоспвиробників із сплати ПДВ, зростання цін на добрива і насіння, коливання курсу національної валюти, відсутність якісної переробки с/г продукції в регіоні.
 - Гострими проблемами розвитку роботодавців називає: відсутність державної підтримки галузі, відсутність залізничного зв'язку, розбиті дорожні шляхи в області, втрату елеваторів в регіоні, подорожчання електроенергії та паливно-мастильних матеріалів. Роботодавець зазначив, що вартість добрив, насіння чи ПММ у Луганській обл. значно вища, ніж у інших регіонах країни. Те саме стосується і витрат на перевезення продукції до покупця. Все це призводить до збільшення собівартості продукції і низької конкурентної спроможності.
 - На цей час штат підприємства майже укомплектований, але в перспективі роботодавець вбачає великі складнощі з заміщенням робочих спеціальностей. Підприємство готове прийняти на роботу нових співробітників: механізаторів зі знанням сучасної техніки, водіїв, токарів, бухгалтерів. В цьому році готовий створити 3–4 нові робочі місця.
 - Власник підприємства за 6 років майже повністю оновив техніку. За оцінкою інвестиції склали близько 20 млн. грн.
 - Інвестування відбувалось за власний кошт. Підприємець шукає шляхи оптимізації витрат, підвищення якості продукції.
 - Вважає державну підтримку сільськогосподарського виробництва важливою складовою розвитку галузі і регіону загалом.
 - Підготовку працівників роботодавців проводить за власний рахунок в середньому протягом 3 місяців, витрачаючи кошти на оплату. Технологи на виробництві навчаються у виробників та наладчиків закупленого нового обладнання.
 - Досвід робот із професійно-технічними навчальними закладами оцінюється негативно. ПТНЗ району не випускають необхідних фахівців, матеріально технічна база навчальних закладів застаріла, а керівництво ПТНЗ не хоче нічого змінювати. Дуже рідко учні ПТНЗ, які проходять практику залишаються на підприємстві. Навчання на виробництві вони використовують як можливість для освоєння сучасної сільськогосподарської техніки. Надалі вони мігрують у райони з кращими умовами оплати праці та кращими умовами проживання.

ФГ «НЕСТЕРЕНКО», БІЛОВОДСЬКИЙ РАЙОН

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;

01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві;

10.41 Виробництво олії та тваринних жирів;

46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням та кормами для тварин;

47.81 Роздрібна торгівля з лотків і на ринках харчо-

вими продуктами, напоями та тютюновими виробами;

49.41 Вантажний автомобільний транспорт.

Висновки за результатами опитування:

- З 2014 по 2019 роки чистий прибуток скоротився вдвічі, але під час збройного конфлікту штат працівників не скорочувався. Було втрачено більше 30% ринку збуту.

- Кількість працівників у фермерському господарстві складає 30 осіб. Кількість сезонних некваліфікованих працівників є відносно стабільною і коливається в межах 5 осіб. Кількість найманих працівників у переробці та сфері послуг становить 16 осіб.
- Ключовими причинами падіння економічних показників є: втрата ринків збуту та зростання собівартості продукції через зростання цін на енергоносії, податкове навантаження, відміна пільг ПДВ, зростання цін на добрива і насіння, коливання курсу національної валюти, відсутність якісної переробки сільськогосподарської продукції в регіоні.
- Гострими проблемами розвитку роботодавців називає: відсутність державної підтримки галузі, розбиті дорожні шляхи, втрату елеваторів в регіоні, здороження електроенергії та паливно-мастильних матеріалів. Власник зазначив, що вартість добрив, насіння чи паливно-мастильних матеріалів у Луганській області значно вища, ніж у інших регіонах країни. Теж саме стосується і витрат на перевезення продукції до покупця.
- Нестача кваліфікованих кадрів на ринку праці визначається як катастрофічна. Підприємство готове прийняти на роботу нових співробітників: механізаторів зі знанням сучасної техніки, електриків, водіїв, продавців, поварів. В цьому році готовий створити 2-3 робочі місця.
- Роботодавець оновлює техніку, запроваджує на підприємстві передові рішення, обмінюється досвідом зі своїми колегами. Запровадив переробку сировини, а саме зерна в борошно. Підприємство має пекарню та налагоджені зв'язки з закладами роздрібною торгівлі, які реалізують переважно хлібобулочні та кондитерські вироби. Натомість власник вимушений був закрити заклад харчування через різке подорожчання електроенергії.
- Інвестування в основному відбувалось за власний кошт. Шукає шляхи оптимізації витрат, підвищення якості, розширення продуктової лінійки.
- Вважає доступ до інвестицій та фінансування за європейськими стандартами важливою складовою розвитку галузі і регіону в цілому.
- Підготовку працівників роботодавців проводить за власний рахунок в середньому протягом 1-3 місяців, витрачаючи кошти на оплату. Технологи на виробництві навчаються у виробників та наладчиків закупленого нового обладнання.
- Досвід робот із професійно-технічними навчальними закладами оцінюється негативно. ПТНЗ району не випускають необхідних фахівців, матеріально технічна база навчальних закладів застаріла, а керівництво ПТНЗ не хоче нічого змінювати. Дуже рідко учні ПТНЗ, які проходять практику залишаються на підприємстві. Навчання на виробництві вони використовують як можливість для освоєння сучасної сільськогосподарської техніки. Надалі вони мігрують у райони з кращими умовами оплати праці та кращими умовами проживання. Практично підприємство несе збитки, навчаючи випускників ПТНЗ.

ТОВ «ТОРПРОМ», М. ЛИСИЧАНСЬК

Інформація про підприємство

Основні види економічної діяльності:

28.92 Виробництво техніки для гірничо видобувної промисловості і підземної розробки;

33.12 Ремонт машин і обладнання;

24.51 Лиття чавуну;

25.62 Механічне оброблення металевих виробів;
46.63 Оптова торгівля машинами і устаткуванням;
46.90 Неспеціалізована оптова торгівля.

Висновки за результатами опитування:

1. За період з 2014 р. по 2019 р. економічні показ-

- ники зменшилися у 10 разів. Обсяги виробництва скоротились у 4 рази. Кількість найманих працівників зменшилась з 60 до 25 осіб.
2. Підприємство втратило ринки збуту, оскільки основна галузь застосування продукції – видобуток вугілля. Стабілізації, а тим паче відновлення, не відбулось.
 3. Підприємство має довгий цикл виробництва до 4-х місяців і ще довший фінансовий цикл – до 7 місяців. Власник скаржиться на корупцію в галузі, часті невиплати за контрактами, нечесну конкуренцію.
 4. Серед чинників ризику розвитку підприємства та збереження робочих місць роботодавець визначив: постійне зростання цін на енергоносії, сировину та запчастини, паливно-мастильні матеріали, збільшення податкового навантаження, високі відсоткові ставки по кредитах, відсутність кадрового резерву.
 5. Роботодавець зазначив, що на виробництві працюють робітники передпенсійного та пенсійного віку, адже замінити їх просто немає ким – профільні навчальні заклади не випускають необхідних спеціалістів.
 6. Роботодавець визначив дефіцит на такі спеціальності: токарь, зварювальник, інженер-електрик, ливарник, і готовий таких робітників високої кваліфікації прийняти в штат. В перспективі потребує заміщення майже всіх робочих спеціальностей на виробництві.
 7. Можливості створення нових робочих місць на підприємстві роботодавець бачить у випадку: зменшення витрат на енергозабезпечення, подальші інвестиції в оптимізацію та нарощування обсягів виробництва, наявність реального кадрового резерву в регіоні.
 8. З ЦЗ та ПТНЗ не співпрацюють.

ТОВ «ВЕЛИКОЦЬКЕ», МІЛОВСЬКИЙ РАЙОН

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

- 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;
- 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві;
- 10.41 Виробництво олії та тваринних жирів;
- 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням та кормами для тварин.

Висновки за результатами опитування:

1. За період з 2014 до 2019 року чистий прибуток скоротився. Під час конфлікту штат не скорочували. Втратили більше 25% ринку збуту.
2. Кількість працівників у фермерському господарстві становить 70 осіб. Кількість сезонних некваліфікованих працівників є відносно стабільною і

коливається в межах 10 осіб. Плинність кадрів низька, але роботодавець не має можливості замінити втрачені кадри.

3. Ключовою причиною падіння економічних показників є: втрати ринків збуту та зростання собівартості продукції (зростання цін на енергоносії), податкове навантаження, відміна пільг для сільгоспвиробників із сплати ПДВ, зростання цін на добрива і насіння, коливання курсу національної валюти, відсутність якісної переробки с/г продукції в регіоні.
4. Гострими проблемами розвитку роботодавець називає: відсутність державної підтримки галузі, відсутність залізничного зв'язку, розбиті дорожні шляхи в області, втрату елеваторів в регіоні, подорожчання електроенергії та палив-

- но-мастильних матеріалів. Роботодавець зазначив, що вартість добрив, насіння чи ПММ у Луганській обл. значно вища, ніж у інших регіонах країни. Те саме стосується і витрат на перевезення продукції до покупця. Все це призводить до збільшення собівартості продукції і низької конкурентної спроможності.
5. На цей час штат підприємства майже укомплектований, але в перспективі роботодавець вбачає великі складнощі з заміщенням робочих спеціальностей. Підприємство готове прийняти на роботу нових співробітників: механізаторів зі знанням сучасної техніки, водіїв, токарів, бухгалтерів. В цьому році готовий створити 3–4 нові робочі місця.
 6. Власник підприємства за 6 років майже повністю оновив техніку. За оцінкою інвестиції склали близько 20 млн. грн.
 7. Інвестування відбувалось за власний кошт. Підприємець шукає шляхи оптимізації витрат, підвищення якості продукції.
 8. Вважає державну підтримку сільськогосподарського виробництва важливою складовою розвитку галузі і регіону загалом.
 9. Підготовку працівників роботодавець проводить за власний рахунок в середньому протягом 3 місяців, витрачаючи кошти на оплату. Технології на виробництві навчаються у виробників та наладчиків закупленого нового обладнання.
 10. Досвід робот із професійно-технічними навчальними закладами оцінюється негативно. ПТНЗ району не випускають необхідних фахівців, матеріально технічна база навчальних закладів застаріла, а керівництво ПТНЗ не хоче нічого змінювати. Дуже рідко учні ПТНЗ, які проходять практику залишаються на підприємстві. Навчання на виробництві вони використовуються як можливість для освоєння сучасної сільськогосподарської техніки. Надалі вони мігрують у райони з кращими умовами оплати праці та кращими умовами проживання.

ФОП КАГАЛА Ю., СТАРОБІЛЬСЬКИЙ РАЙОН

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

43.29 Роботи будівельно-монтажні.

Висновки за результатами опитування:

1. Підприємець отримав грант, закупив необхідне обладнання до того, що вже мав, створив 4 робочих місця. За минулий рік оборот склав близько 700 тис. грн. Власник зазначає, що в регіоні дуже складно вести бізнес через нечесну конкуренцію, корупцію, нестачу фінансових ресурсів та кваліфікованих кадрів. Це стосується, насамперед, позиції інженера-будівельника, а також менеджера з управління виробничим процесом, оскільки загально-будівельні спеціальності представлені в достатній кількості. Респондент співпрацює з ЦЗ, який сприяв заповненню двох вакансій, але через повну відсутність в районі таких спеціалістів, як-от інженер-будівельник та менеджер, він має намір особисто здобувати вищу освіту за зазначеними професіями.
2. Підприємець хоче відкрити новий напрямок – дорожні роботи (ямковий ремонт). Оскільки стан дорожнього покриття в регіоні жахливий, підприємець вбачає в цьому нішу для розвитку бізнесу на найближчі 3–4 роки. Розмір необхідних інвестицій складає приблизно 500 тис. грн, що дозволить створити додаткові 5–6 робочих місць. Але, на жаль, упродовж останніх 5 місяців не може знайти фінансування.
3. Розвиток підприємства безпосередньо залежить від рівня підготовки залучених працівників, швидкості їх адаптації до умов ведення бізнесу, навичок роботи з новим обладнанням та матеріалами. Основною перешкодою свого розвитку вбачає відсутність джерел фінансування та робітників достатньої кваліфікації.

ТОВ «АСТОРІЯ», СТАРОБІЛЬСЬКИЙ РАЙОН

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

- 10.41 Виробництво олії та тваринних жирів;
- 46.33 Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами.

Висновки за результатами опитування:

1. З 2014 по 2019 роки чистий прибуток скоротився на 80%. З 2017р. підприємство перепрофілювалось на вантажні перевезення та оптову торгівлю сільськогосподарською продукцією.
2. Кількість працівників 8–10 осіб. Кількість сезонних некваліфікованих працівників є відносно стабільною і коливається в межах 3–4 осіб, переважно студентів. Плинність кадрів низька, але роботодавець не має можливості замінити втрачені кадри (1 співробітник пішов за станом здоров'я, інший поїхав за кордон).
3. Ключовими причинами падіння економічних показників є: втрати ринків збуту та зростання собівартості продукції, зокрема зростання цін на енергоносії, логістичні витрати, податкове навантаження, скасування пільг для сільгоспвиробників із сплати ПДВ, зростання цін на добрива і насіння, коливання курсу національної валюти, відсутність якісної переробки сільськогосподарської продукції в регіоні, нестача фінансування.
4. Роботодавець відзначає істотні труднощі у заповненні вакансій за робітничими професіями саме

у сільській місцевості. Особливо це стосується молодих працівників. Підприємство готове прийняти на роботу нових співробітників: водіїв достатньої кваліфікації, токарів. В поточному році готовий створити 4 нові робочі місця. Підкреслює, що в регіоні катастрофічна ситуація з робітничими спеціальностями в сфері обробки металу та деревини.

5. Підприємець хоче відкрити новий напрямок – дорожні роботи (ямковий ремонт). Оскільки стан дорожнього покриття в районі є вкрай незадовільним, то підприємець бачить прекрасні перспективи для розвитку цього бізнесу у найближчі 3–4 роки. Розмір необхідних інвестицій складає приблизно 1 млн грн, що дозволить створити додаткові 10–12 робочих місць. Планується створити 2 мобільні бригади, що будуть використовувати новітнє обладнання на основі інфрачервоних променів. Через нестабільну ситуацію в регіоні підприємець поки не наважується розпочинати процес залучення інвестицій.
6. Вважає доступ до інвестицій та фінансування за європейськими програмами важливою складовою економічного розвитку регіону.
7. Роботодавець постійно співпрацює з ПТНЗ, проте якість підготовки випускників вважає незадовільною і готовий за власний кошт приймати учнів задля освоєння ними сучасної техніки. Співпрацював з ЦЗ, шукаючи кандидатів на вакансії водіїв, але процес заповнення вакансій тривав дуже довго.

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ОЗДОРОВЧО-ТУРИСТИЧНИЙ ЦЕНТР "ЛІСОВА КАЗКА", М. КРЕМІННА

Інформація про підприємство

Види економічної діяльності:

- 55.10 Діяльність готелів і подібних засобів тимчасового розміщування;
- 55.20 Діяльність засобів розміщування на період відпустки та іншого тимчасового проживання;

- 56.29 Постачання інших готових страв;
- 79.90 Надання інших послуг бронювання та пов'язана з цим діяльність;
- 47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами.

Висновки за результатами опитування:

1. Підприємство занепадає через брак фінансування. На даний момент окрім керівника штат складає 4 працівники, з них 1 бухгалтер і 3 сторожі. Оборот за минулий рік склав 368 047 грн, а фонд оплати праці – 212 162 грн. Чистий прибуток склав 6900 грн. Зрозуміло, що з такими економічними показниками ні про який розвиток не може йти мова. Оздоровчий комплекс може запропонувати 60 місць з відносно однаковими умовами проживання за ціною 50 грн з однієї особи в добу. Період активної діяльності дуже короткий і обмежений теплими літніми місяцями.
2. Незважаючи на складне становище, керівництво планує в 2019 р. найняти на роботу трьох працівників на час літнього сезону, а саме 1 сто-
рожа, 1 покоївку, 1 кухара. У 2020 р. планується додаткове збільшення штату: 1 кухар, 1 покоївка, 2 офіціанти. Ці плани здійсняться, якщо у поточному сезоні та фінансовому році будуть виправдані очікування щодо рентабельності бізнесу. Підстави для оптимізму дають нові можливості залучення коштів міжнародних організацій та сталий попит на послуги із оздоровлення.
3. Роботодавець відзначає загальний низький рівень навичок і знань у потенційних співробітників, низьку мотивацію і безініціативність. Підготовку працівників він проводить за власний рахунок в середньому протягом 6 місяців. Розвиток підприємства безпосередньо залежить від рівня підготовки залучених працівників, адже мова йде про сферу послуг.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Тенденції розвитку ринку праці Луганської області (за даними Державної служби зайнятості)

За даними органів статистики, чисельність економічно активного населення Луганської області у 2018 році становила 351,4 тис. осіб. Як показано на Діаграмі 1, зайняте населення становило 298,2 тис. осіб або 56,9%, безробітне – 53,2 тис. осіб або 15,1%. Показник безробіття перевищує середній показник по Україні (8,8%) майже вдвічі і засвідчує надзвичайну гостроту проблеми безробіття.

Варто підкреслити, що порівняно із 2017 роком чисельність зайнятого населення дещо зросла із 292,1 тис. осіб у 2017 році до 298,2 тис. осіб у 2018 році або на 2,2% (Рис.1). Рівень безробіття скоротився із 58,3 тис. осіб у 2017 році до 53,2 тис. осіб або на 1,5% (Рис.2).

Пропозиція на ринку праці

У 2018 році кількість осіб, які мали статус безробітного становила 25 079 осіб, з яких молоді віком до 35 років – 8 354 осіб або 33%. Динаміка чисельності безробітних протягом 5-ти років характеризується позитивною тенденцією до скорочення. З 2014 по 2019 рік показник чисельності безробітних скоротився майже на 27%.

Найбільше було зареєстровано безробітних у таких ЦЗ:

- Сєверодонецький МЦЗ – 2689 осіб,
- Лисичанський МЦЗ – 2666 осіб,
- Рубіжанський МЦЗ – 2661 особа,
- Біловодський РЦЗ – 1849 осіб,
- Старобільський РЦЗ – 1779 осіб.

Більш детальна інформація у розрізі районних та міських ЦЗ представлена у Таблиці Д-1.1.

Середній рівень допомоги по безробіттю у 2018 році становив 2771,6 грн і зріс за п'ятирічний період з 2014 року на 43%.

Рис.1. Зайняте населення та рівень зайнятості

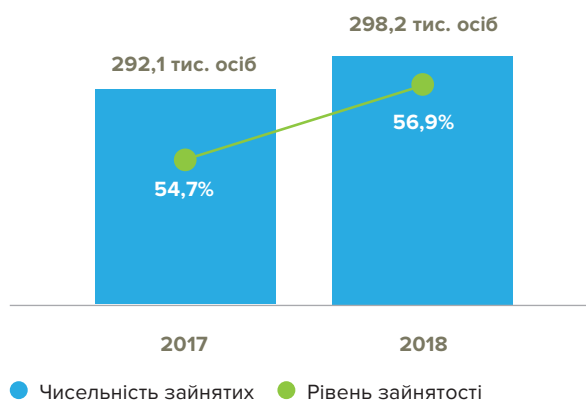
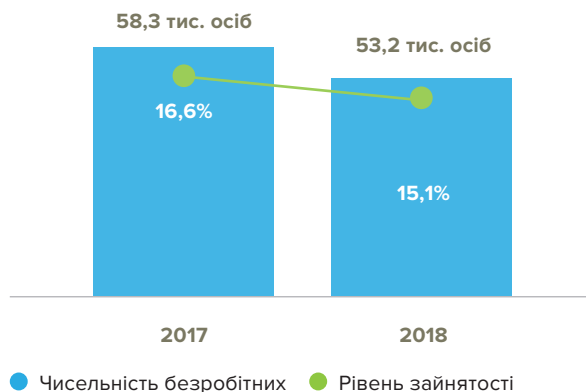


Рис.2. Безробітне населення та рівень безробіття (за методологією МОП)



Найбільші розміри допомоги по безробіттю виплачували такі ЦЗ:

- Луганський МЦЗ – 4655 грн,
- Білокуракинський РЦЗ – 3501 грн,
- Міловський РЦЗ – 3480 грн,
- Новопсковський РЦЗ – 3393 грн,
- Марківський РЦЗ – 3321 грн.

Більш детальна інформація про розміри допомоги по безробіттю представлена у Таблиці Д-1.2.

У 2018 році за освітою безробітні розподілялись таким чином (у порядку зменшення частки):

- Професійно-технічна – 41%,
- Базова та неповна вища – 19%,
- Повна вища – 17,5%,
- Повна загальна середня – 15,8%,
- Базова загальна середня – 5,7%,
- Початкова – 0,5.

Інформація у розрізі районних та міських ЦЗ представлена у Таблиці Д-1.3.

За видами економічної діяльності підприємств, на яких безробітні раніше працювали, більшість безробітних розподіляються наступним чином:

- Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство – 6978 осіб або 27%;
- Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування – 2420 осіб або 10%;
- Переробна промисловість – 2109 або 8%;
- Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 2011 осіб або 8%.

Детальна інформація представлена у Таблиці Д-1.4.

Попит на ринку праці

Кількість роботодавців Луганської області, які співпрацювали із ЦЗ у 2018 році, становила 3 306 підприємств. Після падіння у 2015 році кількість таких роботодавців постійно зростала. Порівняно із 2015 роком ріст складає 41%.

У 2018 році найбільше роботодавців взаємодіяло із наступними ЦЗ:

- Северодонецький МЦЗ – 618 або 38,7% від всіх підприємств, що проводили виробничу діяльність;
- Рубіжанський МЦЗ – 406 або 78,2%;
- Лисичанський МЦЗ – 354 або 33,4%;
- Кремінський РЦЗ – 339 або 84,1%;
- Старобільський РЦЗ – 277 або 47,4%.

Більш детальна інформація представлена у Таблицях Д-1.5 та Д-1.6.

У 2018 році роботодавці надали інформацію про **20 029 вакансій** із середньою заробітною платою по вакансії 4 191 грн. Позитивна динаміка зростання кількості вакансій відновилась у 2016 році, і до 2019 року зростання склало 35%. Більше детальна інформація про кількість вакансій у розрізі районних та міських ЦЗ представлена у Таблиці 5.

За видам економічної діяльності діяльності більшість вакансій належали до таких:

- Сільське, лісове та рибне господарство – 23%,
- Переробна промисловість – 11,8%,
- Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування – 10,8%,
- Освіта – 10%.

Детальна інформація про вакансії у розрізі видів економічної діяльності представлена у Таблиці Д-1.7. Інформація про масові вивільнення працівників – Таблиця Д-1.8.

Таблиця Д-1.1

Кількість осіб, які мали статус безробітного протягом року по Луганській області у січні–грудні 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 року

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Усього мали статус протягом періоду, осіб	молодь до 35 років, осіб	Усього мали статус протягом періоду, осіб	молодь до 35 років, осіб	Усього мали статус протягом періоду, осіб	молодь до 35 років, осіб	Усього мали статус протягом періоду, осіб	молодь до 35 років, осіб	Усього мали статус протягом періоду, осіб	молодь до 35 років, осіб
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Усього по області	34417	14587	30311	11659	26656	9843	25072	8809	25079	8354
Луганський МЦЗ	3696	1626	1393	430	220	83	193	83	231	101
Лисичанський МЦЗ	5128	2313	3503	1468	2611	1057	2555	994	2666	913
Рубіжанський МЦЗ	3163	1554	3001	1319	2925	1233	2811	1140	2661	1057
Сєвєродонецький МЦЗ	4035	1955	3944	1689	3259	1388	2702	1095	2689	969
Біловодський РЦЗ	1917	756	1902	750	1687	638	1759	629	1849	667
Білокуракинський РЦЗ	1775	659	1855	685	1788	589	1582	511	1526	486
Кремінський РЦЗ	1992	789	1945	727	1633	578	1476	475	1465	444
Марківський РЦЗ	1688	642	1680	647	1740	629	1722	570	1515	439
Міловський РЦЗ	951	338	876	280	792	255	798	248	854	264
Новоайдарський РЦЗ	1280	470	1427	484	1184	366	1001	308	1074	331
Новопсковський РЦЗ	1366	494	1481	531	1442	536	1369	479	1322	449
Попаснянський РЦЗ	1417	673	1193	498	1212	502	1111	456	1133	434
Сватівський РЦЗ	1694	702	1633	663	1535	586	1372	491	1459	475
Станично-Луганський РЦЗ	1022	335	898	194	1217	262	1210	283	1216	263
Старобільський РЦЗ	1549	675	1898	750	1801	658	1673	533	1779	579
Троїцький РЦЗ	1744	606	1682	544	1610	483	1738	514	1640	483

Таблиця Д-1.2

Середній розмір допомоги по безробіттю

	Середній розмір допомоги по безробіттю, грн.				
	за грудень 2014 року	за грудень 2015 року	за грудень 2016 року	за грудень 2017 року	за грудень 2018 року
Усього по області	1214,7	1232,2	1564,0	2261,0	2771,6
Луганський МЦЗ	х	1725,0	1369,6	3059,3	4655,1
Лисичанський МЦЗ	1144,5	991,4	1136,1	1945,1	2480,5
Рубіжанський МЦЗ	1024,0	1024,4	1311,2	1639,6	2114,4
Сєвєродонецький МЦЗ	1289,6	1268,7	1683,9	2413,7	2660,8
Біловодський РЦЗ	1329,8	1233,4	1462,7	2501,0	3024,4
Білокуракинський РЦЗ	1326,6	1393,5	2278,2	3082,7	3501,7
Кремінський РЦЗ	1114,0	1450,7	1711,1	2339,8	2854,4
Марківський РЦЗ	1190,0	1226,3	1486,5	2623,3	3321,8
Міловський РЦЗ	1081,0	1199,5	1440,3	2151,9	3480,1
Новоайдарський РЦЗ	1339,0	1121,2	1962,2	2110,8	2924,7
Новопсковський РЦЗ	1510,0	1600,0	1627,1	2264,1	3393,7
Попаснянський РЦЗ	1010,5	943,6	1011,3	1204,9	2093,6
Сватівський РЦЗ	1264,0	1317,4	1548,1	2713,3	3004,4
Станично-Луганський РЦЗ	х	997,6	1441,0	2417,8	2214,3
Старобільський РЦЗ	1160,0	1042,7	1813,7	1979,8	2464,5
Троїцький РЦЗ	1364,0	1600,7	1247,3	1947,3	1899,0

Таблиця Д-1.3

Кількість зареєстрованих безробітних за освітою на кінець грудня 2018 року

	Усього мали статус протягом періоду, осіб	за освітою, %					
		Повна вища	Базова та неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова загальна середня	Початкова
Усього по області	25079	17,5	19,0	41,7	15,8	5,7	0,3
Луганський МЦЗ	231	52,4	19,5	19,5	7,4	1,3	0,0
Лисичанський МЦЗ	2666	21,1	25,6	41,5	7,8	3,4	0,6
Рубіжанський МЦЗ	2661	25,3	29,6	36,6	5,9	2,3	0,3
Сєверодонецький МЦЗ	2689	41,6	18,1	33,8	5,6	0,9	0,0
Біловодський РЦЗ	1849	9,8	15,4	65,3	4,4	4,5	0,6
Білокуракинський РЦЗ	1526	9,0	14,0	45,2	21,6	10,1	0,3
Кремінський РЦЗ	1465	14,9	18,0	41,5	13,9	11,5	0,1
Марківський РЦЗ	1515	10,0	15,3	44,2	22,6	7,9	0,1
Міловський РЦЗ	854	7,1	14,2	35,4	35,7	7,0	0,6
Новоайдарський РЦЗ	1074	14,5	18,2	42,6	18,3	6,4	0,0
Новопсковський РЦЗ	1322	13,8	14,8	40,3	23,1	7,6	0,5
Попаснянський РЦЗ	1133	11,6	16,5	43,1	24,8	3,9	0,2
Сватівський РЦЗ	1459	12,0	15,6	49,6	15,5	6,4	0,8
Станично-Луганський РЦЗ	1216	10,9	11,7	41,3	24,0	11,8	0,3
Старобільський РЦЗ	1779	15,1	23,3	41,8	17,7	2,1	0,1
Троїцький РЦЗ	1640	7,5	17,2	30,5	33,2	11,0	0,6

Таблиця Д-1.4

Кількість осіб, які мали статус безробітного по Луганській області за січень – грудень 2018 року
(за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали)

	Усього мали статус протягом періоду, осіб	A – Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	B – Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	C – Переробна промисловість	D – Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	E – Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	F – Будівництво	G – Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	H – Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	I – Тимчасове розміщування й організація харчування	J – Інформація та телекомунікації	K – Фінансова та страхова діяльність	L – Операції з нерухомим майном	M – Професійна, наукова та технічна діяльність	N – Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	O – Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	P – Освіта	Q – Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	R – Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	S – Надання інших видів послуг	T – Діяльність домашніх господарств	U – Діяльність екстериторіальних організацій і органів
Усього по області	25079	6978	227	2109	553	332	398	2011	821	252	115	262	93	257	287	2420	385	627	107	153	0	2
Луганський МЦЗ	231	1	2	18	3	2	3	21	4	5	5	13	4	4	8	40	5	15	5	3	0	0
Лисичанський МЦЗ	2666	12	105	337	164	63	42	282	96	46	15	48	32	20	30	221	62	81	9	28	0	0
Рубіжанський МЦЗ	2661	27	9	525	129	60	66	340	109	27	17	27	13	58	24	182	82	38	6	31	0	0
Сєвєродонецький МЦЗ	2689	17	5	444	29	26	89	335	144	35	32	63	22	89	92	248	55	59	20	40	0	2
Біловодський РЦЗ	1849	839	0	45	14	3	17	174	40	12	3	18	0	7	3	282	10	43	0	3	0	0
Білокуракинський РЦЗ	1526	730	2	162	6	57	8	52	39	19	1	6	2	3	4	153	8	28	2	3	0	0
Кремінський РЦЗ	1465	526	9	156	53	18	30	122	28	40	3	12	3	9	30	143	31	39	5	11	0	0
Марківський РЦЗ	1515	736	2	49	5	7	9	93	17	14	0	9	1	10	4	136	9	16	4	1	0	0
Міловський РЦЗ	854	403	0	5	11	3	10	41	18	2	1	7	0	3	2	78	10	17	13	3	0	0
Новоайдарський РЦЗ	1074	315	0	32	13	11	23	62	20	3	5	4	1	12	13	154	19	34	4	6	0	0
Новопсковський РЦЗ	1322	654	0	36	9	40	22	54	20	10	4	3	0	7	3	123	12	21	7	3	0	0
Попаснянський РЦЗ	1133	7	93	98	21	2	19	88	40	13	2	8	7	1	47	80	31	40	13	3	0	0
Сватівський РЦЗ	1459	627	0	87	9	8	6	134	83	4	4	12	4	3	5	170	9	66	1	7	0	0
Станично-Луганський РЦЗ	1216	560	0	16	53	16	10	25	47	1	5	8	1	3	5	76	4	22	10	1	0	0
Старобільський РЦЗ	1779	630	0	54	32	10	20	117	71	17	13	17	2	19	10	179	36	65	6	5	0	0
Троїцький РЦЗ	1640	894	0	45	2	6	24	71	45	4	5	7	1	9	7	155	2	43	2	5	0	0

Таблиця Д-1.5

Інформація щодо наявності вакансій по Луганському обласному ЦЗ

	2014			2015			2016			2017			2018		
	К-ть роботодавців, які надали інформацію про вакансії	К-ть вакансій, одиниць	Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн	К-ть роботодавців, які надали інформацію про вакансії	К-ть вакансій, одиниць	Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн	К-ть роботодавців, які надали інформацію про вакансії	К-ть вакансій, одиниць	Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн	К-ть роботодавців, які надали інформацію про вакансії	К-ть вакансій, одиниць	Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн	К-ть роботодавців, які надали інформацію про вакансії	К-ть вакансій, одиниць	Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн
Усього	3071	19236	1717	2022	12941	1691	2437	14814	1958	2728	17740	3521	3306	20029	4191
Луганський МЦЗ	799	5167	1757	5	258	548	38	327	856	21	110	3151	33	192	4410
Лисичанський МЦЗ	193	1692	2195	161	1522	2272	193	1244	2275	245	1633	3895	309	1997	4459
Рубіжанський МЦЗ	208	1127	1856	167	875	1815	210	1228	2004	237	1365	3483	348	1715	4144
Северодонецький МЦЗ	295	2144	1771	280	1754	1760	347	2272	2143	393	3728	3526	557	4136	4267
Біловодський РЦЗ	154	1142	1492	148	1157	1551	175	1248	1730	203	1350	3347	209	1690	3904
Білокуракинський РЦЗ	145	984	1560	155	996	1549	169	1099	1890	171	1195	3701	193	1239	4238
Кремінський РЦЗ	172	811	1675	186	870	1679	185	959	1901	209	985	3524	228	1037	4062
Марківський РЦЗ	90	606	1535	89	612	1459	84	683	1940	107	730	3533	112	799	4066
Міловський РЦЗ	88	360	1395	72	302	1423	84	399	1676	90	431	3270	96	460	3905
Новоайдарський РЦЗ	103	543	1541	102	607	1500	130	575	1807	116	599	3266	154	631	4052
Новопсковський РЦЗ	142	876	1484	143	765	1491	136	808	1712	163	879	3238	181	1015	3991
Попаснянський РЦЗ	127	780	1795	112	782	1901	165	990	2285	167	1134	3917	186	1238	4714
Сватівський РЦЗ	140	556	1854	108	489	1688	122	524	1811	127	550	3383	174	720	4174
Станично-Луганський РЦЗ	113	490	1626	39	174	1775	120	524	1931	166	783	3256	182	806	3902
Старобільський РЦЗ	192	1309	1459	167	1226	1491	176	1316	1983	196	1399	3364	214	1442	3967
Троїцький РЦЗ	110	649	1621	88	552	1798	103	618	2035	117	869	3557	130	912	4412

Таблиця Д-1.6

Кількість роботодавців, які співпрацювали с ЦЗ у 2014–2018 рр.

Назва БЦЗ	Кількість роботодавців, які співпрацювали з ЦЗ *					Питома вага роботодавців, які співпрацювали з ЦЗ від тих, що проводили виробничу діяльність				
	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік
Луганський МЦЗ	-	5	38	21	33	-	-	-	-	-
Лисичанський МЦЗ	209	186	231	288	354	29,0	25,8	33,0	37,0	33,4
Рубіжанський МЦЗ	246	190	246	274	406	56,2	43,4	63,7	69,9	78,2
Сєвєродонецький МЦЗ	324	327	413	441	618	21,1	21,3	29,1	24,8	38,7
Біловодський РЦЗ	188	184	193	224	230	72,9	71,3	50,9	59,4	51,7
Білокуракинський РЦЗ	172	195	213	208	247	57,9	65,7	90,2	82,9	91,8
Кремінський РЦЗ	221	356	269	277	339	55,3	89,0	68,4	67,6	84,1
Марківський РЦЗ	106	107	96	122	139	75,2	75,9	32,2	84,1	81,3
Міловський РЦЗ	116	100	95	101	116	75,3	64,9	79,8	85,6	69,9
Новоайдарський РЦЗ	122	125	153	134	188	55,2	56,6	69,9	92,4	69,9
Новопсковський РЦЗ	160	158	148	178	202	46,9	46,3	67,6	72,7	74,3
Попаснянський РЦЗ	157	123	182	183	209	48,2	37,7	54,8	73,5	76,5
Сватівський РЦЗ	154	120	127	139	191	34,8	27,1	22,2	23,5	45,4
Станично-Луганський РЦЗ	141	55	162	211	224	27,1	93,2	54,4	72,0	43,6
Старобільський РЦЗ	216	193	218	235	277	27,2	24,3	26,1	30,7	47,4
Троїцький РЦЗ	125	121	147	155	157	67,6	65,4	60,7	59,8	64,6
ВСЬОГО:	2657	2545	2931	3191	3930	45,7	43,8	45,3	47,0	57,8

*Під кількістю роботодавців , які співпрацювали з ЦЗ, мається на увазі:

- надавали вакансії
- організовували громадські роботи
- організовували тимчасові роботи
- надавали компенсацію ЄСВ
- надавали компенсацію ОП ВПО

Таблиця Д-1.7

Структура вакансій за видами економічної діяльності за 2018 рік по Луганському обласному ЦЗ

у тому числі: за видами економічної діяльності, %

	Усього	сільське, лісове та рибне господарство	добувна промисловість і розроблення кар'єрів	переробна промисловість (виробництво)	постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	водопостачання; каналізація, пов'язані з відходами	будівництво	оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	тимчасове розміщування й організація харчування	інформація та телекомунікації	фінансова та страхова діяльність	операції з нерухомим майном	професійна, наукова та технічна діяльність	діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	освіта	охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	надання інших видів послуг
А	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Всього	20029	23,8	3,5	11,8	3,9	3,8	3,2	9,4	4,0	1,8	0,5	0,4	0,9	1,2	1,7	10,8	10,0	6,8	1,2	1,3
Луганський МЦЗ	192	0,0	0,0	1,0	72,9	0,5	0,5	11,5	3,6	0,0	0,0	1,0	0,5	1,6	0,5	4,2	0,5	1,6	0,0	0,0
Лисичанський МЦЗ	1997	0,0	14,4	16,7	9,2	5,6	1,8	9,9	5,5	3,2	0,7	0,4	4,3	1,4	3,5	3,4	9,5	9,6	0,3	0,8
Рубіжанський МЦЗ	1715	0,4	0,3	32,3	4,4	3,3	2,6	13,0	8,6	1,6	1,5	0,5	2,6	1,1	0,5	4,3	15,1	6,6	0,5	0,8
Северодонецький МЦЗ	4136	0,9	0,0	15,5	1,7	9,1	5,0	11,7	4,7	1,9	0,7	0,4	0,7	2,6	4,6	21,4	9,6	2,6	1,7	5,1
Біловодський РЦЗ	1690	40,9	0,0	2,5	0,9	0,4	7,0	11,0	2,5	0,7	0,1	0,2	0,0	0,7	0,1	14,8	10,1	7,1	0,7	0,2
Білокуракинський РЦЗ	1239	43,3	0,1	8,1	0,4	2,9	0,8	4,8	3,3	3,1	0,2	0,4	0,0	0,4	0,6	9,7	12,6	7,7	1,5	0,1
Кремінський РЦЗ	1037	31,4	1,3	14,3	3,9	2,5	3,4	7,2	2,3	1,1	0,8	0,5	0,2	1,9	0,3	16,5	3,6	8,0	0,5	0,5
Марківський РЦЗ	799	61,7	0,0	4,0	1,5	0,5	1,4	7,4	0,8	1,4	0,3	0,5	0,0	0,4	0,1	6,8	6,9	5,4	1,1	0,0
Міловський РЦЗ	460	58,9	0,0	2,2	1,7	1,3	2,8	6,1	0,4	0,0	0,0	0,7	0,2	0,2	0,2	8,9	8,7	6,3	1,3	0,0
Новоайдарський РЦЗ	631	30,4	0,0	3,5	0,6	1,4	4,6	10,1	2,5	3,3	0,6	0,3	0,0	1,4	1,6	6,8	18,7	12,2	1,3	0,5
Новопсковський РЦЗ	1015	40,7	0,0	2,2	2,3	4,5	4,3	4,7	2,0	1,8	0,2	0,7	0,0	0,3	0,2	11,9	14,4	7,7	2,0	0,2
Попаснянський РЦЗ	1238	2,5	31,3	16,6	1,0	2,1	0,6	8,1	7,4	0,6	0,1	0,1	0,4	0,6	3,7	4,6	11,0	6,2	2,9	0,2
Сватівський РЦЗ	720	47,1	0,0	10,0	1,3	0,4	3,3	7,9	3,2	0,7	0,3	0,6	0,7	0,3	0,0	7,1	3,6	11,9	1,5	0,1
Станично-Луганський РЦЗ	806	44,8	0,0	6,8	7,2	2,2	1,9	13,6	4,1	0,5	0,2	0,2	0,2	0,7	0,1	5,6	6,5	3,7	1,2	0,2
Старобільський РЦЗ	1442	34,7	0,0	5,2	7,7	0,7	1,6	6,6	2,6	4,4	0,6	0,3	0,3	0,6	0,3	6,9	13,2	12,8	1,2	0,2
Троїцький РЦЗ	912	62,1	0,0	6,5	0,8	2,0	1,8	8,9	1,4	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,1	8,0	3,4	4,5	0,1	0,2

Таблиця Д-1.8

Інформація щодо запланованого масового звільнення працівників подана центрам зайнятості у 2018 році

А	за видами економічної діяльності											за видами економічної діяльності										
	Усього (02-22)	сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	добування промислових і розроблення кар'єрів	переробна промисловість	постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	водопостачання; каналізація, поводження з відходами	будівництво	оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	тимчасове розміщування й організація харчування	інформація та телекомунікації	фінансова та страхова діяльність	операції з нерухомим майном	професійна, наукова та технічна діяльність	діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	освіта	охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	надання інших видів послуг	діяльність домашніх господарств	діяльність екстериторіальних організацій і органів
Всього	2346	76	0	87	194	0	28	10	12	0	46	0	2	85	0	1059	103	627	13	4	0	0
Луганський МЦЗ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Лисичанський МЦЗ	183	0	0	0	7	0	11	0	11	0	3	0	0	0	73	0	78	0	0	0	0	0
Рубіжанський МЦЗ	376	0	0	85	187	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	18	3	10	0	0	0	0
Сєвєродонецький МЦЗ	501	30	0	0	0	0	17	0	1	0	43	0	2	5	0	403	0	0	0	0	0	0
Біловодський РЦЗ	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67	0	0	0	0	0	0	0
Білокуракинський РЦЗ	81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	48	0	25	0	0	0	0
Кремінський РЦЗ	202	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	41	0	152	0	0	0	0
Марківський РЦЗ	48	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	9	0	23	0	6	0	0	0	0
Міловський РЦЗ	56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	0	17	0	4	0	0	0	0
Новоайдарський РЦЗ	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	0	0	0	4	0	0	0
Новоопсковський РЦЗ	259	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	0	180	0	0	0	0	0
Попаснянський РЦЗ	175	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	9	125	0	0	0	0	0
Сватівський РЦЗ	94	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	69	0	20	3	0	0	0	0
Станично-Луганський РЦЗ	118	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	34	76	0	0	0	0	0
Старобільський РЦЗ	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	78	0	20	0	0	0	0	0
Троїцький РЦЗ	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	30	0	14	0	0	0	0	0

Додаток 2

Показники результативності послуг Луганського обласного центру зайнятості

Показники працевлаштування

У 2018 році в Луганській області були працевлаштовані 17 944 осіб, які звернулись до ЦЗ, включаючи як зареєстрованих безробітних, так і тих, хто не набув статусу безробітного. Динаміка працевлаштування за цим показником є позитивною з 2015 року, коли були працевлаштовані 12 424 осіб. До 2018 року значення показника зросло на 30%.

У 2018 році найбільше працевлаштованих фіксувалось у таких ЦЗ:

- Сєверодонецький МЦЗ – 2 715 осіб,
- Лисичанський МЦЗ – 1 617 осіб,
- Рубіжанський МЦЗ – 1 609 осіб,
- Біловодський РЦЗ – 1 567 осіб,
- Старобільський РЦЗ – 1 411 осіб.

Найнижчі значення показника працевлаштування були відзначені у таких ЦЗ:

- Луганський МЦЗ – 82 особи,
- Міловський РЦЗ – 465 осіб,
- Новоайдарський РЦЗ – 685 осіб,
- Новоайдарський РЦЗ – 730 осіб,
- Марківський РЦЗ – 789 осіб.

Більше детальна інформація представлена у Таблиці Д-2.1.

До набуття статусу безробітного у 2018 році були працевлаштовані 7 339 осіб, що становить 40% від загального числа працевлаштованих. Динаміка цього показника з 2015 року демонструє стабільне зростання на 45%.

Найбільше працевлаштованих до набуття статусу безробітного відзначено в таких ЦЗ:

- Сєверодонецький МЦЗ – 1822 осіб,
- Лисичанський МЦЗ – 800 осіб,

- Попаснянський РЦЗ – 629 осіб,
- Старобільський РЦЗ – 586 осіб,
- Кремінський РЦЗ – 536 осіб.

Найнижчі показники працевлаштування до набуття статусу безробітного фіксуються у таких ЦЗ:

- Луганський МЦЗ – 5 осіб,
- Міловський РЦЗ – 99 осіб,
- Троїцький РЦЗ – 125 осіб,
- Сватівський РЦЗ – 130 осіб,
- Марківський РЦЗ – 202 осіб.

Більш детальна інформація у Таблиці Д-2.2.

Працевлаштування безробітних на нові робочі місця із компенсацією роботодавцям витрат у розмірі ЄСВ

У 2018 році 602 безробітних були працевлаштовані на нові робочі місця за допомогою інструменту компенсацію витрат у розмірі ЄСВ за працевлаштування безробітних. З 2016 року цей показник набув позитивної динаміки і стрімко зростав з 218 до 602 осіб або майже у три рази.

Найбільше таких безробітних було зафіксовано у таких ЦЗ:

- Сєверодонецький МЦЗ – 138 осіб,
- Кремінський РЦЗ – 74 особи,
- Лисичанський МЦЗ – 65 осіб,
- Рубіжанський МЦЗ – 61 особа,
- Старобільський РЦЗ – 54 особи,
- Біловодський РЦЗ – 39 осіб,
- Білокуракинський РЦЗ – 39 осіб.

Найнижчі значення показника були відмічені у таких ЦЗ:

- Луганський МЦЗ – 0 осіб,
- Троїцький РЦЗ – 11 осіб,
- Новопсковський РЦЗ – 13 осіб,

- Міловський РЦЗ – 13 осіб,
- Марківський РЦЗ – 14 осіб.

Більше детальна інформація представлена у Таблиці Д-2.3.

Показники послуг

Професійне навчання

Чисельність безробітних, які проходили професійне навчання, з 2016 року щорічно збільшується, і в 2018 році становила 3 958 осіб. Порівняно з 2015 роком зростання чисельності становило 35%.

У розрізі районних і міських ЦЗ найбільше безробітних направляли на навчання у таких:

- Білокуракинський РЦЗ – 362 осіб,
- Троїцький РЦЗ – 335 осіб,
- Біловодський РЦЗ – 325 осіб,
- Новопсковський РЦЗ – 316 осіб,
- Станично-Луганський РЦЗ – 303 особи,
- Сєверодонецький МЦЗ – 275 осіб.

Найменше безробітних направлялись на професійне навчання у таких ЦЗ:

- Луганський МЦЗ – 21 особа,
- Міловський РЦЗ – 172 особи,
- Попаснянський РЦЗ – 182 особи,
- Новоайдарський РЦЗ – 186 осіб.

Більш детальна інформація представлена у Таблиці Д-2.4.

Одним із показників оцінки успішності професійного навчання є працевлаштування безробітних, які його проходили. У 2018 році по Луганській області цей показник становив 3610 осіб, або 91%.

У розрізі районних і міських ЦЗ питома вага працевлаштованих осіб, які пройшли професійне навчання, була найбільшою у таких:

- Троїцький РЦЗ – 99,4%,
- Міловський РЦЗ – 97,6%,
- Станично-Луганський РЦЗ – 97,3%,
- Кременський РЦЗ – 96,2%,

- Біловодський РЦЗ – 94,4%.

Найнижчі значення цього показника можна відзначити за такими ЦЗ:

- Сєверодонецький МЦЗ – 78,5%,
- Рубіжанський МЦЗ – 81,7%,
- Лисичанський МЦЗ – 86,8%,
- Новопсковський РЦЗ – 88,9%.

Більш детальна інформація про працевлаштування осіб, які пройшли професійне навчання, представлена у Таблиці Д-2.5.

У 2018 році ваучери на професійне навчання та підвищення кваліфікації отримали 23 особи. Динаміка видачі ваучерів є нестабільною. У 2014 році було видано 25 ваучерів, але у 2017 – 2.

У розрізі районних та міських ЦЗ ваучери видавались у таких:

- Лисичанський МЦЗ – 3,
- Кременський РЦЗ – 3,
- Новопсковський РЦЗ – 3,
- Станично-Луганський РЦЗ – 3,
- Старобільський РЦЗ – 3,
- Сєверодонецький МЦЗ – 2,
- Рубіжанський МЦЗ – 1,
- Міловський РЦЗ – 1,
- Новоайдарський РЦЗ – 1,
- Сватівський РЦЗ – 1.

В інших ЦЗ ваучери не видавались. Детальніша інформація у Таблиці Д-2.6.

Профорієнтація

Показники охоплення профорієнтаційними послугами включають:

1. Загальну кількість осіб охоплених послугами;
2. Осіб, які мали статус безробітного, з них молодь віком до 35 років та ВПО;
3. Осіб, які навчаються у навчальних закладах різних типів.

У 2018 році профорієнтаційним послугами були охоплені 114 932 особи, з них 24 703 або 21% – особи,

які мали статус безробітного, 42 662 або 37% – особи, які навчаються у навчальних закладах. Отже, профорієнтація орієнтована переважно на дітей та молодь, яка навчається. Серед осіб, які мали статус безробітного частка молоді віком до 35 років становить 33%, а ВПО – 1,3%.

Динаміка охоплення послугами за 5 років відрізняється нестабільністю. Істотне зниження цього показника відбулось у 2016 році, коли порівняно з попереднім роком падіння склало майже 14%. Надалі, у 2017–2018 відбувалось суттєве зростання на 35%.

У розрізі районних та міських ЦЗ у 2018 році відзначені такі найвищі показники охоплення послугами профорієнтації:

- Лисичанський МЦЗ – 24 735 осіб,
- Білокуракинський РЦЗ – 11 340 осіб,
- Сєверодонецький МЦЗ – 10 376 осіб,
- Новопсковський РЦЗ – 8 763 особи,
- Біловодський РЦЗ – 7 935 осіб.

Найнижчі показники охоплення у таких ЦЗ:

- Луганський МЦЗ – 1753 особи,
- Марківський РЦЗ – 3298 осіб,
- Станично-Луганський РЦЗ – 3557 осіб,
- Міловський РЦЗ – 3882 особи.

Більш детальна інформація у розрізі районних та міських ЦЗ представлена у Таблиці Д-2.7.

Громадські та інші тимчасові роботи

У 2018 році громадськими та іншими тимчасовими роботами було охоплено 7 045 осіб, з яких 1667 осіб або 23% – молодь віком до 35 років, 121 особа – ВПО.

Протягом п'яти років, кількість залучених осіб постійно зростала з 3 672 у 2014 році до 7 045 у 2018 або вдвічі.

У розрізі районних та міських ЦЗ найвищі показники охоплення громадськими роботами можна відзначити у таких центрах:

- Білокуракинський РЦЗ – 1478 осіб,
- Біловодський РЦЗ – 633 особи,
- Кремінський РЦЗ – 618 осіб,

- Троїцький РЦЗ – 613 осіб,
- Станично-Луганський РЦЗ – 556 осіб.

Найнижчі показники охоплення у таких ЦЗ:

- Луганський МЦЗ – 7 осіб,
- Лисичанський МЦЗ – 246 осіб,
- Сєверодонецький МЦЗ – 249 осіб,
- Новоайдарський РЦЗ – 249 осіб,
- Міловський РЦЗ – 258 осіб,
- Рубіжанський МЦЗ – 261 особа.

Більш детальна інформація у розрізі районних та міських ЦЗ представлена у Таблиці Д-2.8.

Одноразова допомога по безробіттю для організації підприємницької діяльності

У 2018 році одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності отримали 48 осіб, з яких 25 або 52% – молодь віком до 35 років, 8 – ВПО.

За 5 років динаміка за цим показником характеризується істотним скороченням кількості охоплених осіб. У 2014 році одноразову допомогу отримували 198 осіб, а у 2018 – 48, тобто відбулось скорочення у 4 рази.

У розрізі районних та міських ЦЗ у 2018 році найбільша кількість осіб, які отримали одноразову допомогу була зафіксована у таких центрах:

- Лисичанський МЦЗ – 8 осіб,
- Білокуракинський РЦЗ – 7 осіб,
- Новопсковський РЦЗ – 5 осіб,
- Сєверодонецький МЦЗ – 5 осіб,
- Кремінський РЦЗ – 4 особи.

Найнижчі показники охоплення у таких ЦЗ:

- Станично-Луганський РЦЗ – 0 осіб,
- Луганський МЦЗ – 1 особа,
- Марківський РЦЗ – 1 особа,
- Міловський РЦЗ – 1 особа,
- Новоайдарський РЦЗ – 1 особа.

Більш детальна інформація у розрізі районних та міських ЦЗ представлена у Таблиці Д-2.9.

Таблиця Д-2.1

Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння центрів зайнятості (зокрема до набуття статусу безробітного, самостійно та шляхом укладання цивільно-правових угод)

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	14989	12424	14458	15803	17944
Луганський МЦЗ	1711	19	80	40	82
Лисичанський МЦЗ	1541	1399	1132	1307	1617
Рубіжанський МЦЗ	988	908	1322	1331	1609
Северодонецький МЦЗ	1922	1705	2191	2366	2715
Біловодський РЦЗ	1133	1140	1207	1297	1567
Білокуракинський РЦЗ	923	961	1074	1147	1166
Кремінський РЦЗ	796	882	1031	1132	1180
Марківський РЦЗ	606	615	688	711	789
Міловський РЦЗ	364	305	397	436	465
Новоайдарський РЦЗ	533	619	595	597	685
Новопсковський РЦЗ	847	759	790	829	976
Попаснянський РЦЗ	802	741	1006	1171	1280
Сватівський РЦЗ	502	461	536	533	730
Станично-Луганський РЦЗ	499	181	514	736	797
Старобільський РЦЗ	1168	1173	1283	1330	1411
Троїцький РЦЗ	654	556	612	840	875

Таблиця Д-2.2

Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння центрів зайнятості до набуття статусу безробітного (зокрема самостійно та шляхом укладання цивільно-правових угод)

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	4791	3286	5219	6450	7339
Луганський МЦЗ	1262	3	24	8	5
Лисичанський МЦЗ	203	338	549	693	800
Рубіжанський МЦЗ	38	68	267	278	483
Сєвєродонецький МЦЗ	1108	853	1486	1725	1822
Біловодський РЦЗ	274	238	325	474	575
Білокуракинський РЦЗ	186	222	269	436	440
Кремінський РЦЗ	131	253	430	567	536
Марківський РЦЗ	29	24	44	128	202
Міловський РЦЗ	49	69	123	127	99
Новоайдарський РЦЗ	87	123	239	236	243
Новопсковський РЦЗ	447	302	303	293	390
Попаснянський РЦЗ	289	238	476	595	629
Сватівський РЦЗ	22	8	21	18	130
Станично-Луганський РЦЗ	20	94	162	284	274
Старобільський РЦЗ	639	453	466	493	586
Троїцький РЦЗ	7	0	35	95	125

Таблиця Д-2.3

Кількість безробітних, працевлаштованих на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям витрат в розмірі ЄСВ

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	182	162	218	376	602
Луганський МЦЗ	82	0	0	0	0
Лисичанський МЦЗ	2	36	33	41	65
Рубіжанський МЦЗ	22	45	40	41	61
Северодонецький МЦЗ	8	18	48	48	138
Біловодський РЦЗ	6	3	3	8	39
Білокуракинський РЦЗ	17	21	22	22	39
Кремінський РЦЗ	4	14	27	56	74
Марківський РЦЗ	2	1	3	3	14
Міловський РЦЗ	1	3	1	4	13
Новоайдарський РЦЗ	3	1	2	2	25
Новопсковський РЦЗ	3	2	1	3	13
Попаснянський РЦЗ	10	0	9	2	19
Сватівський РЦЗ	2	0	3	23	18
Станично-Луганський РЦЗ	7	7	3	6	19
Старобільський РЦЗ	11	9	21	6	54
Троїцький РЦЗ	2	2	2	111	11

Таблиця Д-2.4

Чисельність безробітних, які проходили професійне навчання

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	3466	2570	3064	3571	3958
Луганський МЦЗ	254	5	12	8	21
Лисичанський МЦЗ	210	183	196	240	266
Рубіжанський МЦЗ	127	129	141	199	214
Севєродонецький МЦЗ	189	173	183	226	275
Біловодський РЦЗ	297	269	285	293	325
Білокуракинський РЦЗ	256	222	301	310	362
Кремінський РЦЗ	312	242	248	258	269
Марківський РЦЗ	224	128	200	237	245
Міловський РЦЗ	150	123	134	150	172
Новоайдарський РЦЗ	159	114	144	171	186
Новопсковський РЦЗ	277	263	270	292	316
Попаснянський РЦЗ	159	90	111	167	182
Сватівський РЦЗ	244	168	180	197	235
Станично-Луганський РЦЗ	154	22	166	276	303
Старобільський РЦЗ	188	190	215	250	252
Троїцький РЦЗ	266	249	278	297	335

Таблиця Д-2.5

Чисельність безробітних, працевлаштованих після закінчення професійного навчання

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	2783	2123	2696	3113	3610
Луганський МЦЗ	94	5	7	0	11
Лисичанський МЦЗ	135	158	172	204	231
Рубіжанський МЦЗ	95	114	127	149	175
Северодонецький МЦЗ	84	141	144	146	216
Біловодський РЦЗ	251	249	274	276	307
Білокуракинський РЦЗ	250	162	269	298	343
Кремінський РЦЗ	256	181	214	241	259
Марківський РЦЗ	189	99	166	198	210
Міловський РЦЗ	148	94	129	144	168
Новоайдарський РЦЗ	139	108	129	148	166
Новопсковський РЦЗ	239	188	231	260	281
Попаснянський РЦЗ	130	85	95	144	164
Сватівський РЦЗ	216	135	148	158	222
Станично-Луганський РЦЗ	149	23	148	246	295
Старобільський РЦЗ	149	140	168	217	229
Троїцький РЦЗ	259	241	275	284	333

Таблиця Д-2.6

Чисельність осіб, які отримали ваучер на навчання та підвищення кваліфікації

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	25	23	8	2	23
Луганський МЦЗ	13	0	0	0	0
Лисичанський МЦЗ	0	2	1	0	3
Рубіжанський МЦЗ	0	10	0	0	1
Сєвєродонецький МЦЗ	0	11	0	2	2
Біловодський РЦЗ	10	0	1	0	0
Білокуракинський РЦЗ	0	0	2	0	2
Кремінський РЦЗ	0	0	1	0	3
Марківський РЦЗ	0	0	1	0	0
Міловський РЦЗ	0	0	1	0	1
Новоайдарський РЦЗ	0	0	0	0	1
Новопсковський РЦЗ	0	0	0	0	3
Попаснянський РЦЗ	1	0	0	0	0
Сватівський РЦЗ	0	0	0	0	1
Станично-Луганський РЦЗ	0	0	0	0	3
Старобільський РЦЗ	0	0	1	0	3
Троїцький РЦЗ	1	0	0	0	0

Таблиця Д-2.7

Чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	96 258	99 963	86 607	93 685	114 932
Луганський МЦЗ	13397	777	1549	947	1753
Лисичанський МЦЗ	10993	14009	16621	16393	24735
Рубіжанський МЦЗ	4965	6684	4926	5155	6125
Северодонецький МЦЗ	11149	12493	8344	8256	10376
Біловодський РЦЗ	5490	6603	5138	6572	7935
Білокуракинський РЦЗ	8556	12049	8966	10323	11340
Кремінський РЦЗ	6408	7809	5328	5593	5314
Марківський РЦЗ	3525	2989	3642	3937	3298
Міловський РЦЗ	4494	4165	3744	4242	3882
Новоайдарський РЦЗ	2025	3727	2855	3448	5932
Новопсковський РЦЗ	6346	6256	5370	6197	8765
Попаснянський РЦЗ	2903	2423	2797	3034	3690
Сватівський РЦЗ	3917	4994	4795	6381	6155
Станично-Луганський РЦЗ	1519	1190	2224	2878	3557
Старобільський РЦЗ	4557	5411	4197	4504	5578
Троїцький РЦЗ	6014	8384	6111	5825	6497

Таблиця Д-2.8

Чисельність осіб, які брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	3672	5005	5500	5896	7045
Луганський МЦЗ	146	20	25	1	7
Лисичанський МЦЗ	162	277	297	163	246
Рубіжанський МЦЗ	204	266	299	214	261
Севродонецький МЦЗ	68	391	296	108	249
Біловодський РЦЗ	402	599	605	613	633
Білокуракинський РЦЗ	381	1012	1009	1208	1478
Кремінський РЦЗ	283	459	536	586	618
Марківський РЦЗ	198	171	180	317	383
Міловський РЦЗ	226	170	187	234	258
Новоайдарський РЦЗ	121	124	141	208	249
Новопсковський РЦЗ	271	311	218	245	330
Попаснянський РЦЗ	230	235	340	424	455
Сватівський РЦЗ	350	360	360	207	308
Станично-Луганський РЦЗ	226	53	320	454	556
Старобільський РЦЗ	219	222	306	331	401
Троїцький РЦЗ	185	335	381	583	613

Таблиця Д-2.9

Чисельність осіб, які отримали допомогу по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього	198	106	35	32	48
Луганський МЦЗ	25	1	2	1	1
Лисичанський МЦЗ	21	16	5	3	8
Рубіжанський МЦЗ	12	7	3	0	2
Севєродонецький МЦЗ	46	29	10	8	5
Біловодський РЦЗ	10	8	1	6	3
Білокуракинський РЦЗ	16	6	3	4	7
Кремінський РЦЗ	8	5	1	0	4
Марківський РЦЗ	7	5	2	0	1
Міловський РЦЗ	7	4	1	1	1
Новоайдарський РЦЗ	2	2	0	1	1
Новопсковський РЦЗ	6	4	2	1	5
Попаснянський РЦЗ	6	0	0	4	3
Сватівський РЦЗ	10	4	0	0	3
Станично-Луганський РЦЗ	2	0	0	0	0
Старобільський РЦЗ	12	8	3	2	3
Троїцький РЦЗ	8	7	2	1	1

Додаток 3 Таблиці із результатами прогнозування

Таблиця Д-3.1

Сумарні показники прогнозованої щорічної потреби в кваліфікованих робітниках міст та адміністративних районів, зведені за Луганською областю в цілому

Назва професії (посади)	Сума середньорічних значень кількості вакансій, одиниць	Сума середньорічних значень кількості безробітних, одиниць	Сумарна потреба на офіційному ринку праці, осіб	Сумарна потреба на повному ринку праці, осіб
Агент з постачання	1,6	1,4	1,6	2
Адміністратор	25,6	33,8	25,7	46
Акумуляторник	0,4	0,2	0,4	1
Апаратник	11,4	13,4	11,7	21
Апаратник абсорбції	4,2	3,6	4,2	7
Апаратник вакуум-апаратів	2,4	2,0	2,4	4
Апаратник варіння	2,0	3,8	2,0	3
Апаратник гранулювання	2,8	0,2	3,0	4
Апаратник екстрагування	3,2	2,6	3,2	5
Апаратник змішування	6,4	15,8	6,4	11
Апаратник конденсації	1,4	1,6	1,4	2
Апаратник концентрування кислот	0,4	0,6	0,4	1
Апаратник оброблення зерна	9,8	13,2	9,8	14
Апаратник очищення стічних вод	1,6	3,6	1,6	3
Апаратник підготовки сировини та відпускання напівфабрикатів і продукції	41,0	34,0	41,3	71
Апаратник процесу бродіння	0,8	0,4	0,8	1
Апаратник синтезу	5,4	18,2	5,4	9
Апаратник сушіння	5,0	3,2	5,1	9
Апаратник фільтрації	2,0	1,6	2,0	3
Апаратник хімоводоочищення	26,8	39,2	26,8	43
Апаратник-екстракторник	0,6	0,8	0,6	1

Архіваріус	11,8	13,2	12,0	20
Асфальтобетонник	1,4	1,0	1,4	2
Бариста	0,4	0,2	0,4	1
Бармен	24,2	45,6	24,3	39
Бетоняр	7,0	21,4	7,0	12
Боєць (газорятівник)	3,2	0,8	3,4	5
Бригадир на ділянках основного виробництва (інші сільськогосподарські робітники та рибалки)	1,8	5,6	1,8	3
Буфетник	4,4	8,8	4,4	6
Бухгалтер	50,4	84,8	50,4	101
Вальцювальник гумових сумішей	1,8	3,0	1,8	3
Варник асфальтової маси	0,6	0,2	0,6	1
Верстатник деревообробних верстатів	10,0	9,0	10,3	17
Виробник кукурудзяних паличок	0,6	0,4	0,6	1
Вихователь	20,6	12,6	21,0	42
Вогнетривник	3,0	1,0	3,2	6
Водій автотранспортних засобів	1162,6	1682,4	1165,0	1771
Водій навантажувача	12,8	16,0	12,8	22
Водолаз	0,6	0,6	0,6	1
В'язальник	6,4	7,4	6,4	11
В'язальник трикотажних виробів та полотна	3,0	6,0	3,0	5
Газорізальник	11,2	12,4	11,2	16
Гірник з ремонту гірничих виробок	13,2	8,8	13,4	21
Гірник очисного забою	26,4	13,0	27,5	44
Гірник підземний	157,2	69,0	164,9	260
Грануляторник	2,6	4,6	2,6	4
Дефектоскопіст з магнітного контролю	1,8	0,4	1,9	3
Диспетчер	9,2	8,2	9,2	18
Діловод	32,8	75,2	32,8	54
Дорожній робітник	92,2	41,0	96,3	162
Дояр	9,8	43,6	9,8	14

Друкар офсетного плоского друкування	0,6	3,8	0,6	1
Експедитор	5,8	11,4	5,8	12
Електрогазозварник	187,2	278,4	187,3	296
Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	22,8	13,0	23,2	33
Електрозварник ручного зварювання	17,6	39,2	17,6	25
Електромонтажник силових мереж та електроустаткування	1,6	2,2	1,6	3
Електромонтер з випробувань та вимірювань	1,4	1,2	1,4	2
Електромонтер з експлуатації розподільних мереж	10,6	4,8	11,1	16
Електромонтер з обслуговування підстанції	4,6	9,8	4,6	8
Електромонтер з ремонту апаратури, релейного захисту й автоматики	1,2	0,8	1,2	2
Електромонтер з ремонту повітряних ліній електропередачі	0,4	0,4	0,4	1
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	116,8	97,4	118,3	203
Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування	11,0	10,2	11,1	18
Електрослюсар з ремонту устаткування розподільних пристроїв	2,2	0,4	2,4	3
Електрослюсар підземний	60,6	40,8	61,8	98
Жарівник	1,8	0,8	1,9	3
Заготівник деталей та матеріалів до ювелірних та художніх виробів	0,4	0,6	0,4	1
Звірівник	2,0	0,6	2,1	3
Зливальник-розливальник	2,8	1,4	2,9	4
Ізолювальник з термоізоляції	4,6	5,2	4,6	9
Інспектор з кадрів	8,6	11,2	8,6	17
Інструктор з індивідуального навчання водінню	0,4	0,2	0,4	1
Кабельник-спаювальник	0,8	1,4	0,8	1
Касир (в банку)	0,6	2,6	0,6	1
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	16,0	24,8	16,1	26
Касир квитковий	4,0	4,4	4,1	7
Касир товарний (вантажний)	0,8	0,2	0,8	1
Касир торговельного залу	33,0	93,2	33,0	61
Касир-операціоніст	0,4	0,4	0,4	1

Коваль на молотах і пресах	1,6	1,2	1,6	2
Коваль-штампувальник	1,8	2,0	1,8	3
Комплектувальник	10,2	1,8	11,0	18
Комплектувальник меблів	1,8	0,4	1,9	3
Кондитер	2,2	8,2	2,2	3
Контролер водопровідного господарства	13,4	12,8	13,7	21
Контролер газового господарства	19,4	19,8	19,6	29
Контролер на контрольно-пропускному пункті	25,8	39,8	25,8	43
Контролер якості	2,0	3,8	2,0	3
Контролер якості продукції та технологічного процесу (хімічне виробництво)	0,6	1,2	0,6	1
Контролер-касир	13,2	53,8	13,2	20
Контролер-приймальник	2,6	1,4	2,8	4
Коняр	12,6	10,2	12,7	18
Костюмер	0,6	0,2	0,6	1
Кочегар-випалювач	46,6	42,8	47,1	67
Кравець	0,4	1,2	0,4	1
Кухар	220,8	523,0	220,8	344
Лаборант (освіта)	17,0	3,2	18,4	37
Лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу	0,6	5,0	0,6	1
Лаборант хімічного аналізу	23,4	48,4	23,4	39
Ливарник металів та сплавів	1,2	1,2	1,2	2
Ливарник пластмас	4,8	2,6	4,9	10
Листоноша (поштар)	12,0	72,4	12,0	17
Лицювальник-плиточник	0,6	0,6	0,6	1
Лісоруб	5,2	2,0	5,4	8
Майстер виробничого навчання	6,8	7,2	6,8	14
Майстер лісу	1,2	1,6	1,2	2
Маляр	39,4	94,0	39,4	69
Манікюрник	0,6	1,4	0,6	1
Маркувальник	2,8	3,8	2,8	5
Маслороб	0,4	0,4	0,4	1

Матрос-рятувальник	1,6	0,8	1,7	3
Машиніст (кочегар) котельної	125,0	99,0	127,0	188
Машиніст автомобілерозвантажувача	1,6	1,2	1,6	2
Машиніст гофрувального агрегата	2,0	5,8	2,0	3
Машиніст гранулювання пластичних мас	0,4	1,4	0,4	1
Машиніст друкарсько-висікального агрегата	6,6	21,6	6,6	11
Машиніст екскаватора	5,4	2,2	5,6	9
Машиніст екструдера	6,2	6,0	6,2	10
Машиніст електровоза	1,4	0,4	1,5	2
Машиніст зернових навантажувально-розвантажувальних машин	4,8	6,4	4,9	7
Машиніст змішувача асфальтобетону стаціонарного	0,4	0,2	0,4	1
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	13,8	9,6	14,4	22
Машиніст конвеєра	6,8	3,8	7,1	11
Машиніст котельної установки	11,2	6,2	11,7	19
Машиніст котлів	2,8	1,2	2,9	5
Машиніст крана (кранівник)	20,4	15,2	20,8	30
Машиніст крана автомобільного	5,0	8,6	5,0	7
Машиніст ламінувальної машини	2,8	3,6	2,8	5
Машиніст мийної установки	0,8	0,2	0,8	1
Машиніст на молотах, пресах та маніпуляторах	0,4	1,0	0,4	1
Машиніст насінноочисних машин	1,8	3,4	1,8	3
Машиніст насосних установок	23,4	37,0	23,6	37
Машиніст очищувальних машин	9,4	26,4	9,4	13
Машиніст очищувального устаткування	1,6	0,6	1,7	2
Машиніст перевантажувачів	2,2	3,8	2,2	4
Машиніст підземних установок	33,2	17,4	34,5	55
Машиніст підіймальної машини	0,8	2,0	0,8	1
Машиніст тепловоза	0,6	1,2	0,6	1
Машиніст устаткування конвеєрних та потокових ліній	0,8	0,4	0,8	1
Машиніст шеретувальних установок (оброблення олієнасіння)	2,4	0,8	2,5	4

Мельник	1,0	0,2	1,1	2
Механік	7,0	5,6	7,0	14
Механік з обслуговування телевізійного устаткування	1,4	0,2	1,5	3
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	225,2	198,6	229,6	362
Молодша медична сестра з догляду за хворими	34,0	20,8	35,4	62
Монтажник будівельний	1,6	1,2	1,6	3
Монтажник з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій	0,6	4,6	0,6	1
Монтажник зв'язку-лінійник	1,4	0,8	1,4	2
Монтажник інформаційно-комунікаційного устаткування	2,0	0,6	2,1	3
Монтажник радіоелектронної апаратури та приладів	6,8	4,4	6,9	14
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	0,6	1,2	0,6	1
Монтажник-складальник металопластикових конструкцій	0,6	0,8	0,6	1
Монтер колії	13,4	17,8	13,4	19
Моторист вентиляційної установки	1,8	1,4	1,8	3
Муляр	12,8	40,0	12,8	20
Наїзник	0,4	0,4	0,4	1
Налагоджувальник автоматів і напіваавтоматів	0,4	0,6	0,4	1
Налагоджувальник зварювального й газоплазморізного устаткування	0,6	0,4	0,6	1
Налагоджувальник машин і автоматичних ліній для виробництва виробів із пластмас	0,4	1,0	0,4	1
Налагоджувальник устаткування у виробництві скловолокна та склопластиків	4,6	1,2	4,8	10
Наповнювач балонів	12,2	3,6	12,8	21
Обвалювальник м'яса	1,8	2,8	1,8	3
Обліковець	66,0	99,8	66,0	95
Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних	2,0	2,2	2,1	3
Обмотувальник елементів електричних машин	2,0	1,6	2,0	3
Обрубувач	2,2	3,4	2,2	3
Обхідник водопровідно-каналізаційної мережі	1,4	0,8	1,4	2
Озеленювач	6,8	11,2	6,8	11

Оператор (кочегар) виробничих печей	0,8	0,8	0,8	1
Оператор верстатів з програмним керуванням	5,6	2,2	5,9	12
Оператор виробничої ділянки	0,4	0,4	0,4	1
Оператор диспетчерської служби	5,2	5,0	5,2	9
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	2,2	1,6	2,2	3
Оператор з добування нафти й газу	1,2	5,0	1,2	2
Оператор з уведення даних в ЕОМ (ом)	1,0	0,4	1,1	2
Оператор заготівельного відділення	1,4	3,6	1,4	2
Оператор заправних станцій	13,4	34,8	13,4	20
Оператор комп'ютерного набору	49,0	144,2	49,0	84
Оператор комп'ютерної верстки	0,4	0,2	0,4	1
Оператор котельні	586,6	518,0	594,5	886
Оператор лінії у виробництві харчової продукції (виробництво напоїв)	1,6	1,0	1,6	2
Оператор лінії у виробництві харчової продукції (хлібопекарно-макаронне та кондитерське виробництво)	0,8	2,2	0,8	1
Оператор машинного доїння	17,8	17,6	18,5	26
Оператор очисних споруд	1,2	0,6	1,2	2
Оператор потоково-автоматичної лінії	2,2	0,8	2,3	4
Оператор поштового зв'язку	28,0	44,8	28,6	48
Оператор пральних машин	5,0	5,2	5,1	7
Оператор пульта керування	1,0	1,6	1,0	1
Оператор свинарських комплексів і механізованих ферм	0,8	0,2	0,8	1
Оператор сейсмопрогнозу	1,0	0,6	1,0	1
Оператор сушильних установок	7,6	15,2	7,6	11
Оператор технологічних установок	0,4	3,4	0,4	1
Оператор у виробництві кисломолочних та дитячих молочних продуктів	1,0	0,6	1,0	1
Оператор установок виготовлення склопластикових конструкцій	6,4	1,4	6,7	13
Оператор швацького устаткування	3,8	6,4	3,8	6
Офіціант	24,6	53,2	24,9	38
Охоронець	9,8	26,4	9,8	15

Охоронник	109,4	366,4	109,4	170
Охоронник-пожежний	0,6	1,0	0,6	1
Паспортист	0,6	1,6	0,6	1
Пекар	31,2	75,2	31,2	46
Перукар (перукар-модельєр)	22,0	117,4	22,0	36
Пічник	1,4	1,0	1,4	2
Пожежний-рятувальник	3,2	3,0	3,2	5
Покоївка	8,6	13,4	8,6	15
Покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	19,4	12,8	19,8	35
Помічник вихователя	89,4	87,0	90,6	142
Помічник майстра (ткацькі верстати та в'язальні машини)	3,2	6,0	3,2	5
Помічник машиніста тепловоза	6,4	4,2	6,7	10
Представник торговельний	5,0	23,4	5,0	10
Пресувальник колісних пар	1,4	0,6	1,5	2
Пресувальник-віджимач харчової продукції (перероблення фруктів, овочів, олієнасіння та горіхів)	6,4	1,8	6,7	10
Пресувальник-формувальник харчової продукції (перероблення фруктів, овочів, олієнасіння та горіхів)	0,8	0,2	0,8	1
Приймальник замовлень	1,0	5,2	1,0	2
Приймальник молочної продукції	1,2	2,4	1,2	2
Приймальник сировини	2,4	0,8	2,5	4
Приймоздавальник вантажу та багажу	1,2	1,8	1,2	2
Пробовідбірник	16,0	9,2	16,6	24
Продавець (з лотка, на ринку)	4,6	16,0	4,6	7
Продавець непродовольчих товарів	165,6	520,0	166,1	268
Продавець продовольчих товарів	525,8	1011,2	528,2	836
Продавець-консультант	53,0	142,6	53,3	89
Прохідник	39,6	23,0	40,7	65
Птахівник	3,2	2,6	3,2	5
Радіооператор	1,0	0,4	1,1	2
Рамник	4,4	2,6	4,5	7

Рафінувальник	2,2	0,2	2,4	4
Рахівник	2,6	6,8	2,6	4
Реєстратор медичний	13,0	8,4	13,3	20
Ріелтер	2,6	12,6	2,6	5
Різальник еластомерів, гумових та азбестових виробів	3,2	0,2	3,5	6
Різальник металу на ножицях і пресах	0,6	2,0	0,6	1
Різальник на пилах, ножівках та верстатах	2,0	2,4	2,0	3
Різальник паперу, картону та целюлози	3,4	2,4	3,5	6
Робітник з догляду за тваринами	15,2	38,0	15,2	22
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	133,8	115,8	137,1	226
Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	92,0	153,0	92,0	132
Робітник на лісокультурних (лісгосподарських) роботах	15,2	64,2	15,2	22
Робітник фермерського господарства	49,8	104,4	50,0	71
Роздавальник нафтопродуктів	1,2	1,0	1,2	2
Розмелювач (виробництво паперу та картону)	4,8	2,2	5,0	8
Розподільювач робіт	0,6	0,6	0,6	1
Садівник	1,4	1,4	1,4	2
Санітар (ветеринарна медицина)	1,0	0,4	1,1	2
Свердлувальник	7,0	5,2	7,1	10
Свинар	20,4	32,2	20,5	29
Секретар	33,6	55,0	34,0	53
Секретар керівника (організації, підприємства, установи)	1,8	0,8	1,9	3
Секретар-друкарка	4,4	7,4	4,5	7
Сестра медична	18,4	12,6	18,8	38
Сестра медична стаціонару	24,0	4,2	25,9	52
Сестра-господиня	3,6	2,4	3,7	6
Складальник виробів з пластмас	0,4	0,4	0,4	1
Складач поїздів	4,8	4,2	4,9	7
Склеювач	2,0	1,6	2,0	3
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	30,8	17,0	32,1	50

Слюсар будівельний	5,6	9,0	5,7	10
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	23,8	39,8	24,0	36
Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів	11,0	12,0	11,2	16
Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка)	16,0	41,6	16,0	28
Слюсар з механоскладальних робіт	21,0	13,2	21,6	38
Слюсар з обслуговування теплових мереж	9,4	0,2	10,2	20
Слюсар з ремонту агрегатів	25,2	44,8	25,2	36
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	34,8	64,4	35,1	61
Слюсар з ремонту рухомого складу	36,6	33,6	36,9	55
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	89,4	167,4	89,4	128
Слюсар з ремонту технологічних установок	6,4	7,6	6,4	12
Слюсар із складання металевих конструкцій	1,8	4,6	1,8	3
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	16,4	27,8	16,4	27
Слюсар-інструментальник	0,8	0,6	0,8	1
Слюсар-ремонтник	197,6	327,4	198,5	318
Слюсар-сантехнік	57,6	53,2	58,3	104
Слюсар-складальник радіоелектронної апаратури та приладів	3,0	1,0	3,2	6
Сортувальник поштових відправлень та виробів друку	5,8	2,0	6,1	10
Соціальний робітник	156,6	68,6	165,5	291
Спостерігач-пожежний	8,6	12,4	8,6	12
Столяр	13,8	19,6	13,9	24
Стрілець	4,2	6,2	4,2	6
Стропальник	4,0	6,8	4,0	6
Стругальник	4,6	1,0	4,9	8
Струнонавивальник	0,4	0,2	0,4	1
Сушильник папероробної (картоноробної) машини	0,4	1,0	0,4	1
Сушильник паперу, картону, та виробів з них	3,0	0,6	3,2	5
Тваринник	49,2	80,4	49,2	70
Телефоніст місцевого телефонного зв'язку	0,6	0,6	0,6	1

Тесляр	10,8	14,0	10,8	17
Технік	13,0	8,8	13,3	27
Тістороб	1,8	2,2	1,8	3
Товарознавець	4,2	9,2	4,2	8
Токар	59,8	80,8	60,1	94
Токар-карусельник	3,0	2,4	3,0	4
Тракторист	182,0	439,0	182,3	267
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	1383,2	2124,6	1383,2	1979
Транспортувальник (обслуговування механізмів)	9,8	4,8	10,1	14
Транспортувальник (такелажні роботи)	7,2	9,4	7,3	11
Тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.)	7,4	1,2	8,0	16
Фахівець	9,6	36,0	9,6	19
Формувальник залізобетонних виробів та конструкцій	0,8	2,0	0,8	1
Формувальник машинного формування	0,6	0,6	0,6	1
Формувальник тіста	3,0	3,4	3,0	4
Формувальник трикотажних виробів	3,6	7,2	3,6	6
Фрезерувальник	3,6	1,8	3,8	6
Футерувальник (кислототривник)	1,0	1,2	1,0	2
Черговий (інші установи, підприємства, організації)	2,8	2,2	2,8	5
Черговий залу ігрових автоматів, атракціонів і тирів	0,8	0,8	0,8	1
Чистильник димоходів, лежаків та топок	0,4	0,4	0,4	1
Швачка	54,4	383,2	54,4	86
Шеф-кухар	1,4	1,2	1,5	2
Шліфувальник	4,4	3,0	4,5	8
Штампувальник (холодноштампувальні роботи)	8,2	13,2	8,4	14
Штукатур	19,8	85,8	20,0	32
Ювелір-монтувальник	1,0	0,4	1,1	2
		Усього	8649,9	13457

Таблиця Д-3.2

Розрахунок щорічної потреби в кваліфікованих робітниках у розрізі робітничих професій за адміністративно-територіальними одиницями та Луганським міським центрами зайнятості

Луганський міський центр зайнятості

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Продавець продовольчих товарів	5220	39,6	11,4	0,29	41,6	69
Продавець непродовольчих товарів	5220	21,2	13,0	0,61	21,6	36
Продавець-консультант	5220	14,6	10,6	0,73	14,9	25
Комплектувальник	8232	10,2	1,8	0,18	11,0	18
Оператор поштового зв'язку	4223	7,2	1,2	0,17	7,8	13
Наповнювач балонів	8163	6,4	0,6	0,09	6,9	12
Адміністратор	4222	5,6	4,2	0,75	5,7	10
Офіціант	5123	5,4	1,4	0,26	5,7	9
Стругальник	8211	4,2	0,4	0,10	4,5	8
				Усього	119,7	199,9

Лисичанська міська рада

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Гірник підземний	7111	94,8	43,6	0,46	99,5	166
Оператор котельні	8162	87,8	103,4	1,18	87,8	147
Водій автотранс-портних засобів	8322	64,6	70,8	1,10	64,6	108
Електрослюсар підземний	7241	40,0	28,8	0,72	40,8	68
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	36,4	19,0	0,52	37,1	62
Продавець продовольчих товарів	5220	35,8	125,4	3,50	35,8	60
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	32,8	32,4	0,99	33,0	55

Слюсар-ремонтник	7233	31,6	60,8	1,92	31,6	53
Прохідник	7111	26,8	15,4	0,57	27,3	46
Електрогазозварник	7212	27,0	35,2	1,30	27,0	45
Машиніст підземних установок	8333	24,2	9,8	0,40	25,4	42
Кухар	5122	22,2	61,2	2,76	22,2	37
Охоронник	5169	20,4	70,6	3,46	20,4	34
Гірник очисного забою	7111	17,6	8,0	0,45	18,5	31
Молодша медична сестра з догляду за хворими	5132	13,4	6,4	0,48	14,1	23
Продавець-консультант	5220	13,6	26,4	1,94	13,6	23
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	12,8	6,2	0,48	13,4	22
Помічник вихователя	5131	11,6	15,8	1,36	11,6	19
Лаборант хімічного аналізу	8159	11,4	24,6	2,16	11,4	19
Апаратник хімводоочищення	8163	11,0	16,0	1,45	11,0	18
Машиніст котельної установки	8340	10,2	5,0	0,49	10,7	18
Швачка	7436	10,4	42,2	4,06	10,4	17
Покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	7131	10,0	5,2	0,52	10,2	17
Маляр	7141	9,0	22,8	2,53	9,0	15
Гірник з ремонту гірничих виробок	7111	8,8	5,0	0,57	9,0	15
Машиніст (кочегар) котельної	8162	8,4	2,6	0,31	8,8	15
Машиніст насосних установок	8163	8,8	19,6	2,23	8,8	15
Слюсар-сантехнік	7136	8,6	7,2	0,84	8,6	14
Продавець непродовольчих товарів	5220	8,2	71,0	8,66	8,2	14
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	7,8	14,6	1,87	7,8	13
Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування	7241	7,6	6,6	0,87	7,6	13
Контролер водопровідного господарства	7136	6,8	9,6	1,41	6,8	11
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	6,4	5,2	0,81	6,4	11
Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка)	7241	6,0	13,8	2,30	6,0	10
Тракторист	8331	5,8	3,2	0,55	5,9	10
Наповнювач балонів	8163	5,8	3,0	0,52	5,9	10

Тесляр	7124	5,8	6,6	1,14	5,8	10
Муляр	7122	5,6	8,8	1,57	5,6	9
Контролер газового господарства	7136	5,2	5,0	0,96	5,2	9
Оператор диспетчерської служби	4133	5,2	5,0	0,96	5,2	9
Апаратник сушіння	8152	5,0	3,2	0,64	5,1	9
Токар	8211	4,8	6,0	1,25	4,8	8
Машиніст конвеєра	8111	4,2	1,8	0,43	4,4	7
Апаратник	8159	4,4	7,0	1,59	4,4	7
Слюсар з ремонту колісних транс-портних засобів	7231	4,2	10,2	2,43	4,2	7
Машиніст екскаватора	8111	4,0	1,4	0,35	4,2	7
Перукар (перукар-модельєр)	5141	4,0	30,0	7,50	4,0	7
Касир торговельного залу	4211	3,6	25,0	6,94	3,6	6
Різальник еластомерів, гумових та азбестових виробів	8231	3,2	0,2	0,06	3,5	6
Столяр	7422	3,2	2,0	0,63	3,3	5
Штукатур	7133	3,0	26,0	8,67	3,0	5
Бармен	5123	3,0	6,0	2,00	3,0	5
Машиніст котлів	8162	2,8	1,2	0,43	2,9	5
Реєстратор медичний	4222	2,8	1,6	0,57	2,9	5
Оператор поштового зв'язку	4223	2,6	7,0	2,69	2,6	4
Архіваріус	4141	2,4	1,4	0,58	2,4	4
Апаратник екстрагування	8154	2,4	1,2	0,50	2,4	4
Апаратник вакуум-апаратів	8152	2,4	2,0	0,83	2,4	4
Рафінувальник	8231	2,2	0,2	0,09	2,4	4
Секретар	4115	2,2	2,2	1,00	2,2	4
Пекар	7412	2,0	11,0	5,50	2,0	3
Бетоняр	7123	2,0	8,4	4,20	2,0	3
Електромонтер з обслуговування підстанції	7241	2,0	7,4	3,70	2,0	3
Апаратник варіння	8152	2,0	3,8	1,90	2,0	3
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	7241	1,8	9,4	5,22	1,8	3
Офіціант	5123	1,8	7,6	4,22	1,8	3

Слюсар із складання металевих конструкцій	7214	1,8	4,6	2,56	1,8	3
Вальцювальник гумових сумішей	8231	1,8	3,0	1,67	1,8	3
Сестра-господиня	4131	1,6	0,6	0,38	1,7	3
Оператор заправних станцій	8155	1,6	7,6	4,75	1,6	3
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	8264	1,6	1,8	1,13	1,6	3
Пічник	7122	1,4	1,0	0,71	1,4	2
Асфальтобетонник	8332	1,4	1,0	0,71	1,4	2
Електромонтер з випробувань та вимірювань	7241	1,4	1,2	0,86	1,4	2
Електромонтер з експлуатації розподільних мереж	7241	1,4	1,6	1,14	1,4	2
Електромонтер з ремонту апаратури, релейного захисту й автоматики	7241	1,2	0,8	0,67	1,2	2
Ливарник металів та сплавів	8122	1,2	1,2	1,00	1,2	2
				Усього	894,7	1494,2

м. Рубіжне

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Водій автотранспортних засобів	8322	78,2	78,4	1,00	78,2	131
Слюсар-ремонтник	7233	48,0	68,2	1,42	48,0	80
Оператор котельні	8162	45,4	51,2	1,13	45,4	76
Продавець продовольчих товарів	5220	39,4	122,0	3,10	39,4	66
Апаратник підготовки сировини та відпускання напівфабрикатів і продукції	8159	34,6	30,0	0,87	34,8	58
Кухар	5122	26,0	56,0	2,15	26,0	43
Контролер на контрольно-пропускному пункті	5169	25,8	39,8	1,54	25,8	43
Електрогазозварник	7212	23,2	30,6	1,32	23,2	39
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустановок	7241	22,2	23,8	1,07	22,2	37
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	5132	17,2	17,0	0,99	17,3	29
Продавець непродовольчих товарів	5220	15,8	82,2	5,20	15,8	26

Охоронник	5169	13,6	33,2	2,44	13,6	23
Помічник вихователя	5131	12,0	10,2	0,85	12,1	20
Лаборант хімічного аналізу	8159	12,0	23,8	1,98	12,0	20
Слюсар-сантехнік	7136	10,0	12,8	1,28	10,0	17
Слюсар з ремонту рухомого складу	7233	9,8	7,0	0,71	10,0	17
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	9,8	15,2	1,55	9,8	16
Апаратник хімоводоочищення	8163	9,8	14,8	1,51	9,8	16
Водій навантажувача	8334	9,0	8,6	0,96	9,0	15
Діловод	4144	7,4	37,0	5,00	7,4	12
Оператор комп'ютерного набору	4112	7,4	17,4	2,35	7,4	12
Соціальний робітник	5133	6,8	5,4	0,79	6,9	12
Швачка	7436	6,8	87,8	12,91	6,8	11
Озеленювач	6113	6,8	11,2	1,65	6,8	11
Машиніст друкарсько-висікального агрегата	8251	6,6	21,6	3,27	6,6	11
Апаратник змішування	8151	6,4	15,8	2,47	6,4	11
В'язальник	8262	6,4	7,4	1,16	6,4	11
Машиніст екструдера	8232	6,2	6,0	0,97	6,2	10
Сортувальник поштових відправлень та виробів друку	4142	5,8	2,0	0,34	6,1	10
Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка)	7241	6,0	11,0	1,83	6,0	10
Продавець-консультант	5220	5,8	23,6	4,07	5,8	10
Апаратник синтезу	8154	5,4	18,2	3,37	5,4	9
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	5,2	3,4	0,65	5,3	9
Пекар	7412	5,2	12,4	2,38	5,2	9
Слюсар з механоскладальних робіт	7233	4,8	2,0	0,42	5,0	8
Розмелювач (виробництво паперу та картону)	8142	4,8	2,2	0,46	5,0	8
Машиніст насосних установок	8163	5,0	10,0	2,00	5,0	8
Апаратник абсорбції	8154	4,2	3,6	0,86	4,2	7
Маляр	7141	4,2	13,0	3,10	4,2	7
Покоївка	5142	4,0	8,8	2,20	4,0	7

Адміністратор	4222	3,8	8,0	2,11	3,8	6
Оператор швацького устаткування	8263	3,8	6,4	1,68	3,8	6
Формувальник трикотажних виробів	8262	3,6	7,2	2,00	3,6	6
Різальник паперу, картону та целюлози	8143	3,4	2,4	0,71	3,5	6
Офіціант	5123	3,4	11,0	3,24	3,4	6
Касир торговельного залу	4211	3,4	12,4	3,65	3,4	6
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	8264	3,2	0,8	0,25	3,4	6
Штукатур	7133	3,2	19,8	6,19	3,2	5
Помічник майстра (ткацькі верстати та в'язальні машини)	8262	3,2	6,0	1,88	3,2	5
Сушильник паперу, картону, та виробів з них	8143	3,0	0,6	0,20	3,2	5
Секретар-друкарка	4115	3,0	7,2	2,40	3,0	5
В'язальник трикотажних виробів та полотна	8262	3,0	6,0	2,00	3,0	5
Машиніст ламінувальної машини	8252	2,8	3,6	1,29	2,8	5
Маркувальник	8290	2,8	3,8	1,36	2,8	5
Машиніст крана (кранівник)	8333	2,6	4,8	1,85	2,6	4
Приймальник сировини	7441	2,4	0,8	0,33	2,5	4
Охоронець	5169	2,4	8,6	3,58	2,4	4
Апаратник	8159	2,4	5,8	2,42	2,4	4
Токар	8211	2,4	6,0	2,50	2,4	4
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	8331	2,4	4,2	1,75	2,4	4
Слюсар будівельний	7233	2,2	1,0	0,45	2,3	4
Оператор потоково-автоматичної лінії	8274	2,2	0,8	0,36	2,3	4
Бармен	5123	2,2	12,8	5,82	2,2	4
Секретар	4115	2,2	6,4	2,91	2,2	4
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	2,2	6,2	2,82	2,2	4
Реєстратор медичний	4222	2,2	3,2	1,45	2,2	4
Черговий (інші установи, підприємства, організації)	4222	2,0	1,8	0,90	2,0	3
Склеювач	8229	2,0	1,6	0,80	2,0	3
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	7241	2,0	1,6	0,80	2,0	3

Обмотувальник елементів електричних машин	8282	2,0	1,6	0,80	2,0	3
Контролер-касир	4211	2,0	7,0	3,50	2,0	3
Контролер якості	7432	2,0	3,8	1,90	2,0	3
Машиніст гофрувального агрегата	8143	2,0	5,8	2,90	2,0	3
Транспортувальник (такелажні роботи)	7215	1,8	1,6	0,89	1,8	3
Дорожній робітник.	8332	1,8	2,8	1,56	1,8	3
Бетоняр	7123	1,8	5,4	3,00	1,8	3
Столяр	7422	1,8	3,6	2,00	1,8	3
Електромонтер з обслуговування підстанції	7241	1,8	2,0	1,11	1,8	3
Рамник	8141	1,6	0,4	0,25	1,7	3
Електромонтажник силових мереж та електроустаткування	7241	1,6	2,2	1,38	1,6	3
Оператор поштового зв'язку	4223	1,6	3,6	2,25	1,6	3
Апаратник очищення стічних вод	8163	1,6	3,6	2,25	1,6	3
Механік з обслуговування телевізійного устаткування	7243	1,4	0,2	0,14	1,5	3
Монтажник зв'язку-лінійник	7244	1,4	0,8	0,57	1,4	2
Перукар (перукар-модельєр)	5141	1,4	18,2	13,00	1,4	2
Кондитер	7412	1,4	7,0	5,00	1,4	2
Апаратник конденсації	8152	1,4	1,6	1,14	1,4	2
Оператор очисних споруд	8163	1,2	0,6	0,50	1,2	2
Матрос-рятувальник	8340	1,0	0,4	0,40	1,1	2
Ювелір-монтувальник	7313	1,0	0,4	0,40	1,1	2
Приймальник замовлень	4132	1,0	5,2	5,20	1,0	2
Муляр	7122	1,0	9,4	9,40	1,0	2
Гірник підземний	7111	1,0	2,8	2,80	1,0	2
Футерувальник (кислототривник)	7122	1,0	1,2	1,20	1,0	2
Складач поїздів	8312	1,0	1,4	1,40	1,0	2
Машиніст мийної установки	8290	0,8	0,2	0,25	0,8	1
Формувальник залізобетонних виробів та конструкцій	8212	0,8	2,0	2,50	0,8	1

Оператор лінії у виробництві харчової продукції (хлібопекарно-макаронне та кондитерське виробництво)	8274	0,8	2,2	2,75	0,8	1
Гірник очисного забою	7111	0,6	0,2	0,33	0,6	1
Виробник кукурудзяних паличок	8274	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Водолаз	7216	0,6	0,6	1,00	0,6	1
Покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	7131	0,6	1,2	2,00	0,6	1
Монтажник з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій	7214	0,6	4,6	7,67	0,6	1
Друкар офсетного плоского друкування	8251	0,6	3,8	6,33	0,6	1
Фрезерувальник	8211	0,6	1,0	1,67	0,6	1
Манікюрник	5141	0,6	1,4	2,33	0,6	1
Контролер якості продукції та технологічного процесу (хімічне виробництво)	8159	0,6	1,2	2,00	0,6	1
Буфетник	5123	0,6	2,6	4,33	0,6	1
Струнонавивальник	7312	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Інструктор з індивідуального навчання водінню	5149	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Кабельник-спаювальник	7245	0,4	0,8	2,00	0,4	1
Сушильник папероробної (картоноробної) машини	8143	0,4	1,0	2,50	0,4	1
Електромонтер з ремонту повітряних ліній електропередачі	7241	0,4	0,4	1,00	0,4	1
Архіваріус	4141	0,4	1,2	3,00	0,4	1
Машиніст гранулювання пластичних мас	8232	0,4	1,4	3,50	0,4	1
Апаратник концентрування кислот	8159	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Налагоджувальник машин і автоматичних ліній для виробництва виробів із пластмас	8232	0,4	1,0	2,50	0,4	1
Шеф-кухар	5122	0,4	1,0	2,50	0,4	1
Верстатник деревообробних верстатів	7423	0,4	1,4	3,50	0,4	1
Заготівник деталей та матеріалів до ювелірних та художніх виробів	7313	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Касир-операціоніст	4212	0,4	0,4	1,00	0,4	1
Сестра-господиня	4131	0,4	0,8	2,00	0,4	1
Ізолювальник з термоізоляції	7134	0,4	1,0	2,50	0,4	1
				Усього	718,6	1200,1

Сєвєродонецька мїська рада

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Водій автотранспортних засобів	8322	121,2	64,6	0,53	123,6	247
Соціальний робітник	5133	86,0	11,2	0,13	92,9	186
Продавець продовольчих товарів	5220	92,2	141,2	1,53	92,2	184
Бухгалтер	3433	50,4	84,8	1,68	50,4	101
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	43,2	14,0	0,32	45,4	91
Дорожній робітник	8332	39,4	2,8	0,07	42,6	85
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	35,8	18,8	0,53	36,5	73
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	5132	35,4	19,6	0,55	36,1	72
Продавець непродовольчих товарів	5220	34,0	110,2	3,24	34,0	68
Кухар	5122	29,2	41,2	1,41	29,2	58
Слюсар-сантехнік	7136	27,8	18,4	0,66	28,4	57
Електрогазозварник	7212	27,6	24,6	0,89	27,7	55
Слюсар-ремонтник	7233	26,2	46,6	1,78	26,2	52
Сестра медична стаціонару	3231	24,0	4,2	0,18	25,9	52
Оператор комп'ютерного набору	4112	21,2	42,8	2,02	21,2	42
Вихователь	3340	20,6	12,6	0,61	21,0	42
Касир торговельного залу	4211	20,6	41,6	2,02	20,6	41
Сестра медична	3231	18,4	12,6	0,68	18,8	38
Лаборант (освіта)	3340	17,0	3,2	0,19	18,4	37
Маляр	7141	17,4	35,0	2,01	17,4	35
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	16,2	10,0	0,62	16,5	33
Молодша медична сестра з догляду за хворими	5132	14,0	4,4	0,31	14,7	29
Технік	3119	13,0	8,8	0,68	13,3	27
Адміністратор	4222	12,8	16,8	1,31	12,8	26
Помічник вихователя	5131	12,4	8,8	0,71	12,6	25

Токар	8211	11,8	11,0	0,93	11,9	24
Слюсар з механоскладальних робіт	7233	10,8	9,2	0,85	10,9	22
Слюсар з обслуговування теплових мереж	7233	9,4	0,2	0,02	10,2	20
Фахівець	3439	9,6	36,0	3,75	9,6	19
Диспетчер	3119	9,2	8,2	0,89	9,2	18
Діловод	4144	9,2	15,8	1,72	9,2	18
Охоронник	5169	8,6	56,2	6,53	8,6	17
Інспектор з кадрів	3423	8,6	11,2	1,30	8,6	17
Тракторист	8331	8,4	4,6	0,55	8,6	17
Продавець-консультант	5220	8,2	43,6	5,32	8,2	16
Оператор поштового зв'язку	4223	8,0	15,2	1,90	8,0	16
Тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. Ін.)	3475	7,4	1,2	0,16	8,0	16
Машиніст (кочегар) котельної	8162	7,2	2,0	0,28	7,6	15
Швачка	7436	7,4	28,4	3,84	7,4	15
Механік	3115	7,0	5,6	0,80	7,0	14
Оператор котельні	8162	6,8	5,4	0,79	6,9	14
Монтажник радіоелектронної апаратури та приладів	7242	6,8	4,4	0,65	6,9	14
Майстер виробничого навчання	3340	6,8	7,2	1,06	6,8	14
Оператор установок виготовлення склопластикових конструкцій	8232	6,4	1,4	0,22	6,7	13
Апаратник підготовки сировини та відпускання напівфабрикатів і продукції	8159	6,4	4,0	0,63	6,5	13
Покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	7131	6,4	5,4	0,84	6,4	13
Перукар (перукар-модельєр)	5141	6,2	28,2	4,55	6,2	12
Оператор верстатів з програмним керуванням	8211	5,6	2,2	0,39	5,9	12
Експедитор	3422	5,8	11,4	1,97	5,8	12
Секретар	4115	5,8	12,0	2,07	5,8	12
Столяр	7422	5,4	4,4	0,81	5,4	11
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	5,4	11,2	2,07	5,4	11
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	7241	5,2	7,6	1,46	5,2	10
Представник торговельний	3415	5,0	23,4	4,68	5,0	10

Бармен	5123	5,0	8,8	1,76	5,0	10
Ливарник пластмас	8232	4,8	2,6	0,54	4,9	10
Налагоджувальник устаткування у виробництві скловолокна та склопластиків	8232	4,6	1,2	0,26	4,8	10
Апаратник	8159	4,2	0,4	0,10	4,5	9
Товарознавець	3419	4,2	9,2	2,19	4,2	8
Ізольовальник з термоізоляції	7134	4,2	4,2	1,00	4,2	8
Слюсар з ремонту технологічних установок	7233	4,2	5,4	1,29	4,2	8
Штукатур	7133	3,8	16,6	4,37	3,8	8
Верстатник деревообробних верстатів	7423	3,6	1,6	0,44	3,8	8
Штампувальник (холодноштампувальні роботи)	7221	3,6	1,0	0,28	3,8	8
Покоївка	5142	3,6	4,0	1,11	3,6	7
Архіваріус	4141	3,4	3,4	1,00	3,4	7
Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка)	7241	3,2	15,0	4,69	3,2	6
Водій навантажувача	8334	3,2	5,0	1,56	3,2	6
Вогнетривник	7122	3,0	1,0	0,33	3,2	6
Слюсар-складальник радіоелектронної апаратури та приладів	8290	3,0	1,0	0,33	3,2	6
Касир квитковий	4211	2,8	2,2	0,79	2,9	6
Ріелтер	3413	2,6	12,6	4,85	2,6	5
Бетоняр	7123	2,2	6,4	2,91	2,2	4
Машиніст перевантажувачів	8333	2,2	3,8	1,73	2,2	4
Шліфувальник	8211	2,0	0,6	0,30	2,1	4
Слюсар будівельний	7233	1,8	3,8	2,11	1,8	4
Обліковець	4190	1,8	2,6	1,44	1,8	4
Монтажник будівельний	7120	1,6	1,2	0,75	1,6	3
Майстер лісу	3213	1,2	1,6	1,33	1,2	2
Оператор з уведення даних в ЕОМ (ом)	4114	1,0	0,4	0,40	1,1	2
				Усього	1178,6	2357,2

Біловодський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	8331	209,0	296,0	1,42	209,0	299
Водій автотранспортних засобів	8322	148,6	203,8	1,37	148,6	212
Оператор котельні	8162	60,4	34,6	0,57	61,6	88
Продавець продовольчих товарів	5220	47,0	37,6	0,80	47,2	68
Тваринник	6121	29,0	36,6	1,26	29,0	41
Кухар	5122	26,0	54,6	2,10	26,0	37
Слюсар з ремонту агрегатів	7232	21,4	26,6	1,24	21,4	31
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	16,4	33,2	2,02	16,4	23
Електрогазозварник	7212	15,4	24,0	1,56	15,4	22
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	14,0	13,4	0,96	14,1	20
Коняр	6121	12,6	10,2	0,81	12,7	18
Обліковець	4190	12,6	16,0	1,27	12,6	18
Свинар	6121	12,0	12,6	1,05	12,0	17
Охоронник	5169	11,8	26,4	2,24	11,8	17
Оператор машинного доїння	6121	11,2	3,6	0,32	11,8	17
Соціальний робітник	5133	10,0	4,0	0,40	10,5	15
Помічник вихователя	5131	9,2	6,0	0,65	9,4	13
Дорожній робітник.	8332	8,4	4,6	0,55	8,6	12
Швачка	7436	8,2	39,6	4,83	8,2	12
Продавець непродовольчих товарів	5220	7,8	14,8	1,90	7,8	11
Оператор поштового зв'язку	4223	6,2	7,0	1,13	6,2	9
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	6,0	6,4	1,07	6,0	9
Бармен	5123	4,0	3,8	0,95	4,0	6
Токар	8211	3,8	7,2	1,89	3,8	5
Оператор сушильних установок	7421	3,6	5,4	1,50	3,6	5

Оператор пральних машин	8264	3,6	4,6	1,28	3,6	5
Листоноша (поштар)	4142	3,4	5,6	1,65	3,4	5
Касир торговельного залу	4211	2,4	5,0	2,08	2,4	3
Буфетник	5123	2,4	2,6	1,08	2,4	3
Штукатур	7133	2,2	0,4	0,18	2,4	3
Пекар	7412	2,2	1,6	0,73	2,2	3
Машиніст очищувальних машин	8273	2,2	5,2	2,36	2,2	3
Оператор заправних станцій	8155	2,0	5,8	2,90	2,0	3
Перукар (перукар-модельєр)	5141	2,0	4,2	2,10	2,0	3
Продавець-консультант	5220	1,4	5,8	4,14	1,4	2
Машиніст (кочегар) котельної	8162	1,4	2,6	1,86	1,4	2
Муляр	7122	1,4	2,2	1,57	1,4	2
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	1,2	3,6	3,00	1,2	2
Секретар	4115	1,2	2,4	2,00	1,2	2
Слюсар-ремонтник	7233	1,2	3,4	2,83	1,2	2
Приймальник молочної продукції	7413	1,2	2,4	2,00	1,2	2
Касир квитковий	4211	1,2	2,2	1,83	1,2	2
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	1,2	5,0	4,17	1,2	2
Діловод	4144	1,2	1,6	1,33	1,2	2
Сестра-господиня	4131	1,0	0,2	0,20	1,1	2
Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів	7136	1,0	0,4	0,40	1,1	2
Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних	4121	1,0	0,4	0,40	1,1	2
Маляр	7141	1,0	0,8	0,80	1,0	1
Реєстратор медичний	4222	1,0	1,0	1,00	1,0	1
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	0,8	0,6	0,75	0,8	1
Контролер водопровідного господарства	7136	0,8	0,4	0,50	0,8	1
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	0,8	0,4	0,50	0,8	1
Контролер-касир	4211	0,8	3,6	4,50	0,8	1
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	0,8	0,8	1,00	0,8	1

Бригадир на ділянках основного виробництва (інші сільськогосподарські робітники та рибалки)	6190	0,8	2,6	3,25	0,8	1
Садівник	6113	0,8	1,2	1,50	0,8	1
Машиніст крана автомобільного	8332	0,8	1,2	1,50	0,8	1
Лицювальник-плиточник	7132	0,6	0,6	1,00	0,6	1
Офіціант	5123	0,6	3,0	5,00	0,6	1
Адміністратор	4222	0,6	1,4	2,33	0,6	1
Робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	6141	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Архіваріус	4141	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Контролер-приймальник	8152	0,4	1,0	2,50	0,4	1
Наїзник	6129	0,4	0,4	1,00	0,4	1
Молодша медична сестра з догляду за хворими	5132	0,4	1,0	2,50	0,4	1
				Усього	771,6	1103,5

Білокуракинський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	197,4	298,6	1,51	197,4	282
Водій автотранспортних засобів	8322	89,8	144,2	1,61	89,8	128
Оператор котельні	8162	83,8	52,8	0,63	85,5	122
Продавець продовольчих товарів	5220	36,0	60,4	1,68	36,0	51
Кухар	5122	19,0	41,6	2,19	19,0	27
Тракторист	8331	16,0	25,6	1,60	16,0	23
Слюсар-ремонтник	7233	15,4	29,4	1,91	15,4	22
Електрогазозварник	7212	12,0	22,2	1,85	12,0	17
Охоронник	5169	11,8	16,4	1,39	11,8	17
Помічник вихователя	5131	9,4	4,4	0,47	9,9	14
Соціальний робітник	5133	9,2	6,2	0,67	9,4	13
Робітник з догляду за тваринами	6129	8,2	22,8	2,78	8,2	12

Продавець непродовольчих товарів	5220	7,6	12,8	1,68	7,6	11
Обліковець	4190	7,2	11,0	1,53	7,2	10
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	6,8	7,4	1,09	6,8	10
Апаратник оброблення зерна	8273	6,2	8,0	1,29	6,2	9
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	4,8	4,2	0,88	4,8	7
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	4,8	4,0	0,83	4,8	7
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	4,6	14,8	3,22	4,6	7
Машиніст (кочегар) котельної	8162	4,6	7,2	1,57	4,6	7
Токар	8211	4,4	5,6	1,27	4,4	6
Діловод	4144	4,2	4,4	1,05	4,2	6
Лісоруб	6141	4,0	1,4	0,35	4,2	6
Оператор комп'ютерного набору	4112	3,6	5,4	1,50	3,6	5
Робітник фермерського господарства	6131	3,4	6,0	1,76	3,4	5
Дорожній робітник.	8332	3,2	2,2	0,69	3,3	5
Пекар	7412	3,2	5,8	1,81	3,2	5
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	7241	3,2	5,2	1,63	3,2	5
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	3,0	2,2	0,73	3,1	4
Машиніст очищувальних машин	8273	2,8	8,8	3,14	2,8	4
Оператор машинного доіння	6121	2,6	1,2	0,46	2,7	4
Формувальник тіста	7412	2,6	3,0	1,15	2,6	4
Бармен	5123	2,0	1,2	0,60	2,0	3
Машиніст зернових навантажувально-розвантажувальних машин	8273	2,0	5,2	2,60	2,0	3
Секретар	4115	2,0	2,0	1,00	2,0	3
Тістороб	7412	1,8	2,2	1,22	1,8	3
Офіціант	5123	1,8	2,2	1,22	1,8	3
Робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	6141	1,6	11,2	7,00	1,6	2
Секретар керівника (організації, підприємства, установи)	4115	1,0	0,4	0,40	1,1	2
Адміністратор	4222	1,0	0,8	0,80	1,0	1

Оператор (кочегар) виробничих печей	8274	0,8	0,8	1,00	0,8	1
Костюмер	7435	0,6	0,2	0,33	0,6	1
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Контролер-касир	4211	0,6	1,8	3,00	0,6	1
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	0,6	1,4	2,33	0,6	1
Пожежний-рятувальник	5161	0,4	0,6	1,50	0,4	1
				Усього	614,6	881

Кремінський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	8331	92,2	134,8	1,46	92,2	132
Водій автотранспортних засобів	8322	64,6	112,4	1,74	64,6	92
Продавець продовольчих товарів	5220	36,8	64,6	1,76	36,8	53
Машиніст (кочегар) котельної	8162	35,2	23,4	0,66	35,9	51
Оператор котельні	8162	29,6	28,6	0,97	29,7	43
Тракторист	8331	19,2	47,8	2,49	19,2	27
Кухар	5122	13,6	33,4	2,46	13,6	19
Електрогазоварник	7212	11,6	16,2	1,40	11,6	17
Продавець непродовольчих товарів	5220	9,0	24,2	2,69	9,0	13
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	8,6	8,6	1,00	8,6	12
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	8,6	12,2	1,42	8,6	12
Спостерігач-пожежний	5161	8,6	12,4	1,44	8,6	12
Охоронник	5169	7,2	16,8	2,33	7,2	10
Слюсар-ремонтник	7233	6,4	15,4	2,41	6,4	9
Верстатник деревообробних верстатів	7423	5,2	3,8	0,73	5,3	8
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	5,0	4,8	0,96	5,0	7
Штампувальник (холодноштампувальні роботи)	7221	4,6	12,2	2,65	4,6	7

Слюсар-сантехнік	7136	4,2	5,0	1,19	4,2	6
Транспортувальник (обслуговування механізмів)	8333	4,0	3,2	0,80	4,0	6
Офіціант	5123	3,8	10,8	2,84	3,8	5
Пекар	7412	3,8	5,6	1,47	3,8	5
Обліковець	4190	3,4	4,6	1,35	3,4	5
Птахівник	6122	3,2	2,6	0,81	3,2	5
Апаратник хімовдоочищення	8163	3,2	2,8	0,88	3,2	5
Секретар	4115	3,2	5,2	1,63	3,2	5
Оператор заправних станцій	8155	2,8	4,6	1,64	2,8	4
Гірник підземний	7111	2,8	3,6	1,29	2,8	4
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	7241	2,6	2,2	0,85	2,6	4
Бармен	5123	2,4	5,0	2,08	2,4	3
Помічник вихователя	5131	2,4	3,8	1,58	2,4	3
Рамник	8141	2,2	2,0	0,91	2,2	3
Токар	8211	2,2	5,6	2,55	2,2	3
Слюсар з ремонту технологічних установок	7233	2,2	2,2	1,00	2,2	3
Монтажник інформаційно-комунікаційного устаткування	7242	2,0	0,6	0,30	2,1	3
Звірівник	6124	2,0	0,6	0,30	2,1	3
Оператор комп'ютерного набору	4112	2,0	13,2	6,60	2,0	3
Рахівник	4121	2,0	3,0	1,50	2,0	3
Соціальний робітник	5133	1,8	1,6	0,89	1,8	3
Перукар (перукар- модельєр)	5141	1,8	3,6	2,00	1,8	3
Машиніст насіннеочисних машин	8331	1,8	3,4	1,89	1,8	3
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	1,8	4,8	2,67	1,8	3
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	1,8	4,2	2,33	1,8	3
Прохідник	7111	1,8	2,2	1,22	1,8	3
Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування	7241	1,6	1,0	0,63	1,6	2
Машиніст насосних установок	8163	1,6	2,2	1,38	1,6	2
Касир торговельного залу	4211	1,6	3,0	1,88	1,6	2
Реєстратор медичний	4222	1,4	0,8	0,57	1,4	2

Свинар	6121	1,4	1,0	0,71	1,4	2
Швачка	7436	1,4	6,2	4,43	1,4	2
Діловод	4144	1,4	2,0	1,43	1,4	2
Тесляр	7124	1,4	3,0	2,14	1,4	2
Машиніст підземних установок	8333	1,2	0,6	0,50	1,2	2
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	8264	1,2	1,8	1,50	1,2	2
Продавець-консультант	5220	1,2	7,0	5,83	1,2	2
Оператор з добування нафти й газу	8113	1,2	5,0	4,17	1,2	2
Електрозварник ручного зварювання	7212	1,0	4,2	4,20	1,0	1
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	1,0	1,8	1,80	1,0	1
Тваринник	6121	1,0	1,2	1,20	1,0	1
Шліфувальник	8211	0,8	0,6	0,75	0,8	1
Апаратник процесу бродіння	8278	0,8	0,4	0,50	0,8	1
Контролер-касир	4211	0,8	3,4	4,25	0,8	1
Дояр	6121	0,8	1,8	2,25	0,8	1
Маляр	7141	0,8	2,0	2,50	0,8	1
Варник асфальтової маси	8212	0,6	0,2	0,33	0,6	1
Машиніст автомобілерозвантажувача	8333	0,6	0,2	0,33	0,6	1
Машиніст крана автомобільного	8332	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Столяр	7422	0,6	5,0	8,33	0,6	1
Архіваріус	4141	0,6	2,4	4,00	0,6	1
Водій навантажувача	8334	0,6	2,4	4,00	0,6	1
Апаратник	8159	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Оператор виробничої ділянки	8276	0,4	0,4	1,00	0,4	1
Муляр	7122	0,4	2,8	7,00	0,4	1
Чистильник димоходів, лежаків та топок	8131	0,4	0,4	1,00	0,4	1
Оператор технологічних установок	8155	0,4	3,4	8,50	0,4	1
				Усього	464,3	663,9

Марківський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	91,2	172,4	1,89	91,2	130
Водій автотранспортних засобів	8322	69,4	149,2	2,15	69,4	99
Оператор котельні	8162	35,4	39,6	1,12	35,4	51
Тракторист	8331	20,4	45,2	2,22	20,4	29
Продавець продовольчих товарів	5220	18,2	66,4	3,65	18,2	26
Кухар	5122	13,8	55,8	4,04	13,8	20
Охоронник	5169	12,4	40,4	3,26	12,4	18
Електрогазозварник	7212	9,6	22,2	2,31	9,6	14
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	9,2	10,0	1,09	9,2	13
Продавець непродовольчих товарів	5220	8,0	15,8	1,98	8,0	11
Пекар	7412	6,4	14,8	2,31	6,4	9
Слюсар з механоскладальних робіт	7233	5,4	2,0	0,37	5,7	8
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	5,4	20,4	3,78	5,4	8
Охоронець	5169	4,6	9,2	2,00	4,6	7
Машиніст очищувальних машин	8273	4,4	12,4	2,82	4,4	6
Продавець (з лотка, на ринку)	5230	4,2	8,0	1,90	4,2	6
Обліковець	4190	4,2	8,6	2,05	4,2	6
Дояр	6121	3,8	9,6	2,53	3,8	5
Дорожній робітник.	8332	3,8	4,0	1,05	3,8	5
Листоноша (поштар)	4142	3,6	13,0	3,61	3,6	5
Токар	8211	3,6	8,2	2,28	3,6	5
Робітник з догляду за тваринами	6129	3,4	9,2	2,71	3,4	5
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	3,2	5,4	1,69	3,2	5
Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів	7136	2,8	1,4	0,50	2,9	4

Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	2,4	4,4	1,83	2,4	3
Оператор сушильних установок	7421	2,2	7,8	3,55	2,2	3
Соціальний робітник	5133	2,0	0,2	0,10	2,2	3
Оператор комп'ютерного набору	4112	1,8	14,2	7,89	1,8	3
Секретар	4115	1,6	4,2	2,63	1,6	2
Робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	6141	1,4	10,0	7,14	1,4	2
Буфетник	5123	1,4	3,6	2,57	1,4	2
Контролер газового господарства	7136	1,0	2,2	2,20	1,0	1
Агент з постачання	4131	1,0	1,0	1,00	1,0	1
Помічник вихователя	5131	0,8	1,8	2,25	0,8	1
Контролер-касир	4211	0,8	3,2	4,00	0,8	1
Столяр	7422	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Машиніст крана автомобільного	8332	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Перукар (перукар-модельєр)	5141	0,6	3,2	5,33	0,6	1
Діловод	4144	0,6	3,4	5,67	0,6	1
Штукатур	7133	0,6	2,0	3,33	0,6	1
Охоронник-пожежний	5169	0,6	1,0	1,67	0,6	1
Оператор комп'ютерної верстки	4112	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	0,4	3,4	8,50	0,4	1
				Усього	368,1	526,4

Міловський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	108,4	122,6	1,13	108,4	155
Водій автотранспортних засобів	8322	42,0	72,6	1,73	42,0	60
Оператор котельні	8162	33,0	36,4	1,10	33,0	47

Продавець продовольчих товарів	5220	7,8	29,6	3,79	7,8	11
Кухар	5122	7,8	16,4	2,10	7,8	11
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	5,6	4,8	0,86	5,6	8
Соціальний робітник	5133	5,4	5,6	1,04	5,4	8
Дорожній робітник.	8332	4,8	4,0	0,83	4,8	7
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	2,4	4,4	1,83	2,4	3
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	2,2	4,6	2,09	2,2	3
Обліковець	4190	2,2	3,2	1,45	2,2	3
Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів	7136	2,0	1,4	0,70	2,0	3
Охоронник	5169	2,0	7,6	3,80	2,0	3
Продавець непродовольчих товарів	5220	1,8	12,4	6,89	1,8	3
Електрогазозварник	7212	1,8	5,4	3,00	1,8	3
Помічник вихователя	5131	1,8	2,8	1,56	1,8	3
Контролер-касир	4211	1,8	1,8	1,00	1,8	3
Свинар	6121	1,4	7,4	5,29	1,4	2
Контролер газового господарства	7136	1,4	1,8	1,29	1,4	2
Слюсар з ремонту агрегатів	7232	1,0	8,6	8,60	1,0	1
Робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	6141	0,8	7,2	9,00	0,8	1
Слюсар-сантехнік	7136	0,8	0,8	1,00	0,8	1
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	0,6	0,2	0,33	0,6	1
Машиніст (кочегар) котельної	8162	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Слюсар-ремонтник	7233	0,6	5,6	9,33	0,6	1
Бригадир на ділянках основного виробництва (інші сільськогосподарські робітники та рибалки)	6190	0,6	2,8	4,67	0,6	1
Тваринник	6121	0,4	2,6	6,50	0,4	1
Складальник виробів з пластмас	8284	0,4	0,4	1,00	0,4	1
				Усього	244,7	350,0

Новоайдарський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Водій автотранспортних засобів	8322	48,0	79,8	1,66	48,0	69
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	45,2	65,6	1,45	45,2	65
Оператор котельні	8162	32,0	23,4	0,73	32,6	47
Машиніст (кочегар) котельної	8162	20,8	25,0	1,20	20,8	30
Продавець продовольчих товарів	5220	19,6	39,8	2,03	19,6	28
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	16,2	21,2	1,31	16,2	23
Слюсар-ремонтник	7233	13,2	20,4	1,55	13,2	19
Тракторист	8331	12,2	28,4	2,33	12,2	17
Соціальний робітник	5133	11,4	8,0	0,70	11,6	17
Кухар	5122	9,2	22,0	2,39	9,2	13
Робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	6141	8,8	28,8	3,27	8,8	13
Продавець непродовольчих товарів	5220	8,0	17,4	2,18	8,0	11
Дорожній робітник	8332	7,6	4,4	0,58	7,8	11
Електрогазозварник	7212	5,4	9,6	1,78	5,4	8
Охоронник	5169	4,2	20,4	4,86	4,2	6
Боєць (газорятівник)	8290	3,2	0,8	0,25	3,4	5
Помічник вихователя	5131	3,0	3,2	1,07	3,0	4
Секретар	4115	2,8	1,2	0,43	2,9	4
Оператор комп'ютерного набору	4112	2,6	3,0	1,15	2,6	4
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	2,4	6,4	2,67	2,4	3
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	2,2	1,0	0,45	2,3	3
Дояр	6121	2,2	10,0	4,55	2,2	3
Обліковець	4190	2,0	3,8	1,90	2,0	3
Продавець-консультант	5220	1,8	3,2	1,78	1,8	3
Перукар (перукар-модельєр)	5141	1,6	6,6	4,13	1,6	2

Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	1,6	1,8	1,13	1,6	2
Оператор заправних станцій	8155	1,4	7,6	5,43	1,4	2
Контролер-касир	4211	1,4	1,8	1,29	1,4	2
Архіваріус	4141	1,4	1,4	1,00	1,4	2
Пожежний-рятувальник	5161	1,2	1,2	1,00	1,2	2
Радіооператор	4223	1,0	0,4	0,40	1,1	2
Пекар	7412	1,0	3,2	3,20	1,0	1
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	1,0	1,0	1,00	1,0	1
Машиніст устаткування конвеєрних та потокових ліній	8212	0,8	0,4	0,50	0,8	1
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	0,8	3,6	4,50	0,8	1
Верстатник деревообробних верстатів	7423	0,8	2,2	2,75	0,8	1
Лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу	8229	0,6	5,0	8,33	0,6	1
Апаратник оброблення зерна	8273	0,6	1,4	2,33	0,6	1
Офіціант	5123	0,6	1,2	2,00	0,6	1
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	7241	0,6	1,0	1,67	0,6	1
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	8290	0,6	0,8	1,33	0,6	1
Бригадир на ділянках основного виробництва (інші сільськогосподарські робітники та рибалки)	6190	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Машиніст змішувача асфальтобетону стаціонарного	8151	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Швачка	7436	0,4	2,6	6,50	0,4	1
Столяр	7422	0,4	0,4	1,00	0,4	1
				Усього	304,1	434,9

Новопсковський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	154,0	218,4	1,42	154,0	220
Водій автотранспортних засобів	8322	88,0	142,4	1,62	88,0	126
Оператор котельні	8162	64,0	24,0	0,38	67,2	96

Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	24,0	14,0	0,58	24,5	35
Продавець продовольчих товарів	5220	19,2	35,6	1,85	19,2	27
Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	6131	17,0	32,2	1,89	17,0	24
Кухар	5122	15,8	34,6	2,19	15,8	23
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	11,4	18,8	1,65	11,4	16
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	5132	11,0	7,8	0,71	11,2	16
Електрогазозварник	7212	10,6	15,2	1,43	10,6	15
Тваринник	6121	10,6	18,0	1,70	10,6	15
Дорожній робітник	8332	8,4	2,6	0,31	8,8	13
Слюсар-ремонтник	7233	7,2	18,6	2,58	7,2	10
Помічник вихователя	5131	6,2	3,6	0,58	6,3	9
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	6,2	4,6	0,74	6,3	9
Обліковець	4190	5,0	7,4	1,48	5,0	7
Соціальний робітник	5133	4,8	2,6	0,54	4,9	7
Продавець непродовольчих товарів	5220	4,2	13,4	3,19	4,2	6
Оператор машинного доїння	6121	4,0	12,8	3,20	4,0	6
Контролер газового господарства	7136	3,8	3,2	0,84	3,8	5
Охоронник	5169	3,2	19,6	6,13	3,2	5
Токар	8211	3,2	5,8	1,81	3,2	5
Діловод	4144	2,8	3,0	1,07	2,8	4
Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів	7136	2,6	5,2	2,00	2,6	4
Оператор комп'ютерного набору	4112	2,4	9,8	4,08	2,4	3
Робітник з догляду за тваринами	6129	2,0	2,4	1,20	2,0	3
Дояр	6121	1,8	6,8	3,78	1,8	3
Молодша медична сестра з догляду за хворими	5132	1,8	2,2	1,22	1,8	3
Офіціант	5123	1,8	3,2	1,78	1,8	3
Бармен	5123	1,6	0,6	0,38	1,7	2
Архіваріус	4141	1,6	0,4	0,25	1,7	2
Листоноша (поштар)	4142	1,6	8,2	5,13	1,6	2

Секретар-друкарка	4115	1,4	0,2	0,14	1,5	2
Секретар	4115	1,4	8,0	5,71	1,4	2
Покоївка	5142	1,0	0,6	0,60	1,0	1
Бетоняр	7123	1,0	1,2	1,20	1,0	1
Муляр	7122	1,0	6,4	6,40	1,0	1
Пекар	7412	1,0	4,0	4,00	1,0	1
Тесляр	7124	1,0	1,6	1,60	1,0	1
Штукатур	7133	1,0	4,4	4,40	1,0	1
Свинар	6121	1,0	4,4	4,40	1,0	1
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	8264	0,8	0,2	0,25	0,8	1
Машиніст крана автомобільного	8332	0,8	2,6	3,25	0,8	1
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	0,8	3,0	3,75	0,8	1
Касир (в банку)	4212	0,6	2,6	4,33	0,6	1
Усього					526,4	752,8

Попаснянський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Гірник підземний	7111	58,6	19,0	0,32	61,5	88
Продавець продовольчих товарів	5220	40,4	59,6	1,48	40,4	58
Водій автотранспортних засобів	8322	31,6	37,6	1,19	31,6	45
Слюсар з ремонту рухомого складу	7233	26,8	26,6	0,99	26,9	39
Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	7212	22,2	12,4	0,56	22,6	32
Електрослюсар підземний	7241	20,6	12,0	0,58	21,0	30
Машиніст (кочегар) котельної	8162	18,8	15,8	0,84	18,9	27
Машиніст крана (кранівник)	8333	17,8	10,4	0,58	18,2	26
Кочегар-випалювач	8139	16,0	15,2	0,95	16,1	23
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	5132	14,4	5,8	0,40	15,1	22

Електрозварник ручного зварювання	7212	15,0	19,2	1,28	15,0	21
Монтер колії	7129	13,4	17,8	1,33	13,4	19
Продавець непродовольчих товарів	5220	12,6	30,0	2,38	12,6	18
Кухар	5122	12,6	24,8	1,97	12,6	18
Токар	8211	11,4	6,0	0,53	11,6	17
Прохідник	7111	11,0	5,4	0,49	11,6	17
Газорізальник	7212.2	11,2	12,4	1,11	11,2	16
Слюсар-ремонтник	7233	10,6	12,6	1,19	10,6	15
Соціальний робітник	5133	9,4	4,4	0,47	9,9	14
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	9,2	6,2	0,67	9,4	13
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	8,6	7,6	0,88	8,6	12
Гірник очисного забою	7111	8,2	4,8	0,59	8,4	12
Електрогазозварник	7212	8,0	13,2	1,65	8,0	11
Машиніст підземних установок	8333	7,8	7,0	0,90	7,8	11
Помічник вихователя	5131	7,4	3,8	0,51	7,5	11
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустановок	7241	7,0	2,8	0,40	7,4	11
Свердлувальник	8211	7,0	5,2	0,74	7,1	10
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	6,6	2,4	0,36	6,9	10
Швачка	7436	6,8	21,0	3,09	6,8	10
Оператор котельні	8162	6,4	9,4	1,47	6,4	9
Помічник машиніста тепловоза	8311	6,0	2,6	0,43	6,3	9
Контролер водопровідного господарства	7136	5,0	1,6	0,32	5,3	8
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	8264	4,8	0,8	0,17	5,2	7
Машиніст насосних установок	8163	5,0	3,0	0,60	5,1	7
Транспортувальник (такелажні роботи)	7215	4,4	2,8	0,64	4,5	6
Гірник з ремонту гірничих виробок	7111	4,4	3,8	0,86	4,4	6
Стропальник	7215	4,0	6,8	1,70	4,0	6

Складач поїздів	8312	3,8	2,8	0,74	3,9	6
Секретар	4115	3,6	1,6	0,44	3,8	5
Маляр	7141	3,4	8,8	2,59	3,4	5
Молодша медична сестра з догляду за хворими	5132	3,2	2,8	0,88	3,2	5
Тракторист	8331	3,2	4,4	1,38	3,2	5
Фрезерувальник	8211	3,0	0,8	0,27	3,2	5
Токар-карусельник	8211	3,0	2,4	0,80	3,0	4
Слюсар-сантехнік	7136	3,0	7,0	2,33	3,0	4
Машиніст конвеєра	8111	2,6	2,0	0,77	2,7	4
Покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	7131	2,4	1,0	0,42	2,5	4
Охоронець	5169	2,4	2,4	1,00	2,4	3
Оператор комп'ютерного набору	4112	2,2	13,4	6,09	2,2	3
Штукатур	7133	2,2	5,0	2,27	2,2	3
Різальник на пилах, ножівках та верстатах	8211	2,0	2,4	1,20	2,0	3
Охоронник	5169	2,0	11,4	5,70	2,0	3
Офіціант	5123	2,0	3,6	1,80	2,0	3
Дефектоскопіст з магнітного контролю	7241	1,8	0,4	0,22	1,9	3
Реєстратор медичний	4222	1,8	0,4	0,22	1,9	3
Моторист вентиляційної установки	8163	1,8	1,4	0,78	1,8	3
Перукар (перукар-модельєр)	5141	1,8	8,8	4,89	1,8	3
Коваль-штампувальник	7221	1,8	2,0	1,11	1,8	3
Муляр	7122	1,8	3,4	1,89	1,8	3
Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування	7241	1,8	2,6	1,44	1,8	3
Коваль на молотах і пресах	7221	1,6	1,2	0,75	1,6	2
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	1,6	3,8	2,38	1,6	2
Шліфувальник	8211	1,6	1,8	1,13	1,6	2
Пресувальник колісних пар	7233	1,4	0,6	0,43	1,5	2

Машиніст електровоза	8311	1,4	0,4	0,29	1,5	2
Машиніст екскаватора	8111	1,4	0,8	0,57	1,4	2
Апаратник хімводоочищення	8163	1,4	2,2	1,57	1,4	2
Пробовідбірник	8290	1,2	0,2	0,17	1,3	2
Приюмоздавальник вантажу та багажу	5111	1,2	1,8	1,50	1,2	2
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	1,2	2,6	2,17	1,2	2
Санітар (ветеринарна медицина)	6121	1,0	0,4	0,40	1,1	2
Оператор сейсмопрогнозу	5169	1,0	0,6	0,60	1,0	1
Пожежний-рятувальник	5161	1,0	0,8	0,80	1,0	1
Оператор пульта керування	8112	1,0	1,6	1,60	1,0	1
Оператор поштового зв'язку	4223	1,0	1,4	1,40	1,0	1
Секретар керівника (організації, підприємства, установи)	4115	0,8	0,4	0,50	0,8	1
Електромонтер з обслуговування підстанції	7241	0,8	0,4	0,50	0,8	1
Кондитер	7412	0,8	1,2	1,50	0,8	1
Бармен	5123	0,8	1,4	1,75	0,8	1
Контролер-касир	4211	0,8	4,2	5,25	0,8	1
Діловод	4144	0,8	0,8	1,00	0,8	1
Машиніст підіймальної машини	8333	0,8	2,0	2,50	0,8	1
Слюсар будівельний	7233	0,8	1,4	1,75	0,8	1
Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка)	7241	0,8	1,8	2,25	0,8	1
Налагоджувальник зварювального й газоплазморізного устаткування	7223	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Телефоніст місцевого телефонного зв'язку	4223	0,6	0,6	1,00	0,6	1
Машиніст тепловоза	8311	0,6	1,2	2,00	0,6	1
Розподільвач робіт	8290	0,6	0,6	1,00	0,6	1
Пекар	7412	0,6	2,0	3,33	0,6	1
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	7136	0,6	1,2	2,00	0,6	1
Паспортист	4144	0,6	1,6	2,67	0,6	1

Акумуляторник	7241	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Стругальник	8211	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Машиніст на молотах, пресах та маніпуляторах	7221	0,4	1,0	2,50	0,4	1
Тесляр	7124	0,4	1,2	3,00	0,4	1
Архіваріус	4141	0,4	1,6	4,00	0,4	1
				Усього	591,6	846,0

Сватівський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	106,2	206,8	1,95	106,2	152
Водій автотранспортних засобів	8322	67,8	133,6	1,97	67,8	97
Тракторист	8331	23,8	49,6	2,08	23,8	34
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	5132	20,4	19,4	0,95	20,5	29
Робітник фермерського господарства	6131	20,0	61,0	3,05	20,0	29
Продавець продовольчих товарів	5220	15,2	79,0	5,20	15,2	22
Слюсар-ремонтник	7233	9,0	18,2	2,02	9,0	13
Електрогазозварник	7212	7,4	18,8	2,54	7,4	11
Машиніст (кочегар) котельної	8162	7,2	5,6	0,78	7,3	11
Кухар	5122	6,8	25,6	3,76	6,8	10
Обліковець	4190	6,0	10,8	1,80	6,0	9
Оператор котельні	8162	4,8	6,2	1,29	4,8	7
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	4,6	3,8	0,83	4,6	7
Охоронник	5169	3,8	13,4	3,53	3,8	5
Токар	8211	3,8	5,0	1,32	3,8	5
Пробовідбірник	8290	3,8	4,6	1,21	3,8	5
Кочегар-випалювач	8139	3,0	5,8	1,93	3,0	4
Зливальник-розливальник	8290	2,8	1,4	0,50	2,9	4
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	2,6	5,2	2,00	2,6	4
Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів	7136	2,2	2,0	0,91	2,2	3

Контролер газового господарства	7136	2,2	2,0	0,91	2,2	3
Соціальний робітник	5133	2,2	7,4	3,36	2,2	3
Обрубувач	7211	2,2	3,4	1,55	2,2	3
Продавець-консультант	5220	2,0	7,6	3,80	2,0	3
Дорожній робітник.	8332	1,8	1,6	0,89	1,8	3
Контролер-касир	4211	1,8	6,8	3,78	1,8	3
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	1,8	2,8	1,56	1,8	3
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	1,8	6,0	3,33	1,8	3
Реєстратор медичний	4222	1,6	0,8	0,50	1,6	2
Листоноша (поштар)	4142	1,6	11,0	6,88	1,6	2
Помічник вихователя	5131	1,6	6,2	3,88	1,6	2
Оператор поштового зв'язку	4223	1,4	9,4	6,71	1,4	2
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	8264	1,4	3,6	2,57	1,4	2
Оператор заправних станцій	8155	1,4	3,8	2,71	1,4	2
Офіціант	5123	1,2	4,6	3,83	1,2	2
Секретар	4115	1,2	4,4	3,67	1,2	2
Молодша медична сестра з догляду за хворими	5132	1,2	4,0	3,33	1,2	2
Машиніст автомобілерозвантажувача	8333	1,0	1,0	1,00	1,0	1
Оператор комп'ютерного набору	4112	1,0	7,6	7,60	1,0	1
Транспортувальник (такелажні роботи)	7215	1,0	5,0	5,00	1,0	1
Пресувальник-формувальник харчової продукції (перероблення фруктів, овочів, олієнасіння та горіхів)	8275	0,8	0,2	0,25	0,8	1
Слюсар-інструментальник	7222	0,8	0,6	0,75	0,8	1
Слюсар будівельний	7233	0,8	2,8	3,50	0,8	1
Машиніст крана автомобільного	8332	0,8	1,6	2,00	0,8	1
Пожежний-рятувальник	5161	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Маляр	7141	0,6	0,8	1,33	0,6	1
Оператор заготівельного відділення	8212	0,6	1,4	2,33	0,6	1
Штукатур	7133	0,6	5,4	9,00	0,6	1
Монтажник-складальник металопластикових конструкцій	7129	0,6	0,8	1,33	0,6	1
Рахівник	4121	0,6	3,8	6,33	0,6	1
Апаратник-екстракторник	8275	0,6	0,8	1,33	0,6	1
Формувальник машинного формування	7211	0,6	0,6	1,00	0,6	1

Сестра-господиня	4131	0,6	0,8	1,33	0,6	1
Адміністратор	4222	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	0,4	1,2	3,00	0,4	1
Архіваріус	4141	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Помічник машиніста тепловоза	8311	0,4	1,6	4,00	0,4	1
Касир торговельного залу	4211	0,4	3,2	8,00	0,4	1
				Усього	364,9	521,7

Станично-Луганський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	8331	88,6	127,0	1,43	88,6	127
Водій автотранспортних засобів	8322	61,4	99,6	1,62	61,4	88
Продавець продовольчих товарів	5220	37,8	32,8	0,87	38,0	54
Оператор котельні	8162	24,2	42,0	1,74	24,2	35
Кочегар-випалювач	8139	23,4	16,6	0,71	23,9	34
Тракторист	8331	18,6	56,2	3,02	18,6	27
Продавець непродовольчих товарів	5220	11,0	9,6	0,87	11,1	16
Машиніст (кочегар) котельної	8162	9,8	8,4	0,86	9,8	14
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	7,4	8,6	1,16	7,4	11
Електрогазоварник	7212	6,0	7,8	1,30	6,0	9
Кухар	5122	4,6	8,4	1,83	4,6	7
Пекар	7412	4,4	7,6	1,73	4,4	6
Помічник вихователя	5131	3,6	5,0	1,39	3,6	5
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	3,0	1,4	0,47	3,2	5
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	5132	3,0	15,2	5,07	3,0	4
Соціальний робітник	5133	2,6	1,4	0,54	2,7	4
Контролер-приймальник	8152	2,2	0,4	0,18	2,4	3
Слюсар-ремонтник	7233	2,2	9,4	4,27	2,2	3

Токар	8211	2,2	5,6	2,55	2,2	3
Дорожній робітник	8332	2,0	1,6	0,80	2,0	3
Контролер газового господарства	7136	2,0	4,0	2,00	2,0	3
Продавець-консультант	5220	2,0	4,0	2,00	2,0	3
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	1,8	1,4	0,78	1,8	3
Оператор лінії у виробництві харчової продукції (виробництво напоїв)	8278	1,6	1,0	0,63	1,6	2
Слюсар з ремонту агрегатів	7232	1,6	3,2	2,00	1,6	2
Обхідник водопровідно-каналізаційної мережі	7136	1,4	0,8	0,57	1,4	2
Свинар	6121	1,4	5,0	3,57	1,4	2
Електрозварник ручного зварювання	7212	1,2	6,0	5,00	1,2	2
Машиніст котельної установки	8340	1,0	1,2	1,20	1,0	1
Перукар (перукар-модельєр)	5141	0,8	3,0	3,75	0,8	1
Робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	6141	0,8	2,0	2,50	0,8	1
Штукатур	7133	0,8	1,2	1,50	0,8	1
Рамник	8141	0,6	0,2	0,33	0,6	1
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	0,6	4,6	7,67	0,6	1
Налагоджувальник автоматів і напівавтоматів	7223	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Кабельник-спаювальник	7245	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Маляр	7141	0,4	3,8	9,50	0,4	1
				Усього	338,5	484,0

Старобільський район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Водій автотранспортних засобів	8322	98,2	114,2	1,16	98,2	140
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	79,6	96,0	1,21	79,6	114
Тракторист	8331	42,4	59,2	1,40	42,4	61

Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця тощо)	5132	36,4	17,6	0,48	38,2	55
Оператор котельні	8162	36,2	26,6	0,73	36,9	53
Продавець продовольчих товарів	5220	19,8	53,0	2,68	19,8	28
Слюсар-ремонтник	7233	17,8	7,8	0,44	18,7	27
Електрогазоварник	7212	13,2	18,0	1,36	13,2	19
Пробовідбірник	8290	11,0	4,4	0,40	11,6	17
Машиніст (кочегар) котельної	8162	11,0	6,0	0,55	11,2	16
Електромонтер з експлуатації розподільних мереж	7241	9,2	3,2	0,35	9,7	14
Обліковець	4190	9,2	9,0	0,98	9,2	13
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	8,8	14,6	1,66	8,8	13
Продавець непродовольчих товарів	5220	8,6	45,6	5,30	8,6	12
Робітник фермерського господарства	6131	7,8	5,2	0,67	8,0	11
Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	6131	7,4	6,2	0,84	7,4	11
Дорожній робітник.	8332	6,8	4,0	0,59	6,9	10
Швачка	7436	6,6	53,8	8,15	6,6	9
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7129	6,2	2,6	0,42	6,5	9
Секретар	4115	6,4	5,4	0,84	6,4	9
Кухар	5122	6,2	17,6	2,84	6,2	9
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	5,4	4,0	0,74	5,5	8
Діловод	4144	4,6	6,2	1,35	4,6	7
Охоронник	5169	4,2	21,8	5,19	4,2	6
Стрілець	5169	4,2	6,2	1,48	4,2	6
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	4,2	10,4	2,48	4,2	6
Оператор заправних станцій	8155	4,2	5,4	1,29	4,2	6
Контролер газового господарства	7136	3,8	1,6	0,42	4,0	6
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	7233	3,6	10,8	3,00	3,6	5
Оператор комп'ютерного набору	4112	3,4	8,2	2,41	3,4	5
Токар	8211	3,4	3,4	1,00	3,4	5

Свинар	6121	3,2	1,8	0,56	3,3	5
Слюсар-сантехнік	7136	3,2	2,0	0,63	3,3	5
Помічник вихователя	5131	3,2	5,2	1,63	3,2	5
Соціальний робітник	5133	3,0	1,2	0,40	3,2	5
Машиніст насосних установок	8163	3,0	2,2	0,73	3,1	4
Апаратник оброблення зерна	8273	3,0	3,8	1,27	3,0	4
Маляр	7141	2,6	7,0	2,69	2,6	4
Кочегар-випалювач	8139	2,6	3,4	1,31	2,6	4
Штукатур	7133	2,4	5,0	2,08	2,4	3
Електрослюсар з ремонту устаткування розподільних пристроїв	7241	2,2	0,4	0,18	2,4	3
Реєстратор медичний	4222	2,2	0,6	0,27	2,3	3
Тесляр	7124	2,2	1,6	0,73	2,2	3
Продавець-консультант	5220	2,0	6,8	3,40	2,0	3
Комплектувальник меблів	7422	1,8	0,4	0,22	1,9	3
Столяр	7422	1,8	3,8	2,11	1,8	3
Машиніст очищувального устаткування	8264	1,6	0,6	0,38	1,7	2
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	8290	1,6	0,8	0,50	1,6	2
Муляр	7122	1,6	7,0	4,38	1,6	2
Робітник з догляду за тваринами	6129	1,6	3,6	2,25	1,6	2
Оператор пральних машин	8264	1,4	0,6	0,43	1,5	2
Контролер-касир	4211	1,4	4,4	3,14	1,4	2
Машиніст крана автомобільного	8332	1,4	2,4	1,71	1,4	2
Бармен	5123	1,4	3,6	2,57	1,4	2
Робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	6141	1,4	4,8	3,43	1,4	2
Офіціант	5123	1,2	0,8	0,67	1,2	2
Роздавальник нафтопродуктів	8163	1,2	1,0	0,83	1,2	2
Слюсар з ремонту агрегатів	7232	1,2	6,4	5,33	1,2	2
Шеф-кухар	5122	1,0	0,2	0,20	1,1	2
Мельник	8273	1,0	0,2	0,20	1,1	2
Оператор у виробництві кисломолочних та дитячих молочних продуктів	8272	1,0	0,6	0,60	1,0	1

Слюсар-електрик з ремонту електроустановок	7241	1,0	0,8	0,80	1,0	1
Адміністратор	4222	1,0	1,4	1,40	1,0	1
Оператор свинарських комплексів і механізованих ферм	6121	0,8	0,2	0,25	0,8	1
Черговий (інші установи, підприємства, організації)	4222	0,8	0,4	0,50	0,8	1
Контролер водопровідного господарства	7136	0,8	1,2	1,50	0,8	1
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	0,8	3,0	3,75	0,8	1
Черговий залу ігрових автоматів, атракціонів і тирів	4211	0,8	0,8	1,00	0,8	1
Садівник	6113	0,6	0,2	0,33	0,6	1
Матрос-рятувальник	8340	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Агент з постачання	4131	0,6	0,4	0,67	0,6	1
Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних	4121	0,6	1,2	2,00	0,6	1
Різальник металу на ножицях і пресах	7221	0,6	2,0	3,33	0,6	1
Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	7212	0,6	0,6	1,00	0,6	1
Бариста	5123	0,4	0,2	0,50	0,4	1
Маслороб	8272	0,4	0,4	1,00	0,4	1
Кравець	7433	0,4	1,2	3,00	0,4	1
Пекар	7412	0,4	2,6	6,50	0,4	1
Апаратник хімводоочищення	8163	0,4	0,4	1,00	0,4	1
				Усього	567,9	812,1

Троїцький район

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Середня кількість вакансій, одиниць	Середня кількість безробітних, осіб	Кзб	Потреба в кадрах на офіційному ринку праці, осіб	Потреба в кадрах на повному ринку праці, осіб
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	8331	200,4	374,6	1,87	200,4	287
Водій автотранспортних засобів	8322	89,2	179,2	2,01	89,2	128
Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	6131	67,6	114,6	1,70	67,6	97
Оператор котельні	8162	36,8	34,4	0,93	37,0	53

Продавець продовольчих товарів	5220	21,0	52,8	2,51	21,0	30
Робітник фермерського господарства	6131	18,6	32,2	1,73	18,6	27
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	15,8	26,6	1,68	15,8	23
Обліковець	4190	12,4	22,8	1,84	12,4	18
Електрогазоварник	7212	8,4	15,4	1,83	8,4	12
Тваринник	6121	8,2	22,0	2,68	8,2	12
Слюсар-ремонтник	7233	8,2	11,0	1,34	8,2	12
Кухар	5122	8,0	29,8	3,73	8,0	11
Пресувальник-віджимач харчової продукції (перероблення фруктів, овочів, олієнасіння та горіхів)	8275	6,4	1,8	0,28	6,7	10
Продавець непродовольчих товарів	5220	6,6	26,0	3,94	6,6	9
Транспортувальник (обслуговування механізмів)	8333	5,8	1,6	0,28	6,1	9
Помічник вихователя	5131	4,8	6,4	1,33	4,8	7
Охоронник	5169	4,2	12,2	2,90	4,2	6
Дорожній робітник	8332	4,2	6,4	1,52	4,2	6
Апаратник гранулювання	8152	2,8	0,2	0,07	3,0	4
Тракторист	8331	3,0	7,2	2,40	3,0	4
Машиніст зернових навантажувально-розвантажувальних машин	8273	2,8	1,2	0,43	2,9	4
Токар	8211	2,8	5,4	1,93	2,8	4
Грануляторник	8231	2,6	4,6	1,77	2,6	4
Машиніст шеретувальних установок (оброблення олієнасіння)	8275	2,4	0,8	0,33	2,5	4
Апаратник фільтрації	8153	2,0	1,6	0,80	2,0	3
Соціальний робітник	5133	2,0	9,4	4,70	2,0	3
Жарівник	8275	1,8	0,8	0,44	1,9	3
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	5132	1,8	15,6	8,67	1,8	3
Обвалювальник м'яса	7411	1,8	2,8	1,56	1,8	3
Бармен	5123	1,8	2,4	1,33	1,8	3

Оператор сушильних установок	7421	1,8	2,0	1,11	1,8	3
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	1,6	0,8	0,50	1,6	2
Кочегар-випалювач	8139	1,6	1,8	1,13	1,6	2
Лісоруб	6141	1,2	0,6	0,50	1,2	2
Пекар	7412	1,0	4,6	4,60	1,0	1
Офіціант	5123	1,0	3,8	3,80	1,0	1
Апаратник хімводоочищення	8163	1,0	3,0	3,00	1,0	1
Касир торговельного залу	4211	1,0	3,0	3,00	1,0	1
Перукар (перукар-модельєр)	5141	1,0	2,2	2,20	1,0	1
Касир товарний (вантажний)	4211	0,8	0,2	0,25	0,8	1
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	8264	0,8	0,6	0,75	0,8	1
Архіваріус	4141	0,8	0,6	0,75	0,8	1
Оператор комп'ютерного набору	4112	0,8	2,6	3,25	0,8	1
Оператор заготівельного відділення	8212	0,8	2,2	2,75	0,8	1
Апаратник екстрагування	8154	0,8	1,4	1,75	0,8	1
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	7233	0,8	1,2	1,50	0,8	1
Діловод	4144	0,6	1,0	1,67	0,6	1
Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних	4121	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Контролер-касир	4211	0,4	3,4	8,50	0,4	1
Касир (на підприємстві, в установі, організації)	4211	0,4	1,8	4,50	0,4	1
Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів	7136	0,4	1,6	4,00	0,4	1
Адміністратор	4222	0,4	0,6	1,50	0,4	1
Формувальник тіста	7412	0,4	0,4	1,00	0,4	1
				Усього	577,3	825,5

Додаток 4

Інформація та нормативна база щодо основних напрямів реформування Державної служби зайнятості

ПРАВЛІННЯ ФОНДУ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

ПОСТАНОВА

15.12.2017 № 153

Про стан реформування та перспективи розвитку державної служби зайнятості

Відповідно до статті 11 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та пункту 14 Статуту Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд), правління Фонду ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Інформацію про стан реформування та перспективи розвитку державної служби зайнятості, що додається, взяти до відома.
2. Виконавчій дирекції Фонду – Державній службі зайнятості (Центральному апарату) продовжити вживати заходи щодо реформування державної служби зайнятості.

Голова правління Фонду

О. Лотоцький

ІНФОРМАЦІЯ

про стан реформування та перспективи розвитку державної служби зайнятості

У 2017 році розпочато реформування державної служби зайнятості, метою якого є її модернізація та розвиток як сервісної установи сучасного формату з клієнтоцентрованим підходом щодо обслуговування шукачів роботи та роботодавців відповідно до їх потреб. Розвиток державної служби зайнятості передбачає запровадження нових і розвиток наявних сервісів надання послуг, їх наближення до користувачів, забезпечення прозорості та дебюрократизації діяльності за рахунок оптимізації управлінських функцій, підвищення результативності реалізації активних програм сприяння зайнятості.

Для підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості (далі – Служба) вживаються заходи щодо реорганізації шляхом запровадження нових стандартів обслуговування населення, а саме:

- Внесення змін до Регламенту роботи центрів зайнятості щодо задоволення потреб клієнтів відповідно до їх запитів, зокрема:
- Зміна тривалості часу та підвищення якості в обслуговуванні клієнтів;
- Проведення заходів з профілювання безробітних;
- Визначення переліку послуг щодо кожного профілю та впровадження його в роботу;
- Забезпечення супроводу осіб при працевлаштуванні та після нього з використанням підходу кейс-менеджменту;
- Надання послуг з пошуку та підбору персоналу на замовлення роботодавців на засадах рекрутингу;
- Запровадження опитувань (анкетувань) роботодавців щодо їх потреби в кадрах та якості соціальних по-

слуг державної служби зайнятості;

- Організація роботи представників філій в об'єднаних територіальних громадах з питань надання соціальних послуг, зокрема з пошуку роботи;
- Використання сучасних інформаційних технологій під час пошуку роботи та працевлаштування;
- Проведення навчання фахівців Служби щодо запровадження в роботу нових стандартів надання соціальних послуг.

Для покращення співпраці з роботодавцями за міжнародним прикладом у великих містах створюються відділи по роботі з ринкоутворюючими підприємствами або відділи рекрутингу.

Розпочате реформування Служби, що супроводжується запровадженням нових форм і методів роботи, за підсумками січня - листопада 2017 року вже демонструє позитивні результати роботи.

Кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, зросла на 11 і становила 177 тис. Кількість вакансій, які перебували в базі даних Служби з початку року зросла на 12 до 968 тис. одиниць.

Впровадження інноваційних форм роботи дало змогу збільшити на 37,6 тис. осіб (або на 6) чисельність працевлаштованих, яка становила 693 тисячі осіб. При цьому, 45 з них були працевлаштовані оперативним до надання статусу безробітного проти 40 у минулому році.

Завдяки оперативному працевлаштуванню зменшилася на 9 кількість зареєстрованих безробітних та становила 309 тис. осіб

Реалізація заходів швидкого повернення шукачів роботи до зайнятості сприяла зменшенню на 9 одержувачів допомоги по безробіттю, чисельність яких на 1 грудня склала 240 тис. осіб. Це забезпечило фінансову стабільність Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та сприяло економії коштів Фонду на виплату допомоги по безробіттю. За підсумками року, економія коштів Фонду на виплату допомоги по безробіттю може скласти близько 900 мільйонів гривень.

Для підвищення ефективності реалізації активних програм сприяння зайнятості здійснюється запровадження моніторингів, зокрема щодо:

- Ведення підприємницької діяльності після отримання одноразової допомоги по безробіттю;
- Закріплення на робочому місці за набутою професією (спеціальністю) після проходження професійного навчання за направленням Служби;
- Зайнятості працевлаштованих осіб з наданням роботодавцю компенсації єдиного внеску;
- Зайнятості працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб з наданням роботодавцю компенсації витрат на заробітну плату.

Зменшенню професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, розвитку кадрового потенціалу України сприятиме реалізація Службою заходів щодо:

- Проведення профорієнтації безробітних з використанням психодіагностики перед направленням на професійне навчання;
- Використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в профорієнтації;
- Розширення послуг роботодавцям з професійного відбору на їх замовлення;
- Профорієнтація учнівської та студентської молоді щодо вибору майбутньої професії;

- Орієнтації населення на набуття додаткових компетенцій, розвитку затребуваних на ринку праці навичок.

З метою модернізації та розвитку профорієнтації розроблено Програму державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017 – 2020 роки, яка схвалена постановою правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 07.09.2017 № 145 (далі – Програма).

Для реалізації Програми розроблено План заходів, яким передбачено:

- Координацію взаємодії соціальних партнерів у сфері профорієнтації населення;
- Проведення комплексної профорієнтації безробітних щодо активізації їх зусиль у пошуках роботи і працевлаштуванні, а також виявленні окремих чинників, що впливають на вибір/зміну професії;
- Запровадження дистанційної форми профорієнтації, з використанням можливостей Інтернет-ресурсів державної служби зайнятості;
- Розвиток у центрах зайнятості клубної форми роботи з окремими категоріями населення щодо сприяння їх працевлаштуванню.

Державна служба зайнятості з наступного року модернізує формат подачі інформаційних матеріалів про стан ринку праці та послуги Державної служби зайнятості із запровадженням нового веб-порталу. Запитувана актуальна інформація буде подаватися у зручних режимах: у вигляді популярних інфографічних матеріалів, цікавих публікацій як у формі аналітичних матеріалів, так і у різних зручних форматах (Excel, Word, PowerPoint, PDF). Так, зокрема у доступній та наочній формі пересічні громадяни зможуть ознайомитись із найбільш популярними вакансіями.

Реалізація сучасних електронних кабінетів для роботодавців і громадян розширить можливості надання соціальних послуг клієнтам Служби. Зокрема, через електронний кабінет і роботодавця, і безробітний, матимуть доступ до перегляду запланованих групових, масових заходів і зможуть самостійно записатися на відвідування вибраного заходу. До того ж, роботодавець через електронний кабінет може подати вакансію до центру зайнятості, а безробітний переглянути всю інформацію про нараховану та виплачену йому допомогу по безробіттю тощо.

Також буде запроваджено новий механізм комунікацій служби зайнятості з населенням через проведення опитувань з актуальних питань. Зокрема, за допомогою веб-порталу передбачається періодичне опитування роботодавців щодо перспективної потреби у працівниках для використання отриманих результатів при прогнозуванні вакансій у розрізі професій.

Державна служба зайнятості поглиблює вивчення локальних ринків праці. У регіонах посилюється співпраця з представниками об'єднаних територіальних громад, управліннями економіки, роботодавцями, інвесторами щодо вивчення потреб у кадрах з метою проведення відповідної профорієнтаційної роботи, організації профнавчання та оперативного укомплектування робочих місць.

Реформування Служби є надзвичайно своєчасним процесом, проте суттєво змінити заходи й основний набір послуг, а також підходи у призначенні матеріальних виплат можливо лише через внесення змін до законодавства. Тому Служба, не чекаючи законодавчих змін з метою покращення надання послуг, здійснює підготовку пропозицій щодо удосконалення окремих нормативно-правових актів Кабміну та Мінсоцполітики щодо реєстрації безробітних, надання їм матеріального забезпечення, професійного навчання, надання ваучерів тощо.

Одним із елементів реорганізації Служби є удосконалення її організаційної структури, результатом чого має стати перетворення базових центрів зайнятості з адміністративних установ у сучасні сервісні центри. Так, переважна більшість базових центрів зайнятості реорганізується шляхом їх приєднання до регіонального центру зайнятості, створюються філії, сервісні площадки (відокремлені відділи). Зазначені зміни сприятимуть підвищенню якості й ефективності послуг, що надаються Службою, оскільки працівники будуть зосереджені на обслуговуванні шукачів роботи, безробітних і на співпраці з роботодавцями.

Нині продовжується проведення Пілотного проекту з опрацювання та реалізації у практичній роботі функцій регіональних і базових центрів зайнятості, що пов'язано з утворенням їх філій під час процедури реорганізації (далі – Пілотний проект) на базі усіх регіональних служб зайнятості (окрім Донецької та Луганської).

У межах впровадження Пілотного проекту Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) погоджено утворення 108 філій в 23 регіонах. У Полтавській та Івано-Франківській обласних та Київській міській службах зайнятості погоджено утворення усіх філій.

Процес утворення філій триває.

У зв'язку з передачею ряду адміністративно-господарських функцій з базового на регіональний рівень в новоутворених філіях працівники, які раніше виконували зазначені функції спрямовані на посилення співпраці з клієнтами Служби.

Наприклад, функції, пов'язані з нарахуванням та виплатою допомоги по безробіттю, які виконувались на базовому рівні, перерозподілені так:

Для вдосконалення процесу реорганізації Служби Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) здійснюється аналіз чисельності населення кожного міста та району, територіальне розташування та ринок праці.

З урахуванням пропозицій регіональних центрів зайнятості Державною службою зайнятості (Центральним апаратом), зосереджуючи увагу на спільному ринку праці, пропонується залишити окремі великі базові центри зайнятості зі статусом юридичної особи, до яких приєднати невеликі базові центри зайнятості з подальшим створенням на їх базі сервісних майданчиків (відокремлених відділів). Це дозволить оперативно приймати управлінські рішення шляхом зменшення кількості керівних посад структурних ланок.

Результатом реформування Служби стане її перетворення на сучасну сервісну службу з високим рівнем довіри клієнтів, соціальних партнерів і громадськості. Зі змінами в організаційній структурі буде оновлено підходи в наданні послуг, осучаснено технології обслуговування громадян і методи комунікацій, забезпечено підвищення результативності реалізації заходів активної політики зайнятості. В кінцевому результаті за умови забезпечення тісного партнерства зі сторонами соціального діалогу служба зайнятості посилить вплив на покращення ситуації на локальних ринках праці.

{Текст взято з сайту Державної служби зайнятості <http://www.dcz.gov.ua>}

ЗАТВЕРДЖЕНО

постановою Кабінету Міністрів України

від 19 вересня 2018 р. № 792

ПОРЯДОК

реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення

обліку осіб, які шукають роботу

Загальна частина

1. Цей Порядок визначає процедуру реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, філією центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласного, Київського та Севастопольського міського центру зайнятості, а також міським, районним, міськрайонним центром зайнятості державної служби зайнятості (далі — центр зайнятості).

2. У цьому Порядку терміни вживаються у такому значенні:

- кар'єрний радник — співробітник центру зайнятості, який відповідно до цього Порядку забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування;
- облік осіб, які шукають роботу, — внесення даних про осіб, які шукають роботу, до Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості;
- особа, яка шукає роботу, — особа, яка звернулася до центру зайнятості з метою отримання послуг із сприяння у працевлаштуванні;
- перереєстрація безробітного — поновлення попередньої реєстрації безробітного, якщо після її припинення безробітний не працевлаштувався;
- припинення реєстрації безробітного — позбавлення особи (втрата особою) статусу зареєстрованого безробітного;
- профілювання — система оцінки ступеня мотивації до праці особи, яка шукає роботу, чи безробітного, попиту на їх професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою їх інтеграції до ринку праці;
- реєстрація безробітного — надання особі, яка шукає роботу, статусу зареєстрованого безробітного.
- Інші терміни вживаються у значенні, наведеному в Законах України “Про зайнятість населення”, “Про імміграцію”, “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб”, “Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту” та “Про загальнообов’язкове державне соці-

альне страхування на випадок безробіття”.

Облік осіб, які шукають роботу

3. Облік осіб, які шукають роботу, проводиться центром зайнятості незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування таких осіб.

Обробка персональних даних осіб, які шукають роботу, здійснюється центром зайнятості відповідно до закону.

4. Для взяття на облік у центрі зайнятості особи, які шукають роботу:

1) пред'являють:

- громадяни України — паспорт громадянина України або інший документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України;
- іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, визнані в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, яким надано в Україні притулок чи тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію, — посвідку на постійне проживання або посвідчення біженця або особи, яка потребує додаткового захисту або якій надано тимчасовий захист;
- довідку про присвоєння реєстраційного номера облікової картки платника податків (крім фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків, повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку в паспорті);

2) інформують про освіту, досвід роботи, зайнятість або перебування у трудових відносинах.

Особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або державну соціальну допомогу відповідно до Законів України “Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю” та “Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю”, подає копію довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією та у разі наявності пред'являє індивідуальну програму реабілітації.

5. Особи, які не пред'явили документи, зазначені у пункті 4 цього Порядку, мають право на отримання інформації про послуги, що надаються центром зайнятості.

6. Особі, яка пред'явила документи, зазначені в пункті 4 цього Порядку, кар'єрний радник забезпечуватиме її супровід та організацію надання послуг.

Кар'єрний радник сприяє особам, які шукають роботу, в пошуку роботи, плануванні кар'єри шляхом:

- надання консультацій щодо працевлаштування, зокрема інформації про вакантні посади, про заходи для самостійного пошуку роботи, початку підприємницької діяльності;
- консультування про можливості професійної підготовки, перепідготовки, формування та розвитку професійних навичок і компетентностей, які користуються попитом на ринку праці, у тому числі щодо вибору/зміни професії (виду професійної діяльності) та/або можливостей започаткування та провадження підприємницької діяльності;

- проведення профорієнтації, профдіагностики;

інформування про суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, про застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Кар'єрний радник вносить до Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості отримані про особу, яка шукає роботу, персональні дані: прізвище, ім'я та по батькові; серію та номер паспорта або дані іншого документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України або дані посвідки на постійне проживання або посвідчення біженця або особи, яка потребує додаткового захисту або якій надано тимчасовий захист; зареєстроване місце проживання чи місце перебування; число, місяць та рік народження; реєстраційний номер облікової картки платника податків (крім осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків, повідомили про це відповідному органу державної податкової служби і мають відповідну відмітку в паспорті) та інші відомості, передбачені цим Порядком. На підставі цих даних формується персональна картка особи, яка шукає роботу. Форма персональної картки та додатки до неї затверджуються Міністерством соціальної політики.

Порядок внесення, обробки, використання та захисту персональних даних, що вносяться до Єдиної інформаційно-аналітичної системи, строки та умови їх зберігання, умови та процедура зміни, видалення або знищення персональних даних тощо, затверджуються державною службою зайнятості з урахуванням вимог Законів України "Про захист персональних даних" і "Про інформацію".

7. Працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва без припинення трудових відносин, беруться на облік на умовах, визначених цим Порядком. Такі особи мають право брати участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру за направленням центру зайнятості.

8. У разі прийняття рішення про звільнення працівника відповідно до пунктів 2, 4, 6, 8 частини першої статті 36, пунктів 2, 6, 10, 11 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України та повідомлення ним про це центру зайнятості не пізніше ніж за два тижні така особа береться на облік у центрі зайнятості в день звернення та має право на першочергове формування її резюме, розміщення його на офіційному веб-сайті державної служби зайнятості, профорієнтацію, інформаційно-консультаційні послуги та послуги з пошуку роботи з метою працевлаштування до набуття статусу безробітного.

9. Особи, звільнені з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, беруться на облік у центрі зайнятості та мають право на першочергове отримання послуг центру зайнятості.

Військові комісаріати надають інформацію центрам зайнятості про осіб, які звільнені з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення.

10. На основі документів та відомостей, передбачених пунктом 4 цього Порядку, отриманих від осіб, які шукають роботу, кар'єрним радником здійснюється первинне профілювання відповідно до методики, затвердженої Міністерством соціальної політики в установленому порядку.

11. За результатами первинного профілювання кар'єрний радник разом з особою, яка шукає роботу, складають

індивідуальний план надання послуг.

В індивідуальному плані надання послуг зазначається комплекс заходів, які мають вжити кар'єрний радник та особа, яка шукає роботу, строки та періодичність їх надання, зобов'язання сторін щодо виконання цього плану.

Індивідуальний план надання послуг особі, яка шукає роботу, складається у двох примірниках, підписується безпосередньо такою особою та кар'єрним радником.

Один примірник підписаного обома сторонами індивідуального плану надання послуг видається особі, яка шукає роботу.

За спільною згодою кар'єрного радника та особи, яка шукає роботу, строк надання послуг згідно з індивідуальним планом надання послуг може бути змінено.

У разі зміни центру зайнятості індивідуальний план надання послуг розробляється та підписується з урахуванням раніше складеного плану за попереднім місцем обліку особи, яка шукає роботу.

Примірна форма індивідуального плану надання послуг, порядок та умови його складення, виконання затверджуються Мінсоцполітики.

12. У разі наявності пропозиції щодо роботи кар'єрний радник повідомляє про це особі, яка шукає роботу, та за її згодою видає направлення на працевлаштування.

Форма направлення на працевлаштування затверджується Мінсоцполітики.

Під час формування направлення на працевлаштування кар'єрний радник зобов'язаний перевірити актуальність пропозиції щодо роботи та попередньо узгодити з роботодавцем умови проведення співбесіди з особою, яка шукає роботу.

13. Облік особи, яка шукає роботу, припиняється з дня:

- реєстрації її як безробітної;
- відмови від отримання послуг центру зайнятості;
- відмови від підписання індивідуального плану надання послуг;
- смерті.

Надання статусу безробітного

14. Статус безробітного надається особам, які зазначені у частині першій статті 43 Закону України "Про зайнятість населення".

15. Особи, які закінчили або припинили навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилися із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і вперше приймаються на роботу та зареєструвалися в центрі зайнятості протягом шести місяців з дня закінчення або припинення навчання чи звільнення із служби, мають право на додаткові гарантії у сприянні з працевлаштування.

16. Особам, які навчаються за денною формою у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, а також особам, у яких відсутній страховий стаж, крім тих, що зазначені

у частині другій статті 6 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, не може бути надано статус безробітного.

17. Для надання статусу безробітного особа, яка шукає роботу, подає заяву про надання статусу безробітного, пред’являє документи, зазначені в підпункті 1 пункту 4 цього Порядку, а також:

- трудову книжку (цивільно-правовий договір чи документ, який підтверджує припинення останнього виду зайнятості). Особа, яка втратила трудову книжку, пред’являє дублікат трудової книжки чи довідку архівної установи про прийняття та звільнення з роботи;
- документ про освіту;
- військово-обліковий документ для осіб, які звільнилися із строкової військової служби.

Форма заяви про надання статусу безробітного затверджується Мінсоцполітики.

18. Крім документів, зазначених у пункті 17 цього Порядку, для отримання статусу безробітного подаються:

1) внутрішньо переміщеними особами у разі відсутності документів, що підтверджують факт звільнення:

- заява про припинення трудових відносин, справжність підпису на якій нотаріально засвідчена, або документ, що підтверджує факт припинення зайнятості (цивільно-правовий договір, витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань), або відповідне рішення суду — у разі припинення трудових відносин (припинення зайнятості) у судовому порядку;
- розрахунковий документ (квитанція), що підтверджує надсилання зазначеної заяви роботодавцю рекомендованим листом з описом вкладення (за можливості);

2) членами особистого селянського господарства, для яких така робота була основною (крім осіб, які закінчили або припинили навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти), звільнилися із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і вперше приймаються на роботу та звернулися для реєстрації до центру зайнятості протягом шести місяців з дня закінчення або припинення навчання чи звільнення із служби), — довідка про припинення ведення особистого селянського господарства або вихід з такого господарства, видана сільською, селищною або міською радою за місцезнаходженням земельної ділянки.

Для цілей цього Порядку ведення особистого селянського господарства вважається основною роботою для члена такого господарства за умови, що протягом 12 місяців, які передували дню звернення до центру зайнятості, він провадив лише таку діяльність чи одночасно перебував у трудових відносинах або був зайнятим згідно із частиною першою статті 4 Закону України “Про зайнятість населення” менше шести місяців.

Зазначену довідку не подають члени особистого селянського господарства, які:

- є внутрішньо переміщеними особами;
- проходили військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період;

3) військовослужбовцями (крім військовослужбовців строкової служби) Збройних Сил, Національної гвардії, Служби зовнішньої розвідки, інших військових формувань, утворених відповідно до законів, Держприкордонслужби,

СБУ, Держспецтрансслужби, поліцейськими, особами рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, органів внутрішніх справ, органів і підрозділів цивільного захисту, поштової міліції, а також особовим складом воєнізованих аварійно-рятувальних служб, утворених відповідно до законодавства на постійній основі (далі — військовослужбовці), які звільнені із служби за станом здоров'я, у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів без права на пенсію, — військово-обліковий документ, в якому зазначена дата взяття їх на облік у військовому комісаріаті відповідно до законодавства.

19. Особи, які зазначені у частині першій статті 14 Закону України “Про зайнятість населення” (крім осіб з інвалідністю, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку і норматив працевлаштування яких встановлюється згідно із Законом України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”) та які мають право на додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню на підприємства, в установи, організації з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб за рахунок квоти у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників, з метою прискорення їх працевлаштування, крім документів, зазначених у пунктах 17 і 18 цього Порядку, подають:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років, — свідоцтво про народження дитини, рішення органу опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування над такою дитиною або рішення суду;

2) один з батьків або особа, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років, — свідоцтво про народження дитини, рішення органу опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування над такою дитиною або рішення суду та/або довідку структурного підрозділу з питань соціального захисту населення місцевої держадміністрації або виконавчого органу міської ради про отримання (неотримання) соціальної допомоги;

3) один з батьків або особа, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину з інвалідністю, утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності), — пенсійне посвідчення, що містить запис про інвалідність, рішення місцевого органу виконавчої влади та органу місцевого самоврядування про встановлення опіки чи піклування над такою дитиною або рішення суду та/або довідку структурного підрозділу з питань соціального захисту населення місцевої держадміністрації або виконавчого органу міської ради про отримання (неотримання) соціальної допомоги;

4) один з батьків або особа, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину з інвалідністю (до досягнення нею 18-річного віку), — пенсійне посвідчення, що містить запис про інвалідність. У разі відсутності пенсійного посвідчення належність до однієї з категорій осіб (один з батьків або особа, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину з інвалідністю, утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності), один з батьків або особа, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину з інвалідністю (до досягнення нею 18-річного віку) може підтверджуватися одним з таких документів:

- посвідченням особи, яка отримує державну соціальну допомогу відповідно до Закону України “Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю”;
- медичним висновком про дитину з інвалідністю віком до 18 років;
- довідкою до акта огляду медико-соціальною експертною комісією;

5) дитина-сирота або дитина, позбавлена батьківського піклування, — копію рішення місцевого органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування про надання статусу дитини-сироти або дитини, позбавленої батьків-

ського піклування;

6) особа, яка звільнена після відбування покарання або примусового лікування, за умови відсутності будь-якого виду зайнятості з дати звільнення до дати реєстрації у центрі зайнятості — відповідну довідку установи, в якій така особа відбувала покарання або проходила примусове лікування;

7) особа, якій виповнилося 15 років та яка за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, може, як виняток, прийматися на роботу, — заяву одного з батьків або особи, яка їх замінює, про згоду на працевлаштування такої особи, свідоцтво про народження чи рішення суду або розпорядження органів опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування;

8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19 і 20 частини першої статті 6 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, — посвідчення учасника бойових дій та копію довідки про безпосередню участь особи в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення і захисті незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України або копію довідки про участь особи у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення.

20. Особа, яка шукає роботу і подала заяву про надання статусу безробітного, зобов’язана подати кар’єрному раднику не пізніше сьомого календарного дня з дня отримання направлення на працевлаштування письмову відповідь роботодавця про працевлаштування або відмову у працевлаштуванні.

Під час формування направлення на працевлаштування кар’єрний радник зобов’язаний перевірити актуальність пропозиції підходящої роботи та попередньо узгодити з роботодавцем умови проведення співбесіди з особою, яка шукає роботу і подала заяву про надання статусу безробітного.

Якщо в зазначений строк така особа подає кар’єрному раднику письмову відповідь роботодавця про відмову у працевлаштуванні або відстрочення вирішення питання щодо працевлаштування у зв’язку з необхідністю проходження медичного та наркологічного огляду, призначення дати конкурсного відбору, такій особі надається статус безробітного з дня подання відповідної заяви.

У разі відсутності підходящої роботи особі, яка шукає роботу, може бути надано статус безробітного з першого дня взяття на облік у центрі зайнятості.

Підбір підходящої роботи для зареєстрованого безробітного здійснюється відповідно до статті 46 Закону України “Про зайнятість населення”.

21. Для прийняття рішення про надання статусу безробітного кар’єрний радник вносить відомості з документів, зазначених у пунктах 17—19 цього Порядку, до Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості та аналізує персональну картку особи, яка шукає роботу.

22. Рішення про надання статусу безробітного чи відмову у наданні такого статусу приймається центром зайнятості не пізніше сьомого календарного дня з дня подання особою, яка шукає роботу, заяви про надання статусу безробітного.

З рішенням про надання (відмову в наданні) статусу безробітного, визначення розміру і строку виплати матеріального забезпечення на випадок безробіття, відкладення, скорочення тривалості та припинення виплати такого забезпечення особа ознайомлюється під час відвідування кар’єрного радника, про що ставить підпис у відповідному додатку до персональної картки.

У разі відмови особи поставити підпис у додатку до персональної картки кар'єрним радником вноситься до неї відповідний запис.

23. Підставами для відмови у наданні статусу безробітного є:

- 1) відсутність на дату прийняття рішення про надання статусу безробітного документів, зазначених у пунктах 17 і 18 цього Порядку;
- 2) встановлення факту зайнятості особи, у тому числі отримання повідомлення від роботодавця про працевлаштування особи;
- 3) подання заяви про надання статусу безробітного особою, яка не зазначена у частині першій статті 43 Закону України "Про зайнятість населення";
- 4) письмова відмова особи від пропозиції підходящої роботи;
- 5) невідвідування роботодавця та неподання в установлений строк без поважних причин особою письмової відповіді роботодавця про результати співбесіди відповідно до виданого центром зайнятості направлення на працевлаштування;
- 6) неповернення особою коштів, отриманих за період попередньої реєстрації, що припинена на підставі абзаців вісімнадцятого — двадцятого підпункту 1 пункту 30 цього Порядку.

24. У разі прийняття центром зайнятості рішення про відмову у наданні статусу безробітного особа може повторно подати заяву про надання зазначеного статусу не раніше ніж через сім календарних днів з дня прийняття такого рішення.

Рішення центру зайнятості про відмову у наданні статусу безробітного може бути оскаржене в установленому законодавством порядку.

25. Після реєстрації безробітного кар'єрний радник протягом десяти календарних днів вживає заходів із здійснення щодо нього поглибленого профілювання відповідно до методики, затвердженої Мінсоцполітики.

26. На основі отриманих результатів поглибленого профілювання кар'єрний радник разом із зареєстрованим безробітним розробляє індивідуальний план працевлаштування.

Індивідуальний план працевлаштування повинен містити комплекс заходів, які мають вжити кар'єрний радник та особисто зареєстрований безробітний, для працевлаштування або здійснення іншого виду зайнятості, зокрема:

- взаємні права, обов'язки кар'єрного радника та зареєстрованого безробітного;
- заходи, пов'язані з пошуком роботи, співпрацею з роботодавцями та проведенням переговорів щодо умов працевлаштування;
- заходи, пов'язані з отриманням освітніх послуг, обранням суб'єкту освітньої діяльності;
- перелік активних заходів для забезпечення зайнятості;
- умови залучення суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для сприяння у працевлаштуванні безробітного на підставах, передбачених статтею 37 Закону України "Про зайнятість населення";

- строки, звітність, порядок інформування щодо виконання заходів, пов'язаних з реалізацією індивідуального плану працевлаштування, форму співпраці та підтвердження вжиття заходів, передбачених планом, кількість заходів та зустрічей з кар'єрним радником, іншими співробітниками центру зайнятості;
- умови внесення змін та відповідальність кожної із сторін за невиконання чи неналежне виконання індивідуального плану працевлаштування.

Особливі потреби осіб з інвалідністю, осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, мають бути відповідно враховані в індивідуальному плані працевлаштування.

Зареєстрований безробітний протягом трьох робочих днів підписує запропонований індивідуальний план працевлаштування.

Індивідуальний план працевлаштування складається у двох примірниках, підписується безпосередньо зареєстрованим безробітним та кар'єрним радником.

Один примірник підписаного обома сторонами індивідуального плану працевлаштування видається зареєстрованому безробітному.

Індивідуальний план працевлаштування підлягає коригуванню у разі зміни обставин, які впливають на можливості інтеграції зареєстрованого безробітного до ринку праці.

Примірна форма індивідуального плану працевлаштування, порядок та умови його складення, виконання затверджуються Мінсоцполітики.

27. Зареєстрований безробітний під час отримання послуг центру зайнятості може подати письмову заяву про заміну кар'єрного радника із зазначенням підстав.

Відвідування центру зайнятості

28. Зареєстрований безробітний відповідно до свого індивідуального плану працевлаштування зобов'язаний відвідувати центр зайнятості, в якому він зареєстрований, не рідше ніж один раз на 30 календарних днів, крім випадків, що сталися внаслідок надзвичайної ситуації, виникнення якої підтверджується на запит центру зайнятості відповідним органом згідно із законодавством, з пред'явленням паспорта громадянина України чи іншого документа, що посвідчує особу або підтверджує її спеціальний статус, та трудової книжки.

Зареєстрований безробітний, який з поважної причини не зміг звернутися до центру зайнятості у строк, установлений кар'єрним радником для відвідування, повинен відвідати центр зайнятості не пізніше ніж у день, що настає після закінчення дії обставин, що склалися у зв'язку з поважною причиною, за умови підтвердження її наявності відповідними документами. У разі коли такий день припадає на вихідний, святковий або інший неробочий день, зареєстрований безробітний повинен звернутися до центру зайнятості у перший робочий день, що настає за ним.

Поважними причинами, наявність яких підтверджена відповідними документами, є хвороба громадянина, смерть членів його сім'ї та родичів, догляд за хворою дитиною віком до 14 років, відвідування лікарні, судових та правоохоронних органів, районних військкоматів, інших державних установ та інші обставини, які унеможливають

відвідування центру зайнятості.

Дата наступного відвідування зареєстрованим безробітним центру зайнятості, в якому він зареєстрований, встановлюється кар'єрним радником не рідше ніж один раз на 30 календарних днів з урахуванням ситуації, яка склалася на регіональному ринку праці, за погодженням із зареєстрованим безробітним, що зазначається в додатку до персональної картки, та може бути відстрочена більш як на 30 календарних днів у зв'язку з поданням:

- довідки-виклику на сесію та заяви зареєстрованого безробітного про невідвідування центру зайнятості протягом періоду сесії чи захисту дипломної роботи в разі навчання за заочною чи вечірньою формою у закладах освіти не за направленням центру зайнятості (до наступного робочого дня після закінчення сесії чи захисту дипломної роботи з урахуванням часу, необхідного для проїзду від місця навчання);
- повістки про призов на навчальні або перевірочні збори у Збройні Сили відповідно до Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу" (до наступного робочого дня після закінчення зборів з урахуванням часу, необхідного для проїзду від місця зборів);
- заяви про надання дозволу не відвідувати центр зайнятості у зв'язку із:
 - санаторно-курортним лікуванням (для осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення);
 - проходженням психологічної реабілітації та професійної адаптації (для осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення);
 - оздоровленням та літнім відпочинком дітей віком до 14 років (перерва між відвідуваннями може становити 40 календарних днів один раз протягом календарного року).

Зміна зареєстрованим безробітним центру зайнятості

29. У разі бажання зареєстрованого безробітного здійснювати пошук роботи, отримувати виплату матеріального забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги в іншому центрі зайнятості така особа подає до обраного центру зайнятості відповідну заяву, на підставі якої формується персональна картка безробітного.

З дня подання такої заяви реєстрація у попередньому центрі зайнятості, в якому особа набула статусу безробітного та отримувала соціальні послуги і матеріальне забезпечення, припиняється відповідно до абзацу двадцять третього підпункту 1 пункту 30 цього Порядку.

Перереєстрація безробітного в центрі зайнятості, до якого він звернувся, здійснюється на наступний день після подання відповідної заяви.

У випадку зміни центру зайнятості розробляється та підписується новий індивідуальний план працевлаштування з урахуванням плану, складеного за попереднім місцем реєстрації безробітного.

Припинення реєстрації безробітного

30. Центр зайнятості припиняє реєстрацію безробітного:

1) з дня:

- ▶ початку зайнятості особи (крім участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру, зайнятості працею, пов'язаною з організацією підготовки та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів);
- ▶ працевлаштування за наймом на умовах трудового договору (контракту);
- ▶ укладення цивільно-правового договору про виконання робіт (надання послуг);
- ▶ забезпечення роботою самостійно;
- ▶ призначення виплати грошового забезпечення батькам — вихователям дитячих будинків сімейного типу, прийомним батькам;
- ▶ призначення грошової допомоги на догляд за особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього нагляду;
- ▶ призначення грошової допомоги, компенсації та/або надбавки непрацюючій працездатній особі, яка фактично здійснює догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку;
- ▶ зайняття іншим видом діяльності згідно із статтею 4 Закону України “Про зайнятість населення”;
- ▶ видання відповідно до законодавства про працю наказу (розпорядження) про поновлення зареєстрованого безробітного на роботі;
- ▶ вступу на навчання за денною формою, у тому числі з використанням ваучера;
- ▶ призову чи прийому на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- ▶ набрання законної сили вироком суду про засудження зареєстрованого безробітного до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням);
- ▶ досягнення зареєстрованим безробітним встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку або призначення пенсії за віком на пільгових умовах чи за вислугу років;
- ▶ подання ним заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до трьох років;
- ▶ подання зареєстрованим безробітним заяви про припинення реєстрації;
- ▶ визнання зареєстрованого безробітного нездатним до трудової діяльності відповідно до акта огляду медико-соціальною експертною комісією;
- ▶ встановлення факту подання зареєстрованим безробітним недостовірних даних та документів, на підставі яких прийнято рішення про надання йому статусу безробітного, призначення виплати матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг, що мав місце протягом періоду реєстрації;

- встановлення факту виконання зареєстрованим безробітним оплачуваної роботи (надання послуг), зайняття іншим видом діяльності згідно із статтею 4 Закону України "Про зайнятість населення";
- припинення професійного навчання за направленням центру зайнятості без поважних причин;
- відмови від двох пропозицій підходящої роботи, в тому числі за набутою професією за направленням центру зайнятості, а для зареєстрованого безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), — відмови від двох пропозицій проходження професійного навчання у період з дня реєстрації (перереєстрації);
- смерті зареєстрованого безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним;
- подання зареєстрованим безробітним заяви про бажання отримувати соціальні послуги та виплату матеріального забезпечення на випадок безробіття в іншому центрі зайнятості;

2) у разі невідвідування зареєстрованим безробітним без поважних причин центру зайнятості:

- протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (крім тих, що беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, проходять професійне навчання за направленням центру зайнятості, зайняті працею, пов'язаною з організацією підготовки та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів) (реєстрація припиняється з наступного дня після останнього фактичного відвідування центру зайнятості. Рішення про припинення реєстрації безробітного у цьому випадку приймається на 31-й день);
- протягом 14 робочих днів з дня припинення участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру, закінчення праці, пов'язаної з організацією підготовки та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів (реєстрація припиняється з дня припинення участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру, праці, пов'язаної з організацією підготовки та проведенням виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів. Рішення про припинення реєстрації безробітного у цьому випадку приймається на 15-й день);
- протягом 14 робочих днів з дня закінчення професійного навчання за направленням центру зайнятості (реєстрація припиняється з дня закінчення професійного навчання за направленням центру зайнятості. Рішення про припинення реєстрації безробітного у цьому випадку приймається на 15-й день);
- протягом 14 робочих днів з дня закінчення строку дії медичної довідки по вагітності та пологах (реєстрація припиняється з дня закінчення строку дії медичної довідки по вагітності та пологах. Рішення про припинення реєстрації безробітного у цьому випадку приймається на 15-й день);

3) з дня відмови від складення, підписання, а також з дня встановлення факту невиконання без поважних причин, зазначених в абзаці третьому пункту 28 цього Порядку, індивідуального плану працевлаштування.

31. У разі припинення реєстрації безробітного така особа може бути взята на облік або поновлена на обліку в центрі зайнятості, до якого вона звернулася відповідно до умов цього Порядку.

32. Особа має право перереєструватися у тому ж або іншому центрі зайнятості як безробітна у разі, коли після припинення реєстрації залишилася безробітною та належить до категорії осіб, які зазначені у частині першій статті 43 Закону України "Про зайнятість населення".

Перереєстрація безробітного здійснюється з дня подання відповідної заяви або не раніше ніж через 90 календарних днів з дня припинення попередньої реєстрації відповідно до абзаців вісімнадцятого — двадцять першого підпункту 1 пункту 30 цього Порядку за умови повернення коштів, отриманих за період попередньої реєстрації, та абзацу другого підпункту 2 пункту 30 цього Порядку.

Перереєстрація безробітного здійснюється центром зайнятості з дня припинення попередньої реєстрації з підстав, зазначених у підпункті 2 (крім абзацу другого) пункту 30 цього Порядку, за умови підтвердження поважних причин, зазначених в абзаці третьому пункту 28 цього Порядку, з яких зареєстрований безробітний не зміг своєчасно звернутися до центру зайнятості, та у разі відвідування центру зайнятості, яким припинено реєстрацію, на наступний робочий день після усунення таких причин.

Перереєстрація безробітного здійснюється не раніше ніж через 30 календарних днів з дня припинення попередньої реєстрації відповідно до підпункту 3 пункту 30 цього Порядку.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

19.12.2018 № 1910

Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних

Відповідно до пунктів 10, 25 Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 792, пункту 8 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 (зі змінами), НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Методику здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних, що додається.
2. Директорату розвитку ринку праці та зайнятості (Савенко О.Л.) подати цей наказ в установленому законодавством порядку на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.
3. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.
4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на першого заступника Міністра Крентовську О.П.

Міністр

А. Рева

МЕТОДИКА

здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу,
та зареєстрованих безробітних

I. Загальні положення

1. Ця Методика застосовується для здійснення кар'єрним радником первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних.

2. У цій Методиці терміни вживаються у таких значеннях:

первинне профілювання осіб, які шукають роботу, – оцінка можливостей працевлаштування особи, яка шукає роботу, на основі її особистісних та професійних характеристик;

поглиблене профілювання – система оцінки ступеня мотивації до праці зареєстрованого безробітного, попиту на його професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою його інтеграції до ринку праці;

профільна група – група, до якої належать зареєстровані безробітні, за результатами оцінки їх ступеня мотивації до праці та можливостей працевлаштування.

Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у Законах України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», постанові Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу».

3. Ця Методика передбачає визначення п'яти профільних груп:

1) профіль 1 – високий ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування:

- наявність бажання працювати та готовність розпочати роботу;

- активність у пошуку роботи;
 - відсутність досвіду довготривалого безробіття;
 - повна відповідність особистісних і професійних якостей вимогам ринку праці;
 - наявність професії, на яку є попит на ринку праці;
 - наявність досвіду роботи, вмінь та навичок;
- 2) профіль 2 - високий ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування:
- наявність бажання працювати та готовність розпочати роботу;
 - активність у пошуку роботи;
 - відсутність професії або наявність такої, що не користується попитом на ринку праці;
 - недостатній рівень кваліфікації;
 - відсутність стажу роботи;
 - наявність тривалої перерви в роботі;
- 3) профіль 3 – середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування:
- відсутність навичок самопрезентації;
 - наявність значних труднощів в процесі пошуку роботи;
 - відсутність бажання працювати;
 - відсутність професії або наявність такої, що не користується попитом на ринку праці;
 - недостатній рівень кваліфікації;
 - відсутність стажу роботи;
 - наявність тривалої перерви в роботі;
- 4) профіль 4 – середній або низький ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування:
- відсутність навичок самопрезентації;
 - наявність значних труднощів в процесі пошуку роботи;
 - відсутність бажання працювати;
 - наявність професії, на яку є попит на ринку праці;
 - високий рівень кваліфікації;
 - наявність досвіду роботи, вмінь та навичок;
- 5) профіль 5 – низький ступінь мотивації до праці та низькі можливості працевлаштування:
- неготовність стати до праці;
 - відсутність вмінь й активності у пошуку роботи;
 - наявність тривалої перерви в роботі;
 - відсутність професії на ринку праці;
 - відсутність досвіду роботи;
 - наявність частих змін місця роботи;
 - налаштованість на максимально тривале перебування в статусі безробітного.

II. Комплекс заходів та послуг щодо сприяння зайнятості

1. Комплекс заходів та послуг щодо сприяння зайнятості для осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних визначається відповідно до їх профільної групи.
2. Для всіх профільних груп пропонується мінімальний базовий набір заходів та послуг щодо сприяння зайнятості, який включає:
 - інформування про наявні вакансії;
 - підбір роботи;
 - консультування щодо можливостей самостійного пошуку роботи та підвищення власної конкурентоспро-

можності на ринку праці;
участь у постійно діючих міні-ярмарках та ярмарках вакансій, презентаціях роботодавця, днях відкритих дверей;
участь у семінарі із загальних питань зайнятості населення та стану ринку праці.

3. Кожній профільній групі відповідає рекомендований набір заходів та послуг щодо сприяння зайнятості, який у разі потреби може бути розширений.

4. Рекомендований набір заходів та послуг відображається в індивідуальному плані надання послуг чи працевлаштування, який розробляється кар'єрним радником разом із особою, яка шукає роботу, чи зареєстрованим безробітним.

5. Заходи та послуги центру зайнятості залежно від профільної групи визначаються кар'єрним радником на основі рекомендованого набору заходів та послуг щодо сприяння зайнятості:

1. профіль 1:

- мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості;

2. профіль 2:

- мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості;
- послуги з професійної орієнтації;
- послуги з професійного навчання;
- підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- орієнтація на підприємництво та самозайнятність;
- соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи);

3. профіль 3:

- мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості;
- семінари з техніки пошуку роботи;
- ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи;
- орієнтація на підприємництво та самозайнятність;
- засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні психологічні послуги;
- участь у мотиваційних заходах;
- послуги з професійної орієнтації;
- послуги з професійного навчання;
- підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи);

4. профіль 4:

- мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості;
- ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи;
- семінари з техніки пошуку роботи;
- засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні, психологічні послуги;
- участь у мотиваційних заходах;
- соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи);

5. профіль 5:

- мінімальний базовий набір послуг щодо сприяння зайнятості;
- послуги з професійної орієнтації;
- послуги з професійного навчання (стажування);
- тренінги щодо побудови кар'єри та професійного розвитку;
- професіографічна екскурсія;
- підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні, психологічні послуги;
- ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи;
- соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи).

III. Організація та проведення первинного профілювання осіб, які шукають роботу

1. Після формування персональної картки особи, яка шукає роботу, кар'єрний радник здійснює її первинне профілювання шляхом проведення анкетування.
2. За результатами первинного профілювання кар'єрний радник оцінює можливості особи, яка шукає роботу, до працевлаштування та разом з нею складає індивідуальний план надання послуг, в якому зазначаються комплекс заходів, які мають вжити кар'єрний радник та особа, яка шукає роботу, строки та періодичність їх надання, зобов'язання сторін щодо виконання цього плану.

IV. Організація та проведення поглибленого профілювання зареєстрованих безробітних

1. Після реєстрації безробітного кар'єрний радник протягом десяти календарних днів здійснює його поглиблене профілювання шляхом проведення анкетування.
2. На основі отриманих результатів поглибленого профілювання кар'єрний радник визначає профільну групу та разом із зареєстрованим безробітним розробляє індивідуальний план працевлаштування, який повинен містити комплекс заходів, що мають вжити кар'єрний радник та особисто зареєстрований безробітний, для працевлаштування або здійснення іншого виду зайнятості.
3. За потреби коригування індивідуального плану працевлаштування кар'єрний радник може проводити уточнення ступеня мотивації до праці зареєстрованого безробітного (за його згодою) шляхом проведення анкетування.

Генеральний директор
Директорату розвитку
ринку праці та зайнятості

О. Савенко

