

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Кафедра підприємництва, торгівлі та прикладної економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему

ВПЛИВ КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ НА УСПІШНІСТЬ ВІДКРИТТЯ ВЛАСНОЇ СПРАВИ

Виконав: студент 4 курсу
Групи ПТБД-42
Спеціальності 076 Підприємництво та
торгівля
Думенчук Богдан Юрійович

Науковий керівник:
к.е.н., доцент, доцент
кафедри підприємництва,
торгівлі та прикладної економіки
Романюк Т.М.

Рецензент:
к.е.н., доцент, доцент кафедри
фінансів
Кохан І.В.

Зміст

Вступ	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЕРЕЗ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	6
1.1 Поняття, функції та завдання центрів зайнятості у сприянні підприємницькій ініціативі безробітних	6
1.2 Консультаційні послуги як форма підтримки підприємців.....	12
1.3 Нормативно-правове забезпечення державного регулювання надання консультаційних послуг безробітним	21
РОЗДІЛ 2. Аналіз консультаційної діяльності КОСІВСЬКОЇ ФІЛІЇ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ	27
2.1. Основні напрями консультаційної роботи Косівська філія ІФОЦЗ	27
2.2. Аналіз статистичних даних щодо кількості звернень і характеристика цільової аудиторії щодо консультацій по відкриттю власної справи	32
2.3. Вплив консультацій на результативність відкриття власної справи (анкетування, інтерв'ювання, аналіз кейсів тощо).....	39
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	42
3.1. Пропозиції щодо вдосконалення консультаційної підтримки в Косівська філія ІФОЦЗ та визначення критеріїв «успішності» відкриття справи.....	42
3.2. Результати опитування/аналіз кейсів підприємців, які скористалися консультаціями Косівська філія ІФОЦЗ	49
3.3 Чинники, що найбільше впливають на успішність (на основі зібраних даних) Косівського центру зайнятості у сприянні підприємницькій діяльності та розвитку цього ринку праці.....	54
Висновок.....	64
Список використаних джерел.....	65
Додатки.....	71

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасні умови соціально-економічного розвитку України зумовлюють необхідність ефективної державної політики у сфері зайнятості населення. Одним із перспективних напрямів цієї політики є стимулювання підприємницької ініціативи серед безробітних громадян. Центри зайнятості виступають не лише як органи з працевлаштування, а й як активні учасники формування підприємницького середовища – шляхом надання інформаційних, консультаційних, організаційних послуг та фінансової підтримки.

Особливої актуальності набуває вивчення ефективності консультаційних послуг, які надають центри зайнятості особам, зацікавленим у започаткуванні власної справи. Від якості та змістовності таких послуг значною мірою залежить рівень підготовки майбутніх підприємців, їх здатність адаптуватися до ринкових умов, формувати бізнес-ідеї та ефективно реалізовувати їх на практиці.

У зв'язку з економічними викликами, зростанням рівня безробіття, нестабільністю на ринку праці та прагненням громадян до самореалізації та фінансової незалежності, відкриття власної справи стає дедалі привабливішим варіантом зайнятості. У цьому контексті державна служба зайнятості виконує ключову роль, зокрема – через надання консультаційних послуг майбутнім підприємцям.

Проте на практиці результативність консультаційних послуг може варіюватися залежно від низки чинників - рівня підготовки консультантів, доступності інформації, індивідуального підходу до клієнта тощо. Тому аналіз впливу таких послуг на подальшу підприємницьку діяльність є надзвичайно важливим для вдосконалення механізмів підтримки самозайнятості, підвищення ефективності роботи центрів зайнятості та загального зростання підприємницької активності населення.

Актуальність теми обумовлена потребою в системному вивченні взаємозв'язку між якістю наданих консультацій та успішністю започаткованих

справ, а також у розробці практичних рекомендацій щодо підвищення результативності таких послуг на регіональному та національному рівнях.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження впливу консультаційних послуг, що надаються центрами зайнятості, на рівень успішності започаткування власної справи безробітними громадянами, а також визначення напрямів удосконалення цієї діяльності для підвищення її ефективності. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

1. визначити поняття, функції та завдання центрів зайнятості у сприянні розвитку підприємницької ініціативи серед безробітних;
2. розкрити сутність консультаційних послуг як форми підтримки майбутніх підприємців з боку служби зайнятості;
3. дослідити нормативно-правове забезпечення державного регулювання процесу надання консультаційних послуг безробітним;
4. проаналізувати основні напрями консультаційної роботи Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості;
5. провести аналіз статистичних даних щодо кількості звернень та охарактеризувати цільову аудиторію консультацій з питань відкриття власної справи;
6. вивчити вплив консультаційних послуг на результативність відкриття власної справи шляхом анкетування, інтерв'ювання або аналізу практичних кейсів;
7. розробити рекомендації щодо вдосконалення консультаційної підтримки у Косівській філії ІФОЦЗ та визначити критерії «успішності» відкриття підприємницької діяльності;
8. узагальнити результати опитувань та кейсів підприємців, які скористалися консультаційними послугами Косівської філії ІФОЦЗ;
9. визначити чинники, що найбільше впливають на успішність підприємницької діяльності за сприяння служби зайнятості та окреслити напрямки розвитку цього ринку праці.

Об'єктом дослідження є процес надання консультаційних послуг центрами зайнятості особам, які планують започаткувати власну справу

Предметом дослідження є зміст, форми, механізми реалізації та результативність консультаційних послуг центрів зайнятості, що впливають на успішність відкриття підприємницької діяльності безробітними.

Методи: аналіз і синтез, порівняльний аналіз, системний підхід, економіко-статистичний аналіз, методи моделювання, експертні оцінки, графоаналітичні методи, SWOT-аналіз.

Наукова новизна кваліфікаційної роботи полягає в комплексному дослідженні впливу консультаційних послуг центрів зайнятості на успішність відкриття власної справи безробітними громадянами. Автором вперше в контексті української практики здійснено оцінку результативності цих послуг, зокрема через аналіз реальних прикладів, зібраних під час проходження виробничої практики на Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості. Окремо розглянуто аспекти ефективності консультаційних послуг у поєднанні з державними ініціативами підтримки підприємництва.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження мають практичне значення для вдосконалення системи надання консультаційних послуг безробітним, які прагнуть започаткувати власний бізнес. Отримані висновки дозволяють розробити рекомендації для центрів зайнятості щодо підвищення якості консультування та підтримки підприємницької активності населення. Рекомендації також можуть бути використані для удосконалення державних програм з підтримки самозайнятості та оптимізації процесу надання консультаційних послуг на місцевому рівні.

Структура бакалаврської роботи – вступ, три розділи, 9 підрозділів висновки, список використаних джерел із 55 найменувань, 5 рисунків, 10 таблиць, загальний обсяг – 72 сторінок, основний матеріал викладено на 65 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЕРЕЗ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Поняття, функції та завдання центрів зайнятості у сприянні підприємницькій ініціативі безробітних

Одним із напрямів діяльності Державної служби зайнятості України є підтримка підприємницької ініціативи серед безробітних громадян. В умовах складної ситуації на ринку праці відкриття власної справи часто стає не лише засобом працевлаштування, але й важливим джерелом економічного зростання на місцевому рівні. У цьому контексті консультаційні послуги, які надають центри зайнятості, відіграють ключову роль.

Консультаційні послуги – це форма професійної підтримки, яка включає інформування, навчання, консультування та менторський супровід осіб, які планують започаткувати підприємницьку діяльність. Основною метою цих послуг є створення сприятливих умов для самозайнятості, зменшення бар'єрів для започаткування бізнесу та зниження ризиків провалу на стартових етапах.

Центри зайнятості, окрім допомоги у пошуку роботи, виконують і функцію розвитку підприємницького потенціалу населення. Вони надають актуальну інформацію щодо правових аспектів ведення бізнесу, системи оподаткування, програм державної підтримки, а також організовують тренінги та семінари з бізнес-планування, фінансової грамотності та цифрових інструментів. У деяких випадках передбачена й одноразова фінансова допомога на започаткування власної справи.

Завдяки такому комплексному підходу консультаційні послуги центрів зайнятості сприяють не лише зменшенню рівня безробіття, а й розвитку малого підприємництва, створенню нових робочих місць та зміцненню економічного потенціалу регіонів.

Українські вчені активно досліджують проблему безробіття в Україні, враховуючи її важливість для соціально-економічного розвитку країни та добробуту громадян. Вони використовують різні методи та підходи для аналізу

цього явища та його наслідків. Науковці розробляють рекомендації для уряду, громадських організацій та інших зацікавлених сторін щодо політики зайнятості, програм соціального захисту безробітних і заходів щодо стимулювання економічного зростання для зменшення безробіття в Україні. Для кращого розуміння змісту соціального захисту безробітних наведемо декілька дефініцій цього поняття, представлених у наукових публікаціях (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Характеристика поняття «соціальний захист безробітних» у наукових роботах різних дослідників

Автор	Назва наукової публікації	Суть визначення (перефразовано)
В. М. Гапочка	<i>До питання об'єкта правовідносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття</i>	Безробіття в Україні має масштабний характер і становить загрозу для добробуту суспільства. Одним із пріоритетів держави є соціальний захист безробітних, що реалізується у різних організаційно-правових формах. Право на соціальний захист є фундаментальним і має бути забезпечене на рівні держави.
Л. О. Остапенко, А. Ф. Вошук, К. В. Новожен	<i>Правовий статус безробітних: проблеми та недоліки</i>	Правовий статус безробітних та їхній захист є складовими державної соціальної політики. Гарантії для безробітних охоплюють фінансову допомогу, медичне страхування та доступ до державних програм перекваліфікації.
І. К. Хом'як	<i>Формування системи соціального захисту сільського населення в радіоактивних забруднених районах</i>	Соціальний захист — це комплекс заходів, що запобігають соціальному занепаду через безробіття, хвороби, зниження доходів, старіння та інші соціальні й екологічні ризики.
Н. Болотіна	<i>Право людини на соціальне забезпечення в Україні</i>	Соціальне забезпечення включає економічні та правові гарантії, що сприяють реалізації основних соціальних прав і досягненню прийнятного рівня життя громадян.
М. Д. Бойко	<i>Право соціального забезпечення України</i>	Це діяльність соціально орієнтованої держави, спрямована на створення умов для задоволення потреб громадян, а також надання допомоги тим, хто потребує підтримки, з метою забезпечення рівня життя не нижче прожиткового мінімуму.

Джерело: [14]

Наведені вище у таблиці 1.1 наукові погляди свідчать про багатогранність підходів до розуміння сутності соціального захисту безробітних в Україні. У

працях різних авторів акцент зроблено на необхідності міждисциплінарного підходу, який поєднує правові, економічні та організаційні заходи державної політики. Соціальний захист безробітних розглядається не лише як виплата допомоги, а як ціла система підтримки, що включає доступ до медичного страхування, освітніх програм, перекваліфікації, психологічного супроводу та сприяння у започаткуванні власної справи.

З позиції розвитку підприємницької ініціативи особливо актуальним є підхід, викладений у роботі Л. О. Остапенка, О. В. Христофорової, А. Ф. Вощука та К. В. Новожена. Автори справедливо підкреслюють, що ефективна система соціального захисту повинна виходити за межі суто фінансової підтримки і передбачати додаткові можливості для особистісного та професійного розвитку безробітних.

Такий підхід цілком відповідає сучасним викликам ринку праці, коли особи, які втратили роботу, потребують не тільки матеріального забезпечення, але й сприяння у поверненні до активного економічного життя. Саме тому однією з ключових функцій центрів зайнятості є підтримка підприємницької ініціативи безробітних через систему консультаційних, навчальних і мотиваційних заходів. Ці заходи спрямовані на формування нових професійних компетентностей, розширення економічних можливостей населення та зменшення соціального напруження в суспільстві.

Таким чином, сучасне розуміння соціального захисту безробітних у діяльності центрів зайнятості має включати як матеріальні гарантії, так і нефінансову підтримку, зокрема у формі сприяння самозайнятості та розвитку малого підприємництва.

З огляду на комплексність підходу, відповідність сучасним орієнтирам державної соціальної політики, а також високу практичну значимість теми, визначення соціального захисту безробітних, запропоноване Л. О. Остапенком, О. В. Христофоровою, А. Ф. Вощуком та К. В. Новоженом, вважаємо найбільш доцільним для використання в межах дослідження діяльності центрів зайнятості України. Це визначення охоплює не лише питання фінансової підтримки, а й передбачає важливі нефінансові заходи, такі як доступ до

медичного страхування, участь у програмах професійної перекваліфікації, а також розвиток підприємницьких ініціатив.

Такий підхід дозволяє здійснювати глибший та більш системний аналіз соціального захисту безробітних осіб, що, у свою чергу, створює передумови для формування дієвих рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування Державної служби зайнятості. У цьому контексті особливу увагу слід приділити завданням, які покладаються на центри зайнятості у сфері сприяння самозайнятості та розвитку підприємництва серед безробітних.

Згідно з чинним вітчизняним законодавством, на обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття підлягають такі категорії осіб:

- працівники, які уклали трудовий договір (контракт);
- фізичні особи-підприємці, які сплачують єдиний соціальний внесок;
- члени фермерських господарств;
- окремі категорії громадян, які не перебувають у трудових відносинах, але підпадають під умови добровільного страхування [3].

Важливу роль у регулюванні соціального захисту безробітних громадян відіграє Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», який є ключовим нормативно-правовим актом у цій сфері. У цьому законі вперше вводиться поняття «загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», що трактується як система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає:

- матеріальне забезпечення осіб, які втратили роботу не з власної вини;
- надання соціальних послуг з метою повернення до продуктивної зайнятості;
- реалізацію цих заходів за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Центри зайнятості як структурні підрозділи Державної служби зайнятості є основними виконавцями завдань, визначених у цьому законі. Вони не лише забезпечують виплату допомоги по безробіттю, а й надають широкий спектр інформаційних, освітніх та консультаційних послуг, зокрема:

- сприяють професійній орієнтації та перекваліфікації;
- допомагають у складанні бізнес-планів;
- організовують навчання основам підприємництва;
- підтримують громадян у започаткуванні власної справи.

Таким чином, завдяки правовим засадам, закладеним у вищезгаданому законодавстві, діяльність центрів зайнятості у сприянні підприємницькій ініціативі безробітних має чітке нормативне підґрунтя і є важливою складовою державної політики у сфері зайнятості населення.

Основною метою Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» є створення ефективного механізму соціального захисту громадян у разі втрати роботи. Один з головних акцентів законодавства полягає у фінансовій підтримці безробітних через систему страхових виплат, що здійснюються за рахунок Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗОССВБ). Джерелами фінансування Фонду є внески роботодавців, працівників та держави, що забезпечує стабільність системи соціального страхування.

Проте, крім матеріального забезпечення, закон визначає широкий спектр активних заходів сприяння зайнятості, реалізацію яких покладено на центри зайнятості. Зокрема, йдеться про:

- професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних;
- організацію громадських та тимчасових робіт;
- надання консультацій з питань підприємництва;
- допомогу у започаткуванні власної справи;
- працевлаштування за сприяння центрів зайнятості.

Ці заходи мають на меті не лише зменшення тривалості безробіття, але й активне залучення громадян до підприємницької діяльності як ефективного інструменту самозайнятості.

Хоча детальний аналіз положень цього нормативного акту буде здійснено у наступних розділах, уже на цьому етапі варто підкреслити, що він визначає

умови, порядок, обсяги страхового забезпечення, а також права й обов'язки усіх суб'єктів системи соціального страхування.

Крім того, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», можна схематично представити цільову спрямованість державної політики у сфері зайнятості, яка реалізується через функції Державної служби зайнятості (рис. 1.1).

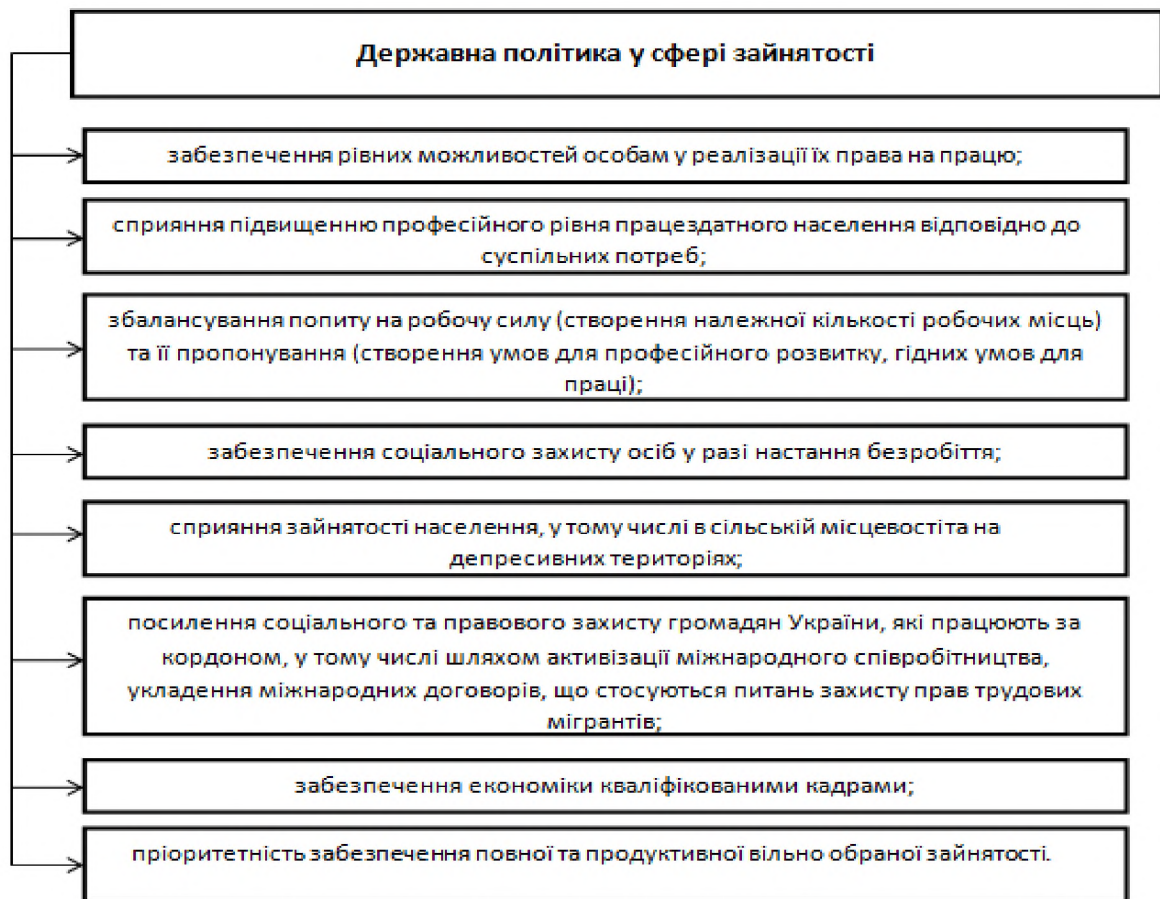


Рис. 1.1. Завдання державної політики у сфері зайнятості в Україні

Джерело: [5]

Отже, основи соціального захисту безробітних базуються на принципах соціальної справедливості, солідарності та гуманізму. Вони передбачають право на працю та обов'язок держави запобігати безробіттю і надавати допомогу. Соціальний захист безробітних є важливою частиною політики України, забезпечуючи громадянам гідний рівень життя та допомагати їм швидко знайти роботу без значних проблем для працівника і економіки країни.

1.2 Консультаційні послуги як форма підтримки підприємців

Консультаційні послуги як форма підтримки підприємців — це сукупність професійної допомоги, що включає поради, навчання та інформаційний супровід для осіб, які започатковують або ведуть власну справу [39]. Такі послуги мають вирішальне значення для розвитку підприємництва, особливо на етапі створення або трансформації бізнесу.

Консультаційні послуги виконують кілька важливих функцій: інформують підприємців про законодавчі та економічні зміни, навчають основам ведення бізнесу, підтримують психологічно, а також сприяють ухваленню ефективних управлінських рішень. Це допомагає адаптувати бізнес до ринкових змін і підвищити його конкурентоспроможність.

Найчастіше консультації надають центри зайнятості, бізнес-інкубатори, недержавні організації, а також приватні фахівці. Особливо важливою є роль державних структур, які забезпечують безоплатний доступ до таких послуг у межах програм підтримки самозайнятості.

У результаті консультаційні послуги сприяють зменшенню помилок на старті, збільшенню кількості самозайнятих осіб, створенню нових робочих місць та розвитку місцевої економіки.

Зі зростанням підприємницької, технологічної та комерційної активності на всіх рівнях бізнесу, а також серед інвесторів, все більше постає необхідність у проведенні незалежної оцінки діяльності підприємств висококваліфікованими спеціалістами. Вони надають рекомендації з фінансово-економічних, виробничих та інших питань. Зважаючи на швидкість змін у зовнішньому середовищі, керівникам стає складніше приймати обґрунтовані тактичні та стратегічні рішення. В умовах високої активності зовнішнього середовища їм потрібно оперативно ухвалювати рішення для зміцнення конкурентних переваг і забезпечення сталого розвитку, що неможливо без використання сучасних знань. Тому зростає попит на консалтингові послуги та зовнішнє консультування щодо подальшого розвитку підприємств.

Швидкий розвиток консалтингу зумовлений високим рівнем управлінського досвіду, коли підприємці розуміють необхідність залучення консультантів для підвищення конкурентоспроможності та ефективного вирішення виникаючих проблем. Тому консалтингові послуги тісно пов'язані з потребою впровадження новітніх теоретичних досягнень у сфері управління, які є важливими як для керівників підприємств, так і для менеджерів різних рівнів.

Загалом сучасні дослідники виокремлюють кілька основних причин затребуваності консалтингових послуг: економія коштів завдяки тимчасовому залученню консультантів замість утримання висококваліфікованого штатного персоналу; спеціалізовані знання консультантів, які постійно вдосконалюють свої навички; складність організаційної структури, що перевищує можливості керівника; брак часу у співробітників; потреба в об'єктивному "погляді з боку", вільному від внутрішніх взаємин і традицій; а також необхідність обґрунтування прийнятих рішень або бажання освоїти нові методи виявлення проблем і впровадження змін через консультування.

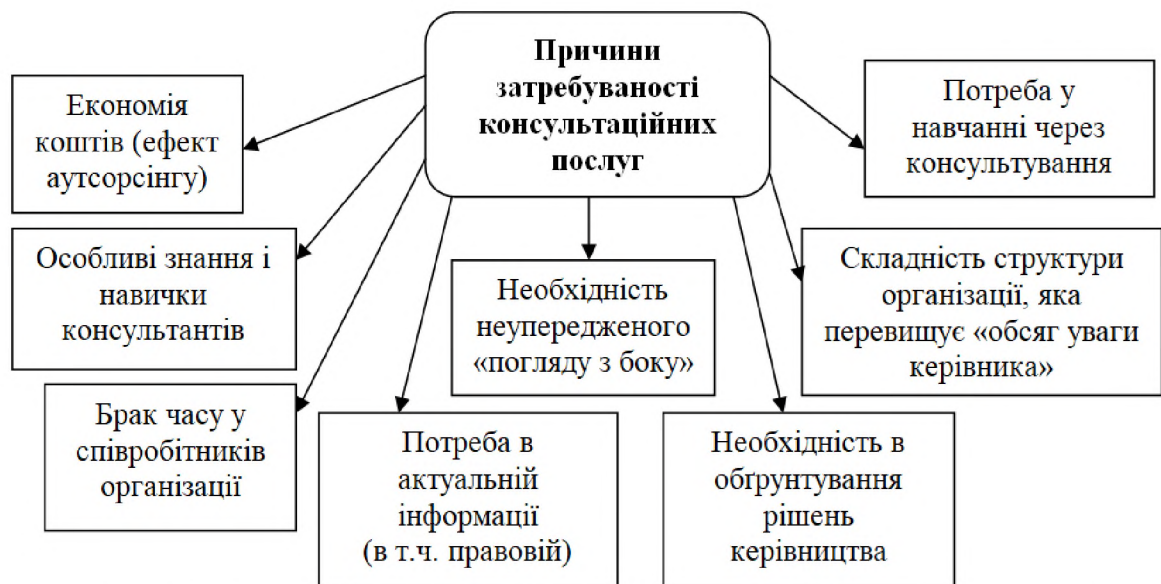


Рис. 1.2 Основні причини затребуваності послуг консультування

Побудовано автором на основі: [39]

Необхідність у консультантах обумовлена не тільки їхніми новими знаннями, аналітичними здібностями та методологічними підходами, які вони

можуть впровадити в організацію, але й тим, що зовнішні консультанти допомагають менеджерам орієнтуватися в умовах швидких технологічних змін та інтенсивного зростання бізнес-активності, що суттєво впливає на майбутнє організації.

Серед основних причин, чому організації залучають консультантів, можна виокремити такі:

- висока завантаженість менеджерів, що ускладнює їх здатність самотійно вирішувати стратегічні питання та оцінювати кризові ситуації на сучасному рівні;
- бажання отримати незалежну та об'єктивну оцінку діяльності організації від експертів;
- потреба в постійному підвищенні ефективності бізнесу та виробництва в умовах жорсткої конкуренції і ускладнення управлінських задач;
- необхідність створення чіткої та ефективної системи інформаційного забезпечення у сфері правового і економічного регулювання, а також міжнародних вимог і стандартів;
- подолання кризи в організації, виявлення проблем та надання практичної допомоги в їх вирішенні, зокрема через усунення стереотипів у підходах до вирішення проблем [11].

Таким чином, потреба в консультаційних послугах для бізнесу в даний час обумовлена економічними міркуваннями, об'єктивними і суб'єктивними проблемами розвитку підприємств, організацій, їхніх об'єднань. Як наслідок, в останні десятиріччя консалтингова діяльність розвивається високими темпами в світі; набагато повільніше – в Україні.

Консалтинг в Україні почав розвиватися приблизно 30 років тому, під час активного формування ринкових відносин. З цього часу поняття «консалтинг» стало використовуватися в наукових і експертних колах у різних варіаціях. Порівняльний аналіз визначень терміна дозволяє стверджувати, що консалтинг зазвичай розглядається в двох аспектах: як діяльність спеціалізованих фірм на конкурентному ринку послуг та як професійну діяльність, яка полягає у наданні незалежних порад щодо покращення стану бізнесу.

Так, Осадько О.Ю. визначає консалтинг як діяльність професіоналів, спрямовану на задоволення потреб організацій та фізичних осіб у консультаціях, навчанні та дослідженнях, пов'язаних з їх функціонуванням і розвитком. Касич А.О. пропонує схоже визначення, підкреслюючи, що консалтинг охоплює консультації для виробників, продавців і покупців у сфері експертної, технічної та економічної діяльності. Садовська І.Б. також акцентує увагу на консультуванні виробників, покупців та продавців, зокрема, в питаннях економіки, фінансів та зовнішньоекономічних зв'язків [20].

Ширше визначення консалтингу надається в Економічній енциклопедії, де зазначено, що це «надання інтелектуальних послуг виробникам, продавцям та покупцям з різних аспектів виробничої діяльності, фінансів, зовнішньоекономічних зв'язків, створення та реєстрації фірм, прогнозування ринків товарів і послуг, розробки бізнес-проектів, маркетингових програм, інноваційної діяльності, пошуку шляхів подолання кризових ситуацій, підготовки статутних документів при заснуванні нових підприємств та організацій тощо» (Економічна енциклопедія, с. 824).

Водночас консультування розглядається як спеціалізована професійна діяльність, яка потребує залучення кваліфікованих фахівців із підготовкою в бухгалтерії, аналізі, праві, управлінні та інших галузях, як зазначено в колективній роботі авторів. Подібний підхід підтримує Європейська Федерація асоціацій консультантів з економіки та управління (FEACO), яка визначає консалтинг як менеджмент-консультування, що включає надання незалежних порад з питань управління, оцінку проблем і можливостей, рекомендації щодо дій та допомогу в їх реалізації.

Зазначені фактори, що визначають попит на консалтингові послуги, сприяють активному розвитку цього ринку, який базується на постійному вдосконаленні методів та інструментів консалтингу, впровадженні технологій, стандартизації якості послуг та покращенні матеріально-технічної бази консультантів. На цьому ринку споживачами консалтингових послуг можуть бути будь-які організації, що стикаються з управлінськими труднощами, а

виробниками консалтингового продукту є спеціалізовані консалтингові фірми, що визначають пропозицію на ринку.

Як зазначають автори колективної роботи, консалтингова послуга є інтелектуальним продуктом, який залишається у власності клієнта після завершення консультування. Вона відрізняється тим, що часто є невідчутною, непомітною і не має чітко визначеної матеріальної форми. Тому навіть однакова консалтингова послуга, виконана двома різними фірмами, може відрізнятися як за формою, так і за методологією розробки. Якість послуги клієнт може оцінити або відразу після завершення консультування, або після певного часу.

Якість послуг і ефективність консультування значною мірою залежать від безпосередньої участі та професіоналізму конкретного консультанта. Важливу роль у цьому відіграють взаєморозуміння та ефективна співпраця між консультантом і клієнтом. У разі успішного результату клієнт часто пов'язує його не тільки з виконаними роботами, а й з особистістю консультанта. Це явище персоналізації послуг визначає специфіку попиту на консалтинговому ринку: клієнти обирають не лише послуги, але й конкретних консультантів.

Кон'юнктура ринку консалтингових послуг формується залежно від попиту та пропозиції, ціноутворення та стратегій поведінки як продавців, так і покупців. Потенційними споживачами консалтингу є організації, що мають управлінські проблеми. До таких належать приватні компанії, банки, державні установи, професійні асоціації, інвестиційні фонди тощо. Проте проблема трансформації потреб в управлінському консультуванні на стійкий попит є актуальною як для ринку в цілому, так і для кожної конкретної консалтингової фірми, яка є постачальником консалтингових послуг.

Основними завданнями консультаційної діяльності спеціалізованих компаній є надання послуг, таких як аналіз і оцінка стану бізнесу, обґрунтування перспектив розвитку, впровадження науково-технічних і організаційно-економічних інновацій, враховуючи специфіку сфери та проблеми клієнта, використання наявних знань у компанії, прискорення впровадження новітніх ідей і передового досвіду, а також розвиток

інтелектуального потенціалу. Консалтинг охоплює консультування керівників, управлінців та фахівців з фінансових, комерційних, юридичних, технологічних та інших аспектів діяльності. Згідно з Європейським класифікатором, консультаційні послуги поділяються на вісім основних напрямів: загальне управління, адміністрування, фінансове управління, управління кадрами, виробництво, інформаційні технології та спеціалізовані послуги.

Найпоширенішим напрямком є управлінський консалтинг, який забезпечує висококваліфіковану допомогу керівникам для підвищення ефективності організацій, що надається незалежними експертами з конкретної галузі. Існують різні визначення управлінського консультування як сфери послуг і виду професійної діяльності, які підкреслюють його основні характеристики як діяльності, спрямованої на виявлення та вирішення бізнес-проблем.

Узагальнюючи сутність консалтингових послуг, слід зазначити, що дослідники виділяють низку характеристик, які визначають специфіку цієї сервісної діяльності: відсутність матеріальної основи (так звана «невидимість» послуги); неможливість накопичення та збереження послуги; надання послуги за участю клієнта; персоналізація послуги; її комплексність; неможливість надати однакову якість послуги кожному клієнту; висока мобільність послуги; залежність від клієнта; тісний зв'язок знань та умінь консультанта з його особистими якостями (унікальність та авторство послуги); низька капіталоємність послуги; корисний ефект від надання послуги стає відчутним лише з часом. Таким чином, основою консалтингової діяльності є суб'єктивні відносини, а її головним результатом є інтелектуальна складова послуги, «ємність знань».

Щодо методології виконання консалтингових послуг, виділяють експертне, процесне та навчальне консультування. При експертному консультуванні консультант, як вузький спеціаліст, самостійно здійснює діагностику, розробку рішень і рекомендацій для їх подальшого впровадження. Роль клієнта полягає в забезпеченні доступу до необхідної інформації, контролі

діяльності, оцінці результатів, засвоєнні рекомендацій і прийнятті відповідних управлінських рішень.

Відмінними рисами експертного консультування слід вважати:

- ✓ усні консультації в формах: «запитання – відповідь», дискусія, обговорення проблем, причин їх виникнення та заходів щодо їх розв’язання;
- ✓ письмові відповіді на поставлені запитання;
- ✓ письмовий огляд літератури, нормативних документів, практики;
- ✓ експрес аналіз ситуації за допомогою спостереження, співбесіди, письмового анкетування, вивчення документів, дискусії;
- ✓ поглиблений аналіз ситуації, знаходження: істинних причин проблем підприємства, критеріїв оцінки, розробка еталонів та програм дослідження, експертних груп, модельного проектування;
- ✓ структурування задач, пошук рішень, аналіз альтернатив, розробка рекомендацій, експертні оцінки.

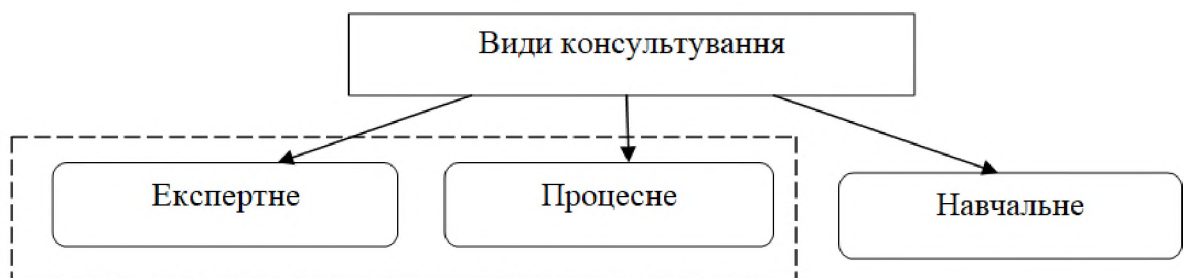


Рис. 1.3 Види консультування за методологією виконання

** Примітка: експертне та процесне консультування разом, на думку автора, є найбільш затребуваними у вітчизняному бізнесі*

Джерело: [35]

Успіх експертного консультування, таким чином, залежить від кваліфікації консультанта, здатності клієнта застосувати отримані рекомендації, а також від його готовності скористатися цими порадами.

У випадку процесного консультування консультант організовує спільну роботу співробітників клієнтської організації для пошуку рішення проблеми, застосовуючи активні методи навчання. Протягом всього процесу консультант

активно співпрацює з клієнтом, заохочуючи його до висловлення ідей, думок та пропозицій. Разом з клієнтом консультант аналізує проблему, розробляє рішення, збирає ідеї, оцінює їх та формує систему рекомендацій.

Процесне консультування передбачає, що без активної участі клієнта неможливо досягти бажаних результатів у організації. Консультант, працюючи в рамках процесного консультування, допомагає не лише виконати завдання, а й змінити методи, якими працівники здійснюють свою роботу. Такий підхід є актуальним, коли клієнт не здатний самотійно вирішити проблему або ж бажає змін. Основою процесного консультування є робота в команді, де фахівці рівні між собою, мають спільну мету та несуть рівну відповідальність за результати своєї діяльності, виконуючи розподіл праці на паритетній основі. Командою є структура з горизонтальною ієрархією.

В процесному консультуванні застосовуються методи організаційної діагностики та організаційної інтервенції. Організаційна діагностика охоплює набір методів, які дозволяють консультанту отримати інформацію про стан організації (інтерв'ю, спостереження, аналіз документів та історії організації). Результатом діагностики є звіт, який містить структуровану інформацію з переліком виявлених проблем. Організаційні інтервенції включають заходи, спрямовані на вплив на організацію з метою внесення позитивних змін і закріплення цих змін у її діяльності.

При процесному консультуванні консультанти активно взаємодіють з клієнтом на всіх етапах проекту, стимулюючи його до висловлення власних ідей, міркувань і пропозицій. Вони також допомагають клієнту аналізувати проблему та розробляти рішення. Успіх процесного консультування залежить від готовності учасників відкрито та чесно обмінюватися думками, терпимості до різних поглядів і дотримання конфіденційності.

У випадку навчального консультування консультант збирає ідеї, аналізує варіанти рішень та готує базу для їх реалізації, надаючи клієнту теоретичну та практичну інформацію через лекції, семінари та посібники. Ключовою перевагою такого підходу є індивідуальний підхід, що дозволяє трансформувати знання консультантів для вирішення конкретних проблем

підприємства. Знання з менеджменту, економіки та права передаються менеджерам у загальній формі, а потім застосовуються на практиці. Позитивні аспекти навчального консультування та навчання комбінуються в навчально-процесному консультуванні, де консультант надає інформацію через лекції, тренінги, ділові ігри, посібники та кейси. Роль клієнта полягає в обдуманому виборі цілей, програм і форм навчання, а також організації навчальних груп.

Основні риси навчального консультування: вибір стандартної або індивідуальної програми, формування спеціальних груп, підготовка учасників до групової роботи та навчання вирішенню завдань.

У проектах консалтингу часто комбінуються різні види консультування, зокрема експертне і процесне, що найбільш актуально для сучасного українського бізнесу, особливо у виробничому та торговому секторах. Навчальне консультування є поширеним у країнах з розвинутою ринковою економікою, де консалтингові послуги є популярним продуктом. В Україні ж консалтингові послуги менш запитувані через низку факторів, таких як нестабільна макроекономічна ситуація, відсутність законодавчої бази, низька платоспроможність підприємств, відсутність досвіду співпраці з консалтинговими фірмами та інші проблеми.

Попри існуючі труднощі, консалтинг в Україні має значний потенціал для розвитку. Зростаючий попит на консалтингові послуги супроводжується зростанням професіоналізму консалтингових фірм і готовністю клієнтів до впровадження нововведень та пошуку нових ринків і продуктів. Це не лише сприяє розвитку окремих бізнесів, але й має позитивні макроекономічні наслідки.

Ключовим фактором розвитку є створення спеціалізованих управлінських технологій для підвищення конкурентоспроможності бізнесу. Інноваційний шлях розвитку, що базується на нових знаннях, є основним контекстом конкурентоспроможності. Запрошення незалежного консультанта дозволяє привнести новий погляд на критичні моменти діяльності фірми, що знижує ймовірність застосування стандартних рішень. Консультант, як джерело нових

ідей та аналітичного мислення, є важливим фактором інновацій та підвищення конкурентоспроможності через інтеграцію науки, аналітики та менеджменту.

Ці комплексні передумови успішного розвитку бізнесу та системні наслідки консалтингу чи не найбільш яскраво проявляють себе в інтерналізованому бізнесі, розвиток якого відбувається в умовах непередбачуваних змін економічної кон'юнктури як національного, так і світового масштабу.

1.3. Нормативно-правове забезпечення державного регулювання надання консультаційних послуг безробітним

Після проголошення незалежності України виникло питання створення ефективної системи соціальної допомоги безробітним. Уже в березні 1991 року було ухвалено Закон України "Про зайнятість населення", який заклав основу для переходу від повної зайнятості до вільного вибору виду діяльності, заборони примусової праці, а також визначив поняття «безробіття», гарантії держави та напрями соціального захисту безробітних [18]. У грудні 1993 року, після прийняття Концепції соціального забезпечення населення, розпочалася реформа системи соціального страхування, включаючи допомогу по безробіттю [23]. Важливим кроком у регулюванні надання допомоги стало прийняття Конституції України в 1996 році, яка в статті 46 закріпила право громадян на соціальний захист у разі безробіття через обставини, що не залежать від них [26].

У період 1997-2000 років напрямки державної соціальної політики підтвердили обраний курс України на перерозподіл витрат на соціальне страхування серед працівників, роботодавців та держави, а також посилення ролі держави в подоланні наслідків безробіття. Зокрема, 14 січня 1998 року був прийнятий Закон України "Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування", який став основою для формування нової системи соціального захисту - системи соціального страхування. Більшість науковців вважає, що таке страхування представляє

собою "правові відносини між учасниками соціально-страхових відносин (застрахованими особами, страхувальниками, страховиками), метою яких є захист соціально важливих інтересів застрахованих осіб у разі виникнення суспільно важливих обставин (страхових випадків), що згідно з чинним законодавством є підставою для виплати соціальних страхових виплат за рахунок коштів страховиків (фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування)" [41].

Згідно зі ст. 1 «Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», цей вид страхування є «системою прав, обов'язків і гарантій, що забезпечують соціальний захист громадян у випадках хвороби, втрати працездатності (повної, часткової чи тимчасової), втрати годувальника, безробіття з незалежних від них причин, старості та інших випадках, передбачених законодавством. Захист здійснюється за рахунок фондів, сформованих через сплату страхових внесків роботодавцями, громадянами та з інших джерел, визначених законом» [42]. Закон визначає принципи соціального страхування в сучасних умовах, описує коло суб'єктів правових відносин і їх правовий статус, а також формує понятійний апарат і основні засади соціального страхування на випадок безробіття. Незабаром після цього уряд ухвалив Постанову «Про затвердження положень щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення», що удосконалило процес реєстрації безробітних, розширило можливості отримання допомоги по безробіттю та створило умови для більш активного залучення безробітних до громадських оплачуваних та сезонних робіт [41].

2 березня 2000 року було ухвалено Закон про страхування на випадок безробіття, який, враховуючи як вітчизняний, так і міжнародний досвід, став основою нової системи соціального страхування на випадок безробіття. Ця система має значні переваги перед попередньою системою соціального забезпечення, як для безробітних, так і для держави в цілому. Основними характеристиками цієї системи є: участь застрахованих осіб у формуванні фондів соціального страхування; поєднання страхових принципів з соціальними послугами, що надаються як застрахованим, так і незастрахованим особам;

використання вже існуючої інфраструктури державної служби зайнятості, якій делеговано більшість функцій з надання матеріальної допомоги та соціальних послуг безробітним; управління системою соціального страхування на випадок безробіття на паритетних засадах між державою, застрахованими особами та роботодавцями [42].

Закон про страхування на випадок безробіття встановлює нові підходи до надання допомоги безробітним, спрямовані на стимулювання їх до активного пошуку роботи. В результаті прийняття цього Закону було скасовано так звану «зрівнялівку», коли всі безробітні отримували однакову допомогу в розмірі 75% або 50% від середньої заробітної плати, незважаючи на різний стаж роботи. Тепер матеріальне забезпечення застрахованих осіб диференціюється в залежності від причин втрати роботи, при цьому перевага надається тим, хто втратив роботу через обставини, що не залежали від них. Закон передбачає тристоронню участь: працівників, які самостійно обирають рід діяльності, роботодавців, які змушені звільняти працівників через банкрутство або для збереження бізнесу, і держави, яка відповідає за соціально-економічну ситуацію в країні та надає соціальний захист безробітним, що не беруть участі в системі соціального страхування, таких як військовослужбовці чи особи, які вперше шукають роботу [18].

З розвитком суспільно-економічних відносин та внаслідок фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр., а також інших факторів, було прийнято низку нормативно-правових актів, які встановлювали нові правила надання допомоги по безробіттю або коригували окремі положення Закону про страхування на випадок безробіття. Серед таких актів: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, включаючи одноразову виплату для організації безробітними підприємницької діяльності» від 20 листопада 2000 р. № 307; Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25 грудня 2008 р. № 799-VI; Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання інформації про осіб, які отримують страхові виплати» від 15 січня 2009 р. №

884-VI; Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» щодо посилення платіжної дисципліни страхувальників і використання страхових коштів» від 21 квітня 2011 р. № 3277-VI та інші.

Значні зміни в нормативно-правову базу державного регулювання надання допомоги по безробіттю внесено Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. № 2464-VI (далі – Закон про єдиний внесок), який набув чинності з 1 січня 2011 р. Цей закон запровадив єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, який сплачується лише до Пенсійного фонду України, що виконуватиме функції для всіх фондів загальнообов’язкового соціального страхування. У 2012 році було прийнято новий Закон України «Про зайнятість населення», який визначає державні гарантії захисту громадян від безробіття та надання відповідної соціальної допомоги. Цей закон також містить розділ, присвячений державному регулюванню статусу безробітних, їх правам і обов’язкам, а також наданню допомоги у випадку часткового безробіття.

Особливо варто відзначити Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 6 квітня 2020 р. № 624, який затверджує Порядок надання допомоги по безробіттю, включаючи одноразову виплату для організації підприємницької діяльності безробітними. У цьому Порядку визначено процедуру та умови надання допомоги по безробіттю, механізм обчислення страхового стажу, а також завдання щодо реєстрації безробітних, які виконують регіональні та базові центри зайнятості, а також їх філії.

З огляду на масштабну військову агресію Росії, були внесені значні зміни до національного законодавства щодо регулювання допомоги по безробіттю. У березні уряд ухвалив Постанову, що визначає особливості реєстрації безробітних, ведення їх обліку та нарахування допомоги під час воєнного стану. Цим документом також внесено корективи до раніше ухвалених урядових Постанов, зокрема, щодо реєстрації безробітних (Постанова від 19 вересня 2018

р. № 792) та надання допомоги в межах Програми «єПідтримка» (Постанова від 9 грудня 2021 р. № 1272).

Більше ніж через місяць після цього парламент ухвалив Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану», який спрощує умови та порядок надання допомоги по безробіттю в ці складні часи для населення країни.

21 червня цього року уряд також затвердив нову Постанову «Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю» № 702, яка визначає умови, механізм виплати допомоги по частковому безробіттю для застрахованих осіб, строки, розмір та критерії її надання, а також процедуру повернення коштів, спрямованих на фінансування цієї допомоги. Ці нормативні акти, як і попередні, спрямовані на підтримку фінансового становища осіб, які втратили роботу через війну і залишилися без засобів до існування, з особливим акцентом на регулювання часткового безробіття.

21 вересня 2022 року Верховна Рада України прийняла законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, зокрема молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці». У цьому документі передбачено низку заходів для підтримки бізнесу при працевлаштуванні окремих категорій населення, а також введення додаткових можливостей для осіб, які перебувають у зонах бойових дій і не розірвали трудові договори з роботодавцями, щоб отримати статус безробітного. Крім того, законопроект визначає, що роботодавці можуть організовувати тимчасову роботу з забезпеченням громадянам усіх трудових прав і гарантій. Важливим нововведенням є також оновлений підхід до умов, тривалості та розміру допомоги по безробіттю, що базується на принципі: чим більший страховий стаж, тим вищий розмір і тривалість соціальної допомоги. Очікується, що цей законопроект сприятиме активізації економічної діяльності в Україні та значному зменшенню кількості безробітних осіб, що стали без роботи через

військові дії, хоча наразі він все ще перебуває на етапі розгляду.

Наприкінці варто підкреслити, що нормативне забезпечення державного регулювання надання допомоги по безробіттю не обмежується лише національним законодавством, а також базується на низці міжнародних актів. Одним із основних документів є Загальна декларація прав людини, прийнята 10 грудня 1948 року, яка в частині 1 статті 25 закріплює право кожної людини на забезпечення у разі безробіття. Крім того, важливими є конвенції Міжнародної організації праці (МОП), зокрема: «Про безробіття» від 29 жовтня 1919 року № 2 (ратифікована Україною 4 лютого 1994 року); «Про організацію служби зайнятості» від 9 липня 1948 року № 88; «Про допомогу особам, які втратили роботу з незалежних від них обставин» від 23 червня 1934 року № 44; «Про платні бюро з працевлаштування» від 1 липня 1949 року № 96; «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21 червня 1988 року № 168; «Про приватні агентства зайнятості» від 19 червня 1997 року № 181.

До міжнародних нормативних актів, що зосереджуються на питаннях безробіття, належить і Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року (ратифікований УРСР 12 листопада 1973 року). У статті 6 цього Пакту зазначається, що держави, які є його учасниками, визнають право на працю, що включає право кожної особи на можливість заробляти на життя через роботу, яку вона вільно обирає або на яку вона добровільно погоджується, при цьому забезпечуючи виконання цього права через необхідні заходи.

Таким чином, нормативне забезпечення державного регулювання надання допомоги по безробіттю охоплює безліч правових актів, у тому числі й міжнародних. Серед основних документів можна виокремити: Конституцію України та Закон України «Про зайнятість населення», які визначають правові засади захисту громадян від безробіття та правовий статус безробітного як суб'єкта трудового права; Під час воєнного стану для врегулювання питань, що стосуються надання допомоги по безробіттю, було прийнято дві урядові постанови та ухвалено законодавчий акт парламентом, що значно спростили процес і порядок надання такої допомоги в умовах складної ситуації в країні.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОСІВСЬКОЇ ФІЛІЇ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Основні напрями консультаційної роботи Косівська філія ІФОЦЗ

Історія створення.

Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості було засновано з метою покращення умов зайнятості населення в Косівському районі Івано-Франківської області. Створення філії стало відповіддю на потреби в регіоні щодо надання послуг для осіб, що шукають роботу, а також для підприємців, які планують розпочати або розвивати власний бізнес. Основним завданням філії стало сприяння забезпеченню ефективного функціонування ринку праці, надання кваліфікованої консультаційної та інформаційної підтримки як для осіб, які шукають роботу, так і для підприємців [4].

Основні напрями діяльності.

1. Консультаційні послуги для безробітних та шукачів роботи.

Філія надає консультації та індивідуальні рекомендації щодо пошуку роботи, складання резюме, проходження співбесід та інших аспектів, пов'язаних з пошуком та працевлаштуванням.

2. Підтримка та консультування підприємців.

Одна з ключових функцій філії полягає у наданні підтримки тим, хто хоче розпочати власну справу. Це включає допомогу у складанні бізнес-планів, поради щодо фінансування та організації бізнесу, а також навчання та підготовка потенційних підприємців.

3. Організація навчальних курсів та семінарів. Філія організовує різноманітні тренінги, курси, семінари та майстер-класи для осіб, які бажають підвищити кваліфікацію, освоїти нові професії або отримати додаткові знання для підприємницької діяльності.

4. Підтримка у створенні нових робочих місць. Філія активно співпрацює з місцевими підприємствами та організаціями для створення нових робочих місць. Це включає як інформування роботодавців про державні програми підтримки, так і безпосереднє залучення до цих програм безробітних осіб.

5. Підтримка соціальної адаптації та реінтеграції. Філія займається підтримкою осіб, які повертаються на ринок праці після тривалого безробіття, а також тих, хто потребує додаткових соціальних послуг для адаптації [27].

Діяльність філії орієнтована на підвищення рівня зайнятості в регіоні, зменшення рівня безробіття та створення сприятливих умов для розвитку підприємництва через надання консалтингових послуг для початківців.

КОСІВСЬКА ФІЛІЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ – структурний підрозділ Івано-Франківського обласного центру зайнятості, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення на території Косівського району.

Основні реквізити:

- ЄДРПОУ: 41688353

- Юридична адреса: Україна, 78600, Івано-Франківська обл., м. Косів, вул. Шевченка, 44А

- Керівник: Кічеряк Віталій Васильович

- Телефон: +38 (034) 272-21-04

- Електронна пошта: ifocz@dcz.gov.ua

Види діяльності:

- Основний вид діяльності (КВЕД):

«84.30 – Діяльність у сфері обов'язкового соціального страхування» [4]

Діяльність філії. Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості надає широкий спектр послуг, спрямованих на сприяння працевлаштуванню населення, зокрема:

- інформування про актуальні вакансії та можливості працевлаштування;
- проведення профорієнтаційних заходів та тренінгів;
- надання консультацій з питань зайнятості та соціального страхування;

- організація тимчасових громадських робіт;
- сприяння розвитку підприємництва та самозайнятості.

Філія активно співпрацює з місцевими роботодавцями, організовує ярмарки вакансій та інші заходи, спрямовані на зменшення рівня безробіття та покращення ситуації на ринку праці регіону.

Організаційна структура управління підприємства

Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості є структурним підрозділом Державного центру зайнятості, відповідальним за реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення на території Косівського району. Основні функції філії включають:

- **Соціальний захист від безробіття** – надання матеріального забезпечення безробітним та сприяння у підборі підходящої роботи.
- **Професійна орієнтація та навчання** – організація професійного навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.
- **Послуги роботодавцям** – надання допомоги у підборі кваліфікованих працівників та консультування з питань трудового законодавства.

Філія також активно співпрацює з місцевими підприємствами та організаціями для забезпечення ефективного функціонування ринку праці в регіоні [36].

Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості є важливим посередником на ринку праці, надаючи безкоштовні послуги з пошуку роботи, підбору персоналу, а також здійснюючи виплату допомоги по безробіттю. Вона забезпечує громадян інформацією про актуальні вакансії та можливості працевлаштування.

Керівництво філією здійснює директор, призначений Міністерством соціальної політики України за погодженням з обласною адміністрацією. Директор має заступників, які відповідають за різні напрямки діяльності філії та призначаються за поданням директора центру.

Основними завданнями Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості є:

- участь у розробці програм зайнятості та заходів щодо соціального захисту населення від безробіття;
- організація, координація та методичне забезпечення роботи районних і міських центрів зайнятості в області, зокрема:
 - а) надання соціальних послуг особам, які потребують допомоги і не можуть конкурувати на ринку праці, згідно з законодавством;
 - б) виплата матеріального забезпечення безробітним відповідно до норм закону.
- надання роботодавцям послуг з підбору працівників та інформаційно-консультаційних послуг;
- формування та використання інформаційно-аналітичної системи для обробки даних про попит і пропозицію робочої сили, а також послуг для населення та роботодавців;
- контроль за дотриманням законодавства про зайнятість та соціальне страхування безробіття на всіх підприємствах, установах та організаціях, зокрема фізичними особами, які використовують найману працю в районі.

Професійна орієнтація в Косівській філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості здійснюється в рамках реалізації державної політики зайнятості відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та спрямована на [18]:

- створення умов для реалізації прав громадян на працю та вільний вибір професії;
- задоволення потреб різних соціальних груп у доступних профорієнтаційних послугах;
- підвищення рівня зайнятості та якості трудового потенціалу.

Завдання профорієнтаційної роботи Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості:

- оптимізація професійного самовизначення та допомога в виборі чи зміні професії, кваліфікації, роботи та напрямку навчання;

- сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та потребами ринку праці;
- підтримка підвищення соціальної та професійної мобільності, мотивація до легальної зайнятості та реалізація індивідуального потенціалу.

Профорієнтаційні послуги надаються усім громадянам, які звернулися до центру зайнятості, а також групам, що потребують професійної орієнтації. Звернувшись, можна отримати профінформаційні та профконсультаційні послуги, а також участь у професійному відборі на замовлення роботодавців.

Організаційна структура управління Косівською філією Івано-Франківського обласного центру зайнятості включає відділ організації працевлаштування населення, який виконує основні завдання:

- реалізація державної політики у сфері зайнятості, реєстрація громадян у службі зайнятості та призначення матеріального забезпечення по безробіттю;
- організація сприяння працевлаштуванню незайнятих громадян, дотримання вимог законодавства щодо зайнятості та соціального страхування;
- застосування заходів активної підтримки безробітних.

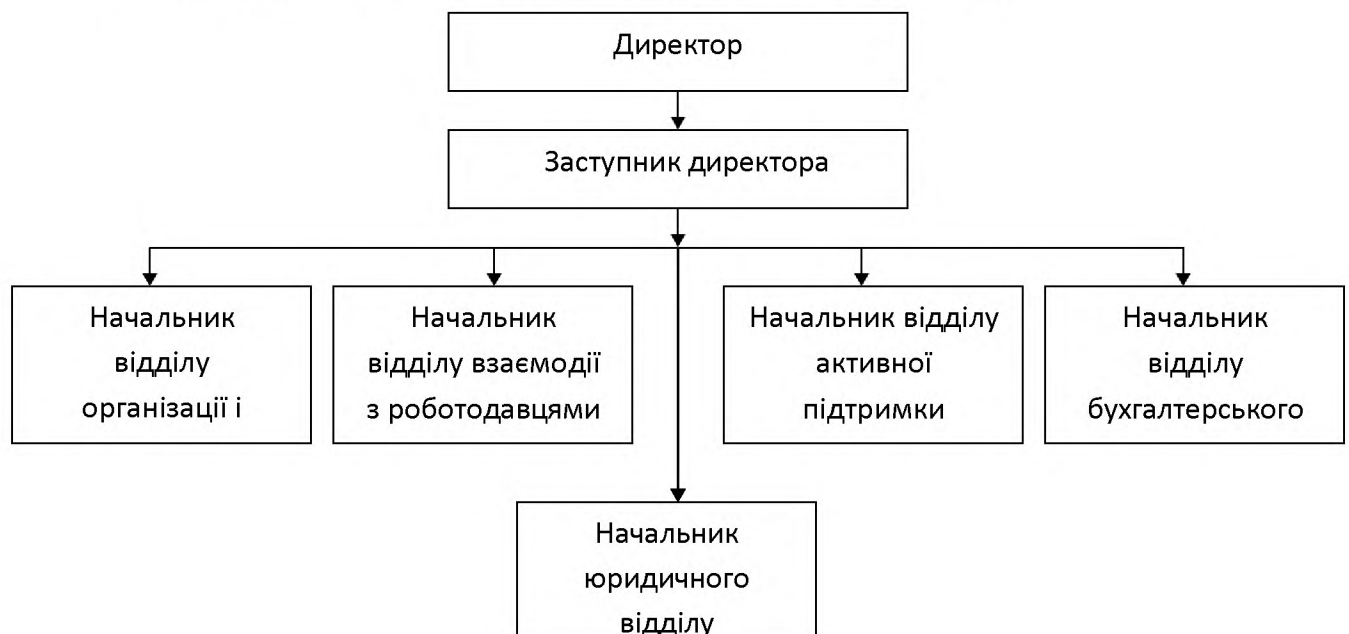


Рис. 2.1. Організаційна структура управління Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості

Джерело: [46]

За період 2020-2023 років кількість безробітних осіб у віці 15-70 років, за даними Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості, у 2021 році зросла на 1,1 тис. осіб порівняно з 2020 роком, досягнувши 55,7 тис. осіб. Рівень безробіття зріс з 9,7% до 10,6% серед робочої сили. Станом на 1 січня 2020 року послуги отримували 25,0 тис. осіб, що на 7,0% більше порівняно з 2019 роком. На обліку перебувало 13,0 тис. безробітних, що на 1,1% більше, серед яких були трактористи, водії, продавці, кухарі, військовослужбовці, бухгалтери та інші спеціальності [2].

2.2. Аналіз статистичних даних щодо кількості звернень і характеристика цільової аудиторії щодо консультацій по відкриттю власної справи

Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості є спеціалізованою державною установою, яка сприяє вирішенню питань зайнятості населення, регулює попит та пропозицію робочої сили в регіоні, а також допомагає громадянам, які шукають роботу, знайти вакансії та підвищити свою кваліфікацію через професійне навчання. Крім того, філія надає соціальну підтримку безробітним, забезпечуючи їх інформацією та консультативною допомогою.

Послуги, які надає Косівська філія, є безкоштовними та охоплюють широкий спектр послуг для громадян, зокрема:

- консультації та інформування щодо стану ринку праці, можливостей працевлаштування;
- підбір вакансій та допомога у пошуку роботи;
- організація професійного навчання та перенавчання для осіб, які хочуть змінити професію чи покращити свою кваліфікацію;
- призначення соціальних виплат громадянам, яких визнано безробітними, відповідно до законодавства України [34].

Основними завданнями Косівської філії є:

- прогнозування та оцінка ситуації на ринку праці в регіоні, сприяння збільшенню зайнятості населення;
- інформування громадян про гарантії та захист від безробіття, прав та можливостей, які надаються службою зайнятості;
- реалізація заходів для підвищення рівня зайнятості серед осіб, які важко знаходять роботу, зокрема, для звільнених громадян;
- надання допомоги роботодавцям у підборі кваліфікованих працівників для їхніх підприємств.

Також філія активно користується сучасними технологіями, зокрема, інтегрованою інформаційно-аналітичною системою «Служба зайнятості», яка забезпечує автоматизацію процесів та підвищує ефективність роботи.

Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості активно використовує інтегровану інформаційно-аналітичну систему, яка створена шляхом модульної побудови для автоматизації операцій, пов'язаних з наданням соціальних послуг та управлінням процесами зайнятості. Впроваджені комп'ютерні модулі дозволяють автоматизувати такі важливі аспекти роботи, як надання послуг безробітним, формування статистичних звітів та робота з коштами загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Ця система включає в себе:

- модулі для формування та обробки заяв на виплати безробітним;
- автоматизацію процесів підбору вакансій для громадян, які звертаються за допомогою до центру зайнятості;
- регулювання доступу та створення відповідних баз даних для обробки інформації про вакансії, осіб, які шукають роботу, та роботодавців.

Впровадження новітніх технологій в обслуговуванні безробітних та роботодавців надає можливість громадянам мати вільний доступ до актуальної та своєчасної інформації про попит та пропозицію робочої сили на ринку праці. Зокрема, у межах цієї системи автоматизовано підбір роботи для безробітних, що дозволяє скоротити час на пошук відповідної вакансії без безпосередньої участі працівників центру зайнятості.

Цей підхід сприяє підвищенню ефективності роботи центру зайнятості, забезпечує прозорість процесів та дозволяє громадянам оперативно реагувати на зміни на ринку праці.

Важливою складовою діяльності є забезпечення реєстрації квитанцій у державному фонді загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, а також регулювання витрат на матеріальне забезпечення для надання соціальних послуг. Цей процес дозволяє службі зайнятості ефективно управляти коштами та своєчасно надавати фінансову підтримку безробітним громадянам.

Ефективність діяльності служби зайнятості, зокрема Косівської філії, полягає у реструктуризації її функцій, що дозволяє досягати високих результатів у наданні якісних соціальних послуг. Важливими аспектами є:

- забезпечення своєчасного працевлаштування безробітних;
- реалізація результативних можливостей для роботодавців у пошуку кваліфікованих працівників;
- використання чинників зовнішнього середовища для підвищення ефективності роботи;
- забезпечення внутрішньої ефективності у наданні послуг та управлінні ресурсами [19].

Таким чином, інтегрована база даних та ефективна організація роботи служби зайнятості дозволяють забезпечити належний рівень підтримки безробітних, сприяють полегшенню пошуку роботи та покращенню ситуації на ринку праці в Україні.

Клієнтами Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості є дві основні групи: шукачі роботи та роботодавці. Для оцінки ефективності діяльності служби зайнятості важливо враховувати окремо результати роботи в обслуговуванні кожної з цих груп, оскільки вони мають різні потреби та очікування від діяльності служби.

Перш за все, оцінюючи ефективність роботи служби зайнятості, слід зосередитися на функції працевлаштування шукачів роботи. Основним критерієм ефективності в цьому випадку є рівень працевлаштування

безробітних громадян, своєчасність та якість підбору вакансій, а також допомога у професійному навчанні та перенавчанні. Важливим аспектом є також забезпечення доступу до актуальної інформації про вакансії через інтегровану систему та підбір роботи в різних частинах країни.

З іншого боку, для роботодавців важливим є ефективність у заповненні вакансій, швидкість і якість підбору працівників, а також підтримка у пошуку кваліфікованих кадрів, які відповідають вимогам підприємства. Служба зайнятості повинна бути ефективною у наданні послуг роботодавцям, забезпечуючи їх необхідною інформацією та підтримкою в процесі підбору персоналу.

Таким чином, оцінюючи ефективність діяльності Косівської філії, доцільно робити акцент на результатах, а не лише на процесах. Ефективність має вимірюватися через реальний ефект: працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у кваліфікованих працівниках.

Для оцінки ефективності діяльності Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості можна використовувати різні методи, зокрема ті, що ґрунтуються на синтетичних показниках ефективності, порівнянні фактичних даних з нормативними чи плановими показниками, а також на експертній оцінці та емпіричних методах. Такі підходи дають можливість об'єктивно оцінити діяльність служби зайнятості та визначити її сильні та слабкі сторони.

Таблиця 2.1

**Показники діяльності Івано-Франківського обласного центру
зайнятості за 2020-2023 роки**

Показник	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	36 600	33 200	30 800	28 500
Працевлаштовано осіб	25 400	23 600	22 100	21 800
Проходило профнавчання, осіб	5 600	5 300	4 900	4 700
Брали участь у громадських роботах	7 000	6 500	6 200	5 800
Середній розмір допомоги по безробіттю, грн	2 800	3 100	3 300	3 500
Отримували допомогу по безробіттю, осіб	28 000	26 500	25 100	24 000

Джерело: [4]

1. Кількість зареєстрованих безробітних:

У 2020 році на обліку було понад 36 тисяч безробітних осіб, що є піковим показником, ймовірно, через економічні наслідки пандемії COVID-19. З кожним роком кількість зареєстрованих зменшується, досягнувши 28 500 осіб у 2023 році. Це може свідчити про поступову стабілізацію ринку праці, зокрема завдяки економічному відновленню після пандемії [4].

2. Працевлаштовано осіб:

Кількість осіб, які знайшли роботу, зменшувалася протягом 2020–2022 років. В 2020 році працевлаштовано 25 400 осіб, в 2023 році - 21 800. Це свідчить про те, що незважаючи на зменшення безробіття, ринок праці може стикатися з проблемами у швидкому працевлаштуванні осіб, зокрема через різноманітні економічні та соціальні фактори.

3. Проходили профнавчання:

Професійне навчання залишається важливим інструментом для покращення кваліфікації безробітних. За останні роки кількість осіб, що проходять профнавчання, стабільно зменшується, хоча й залишається на високому рівні. Це може свідчити про певну стабільність у наданні навчальних послуг та потребу у підготовці кадрів для різних галузей.

4. Громадські роботи:

Кількість осіб, що брали участь у громадських роботах, зменшується з кожним роком. Це може бути пов'язано з економічним зростанням та стабільністю на ринку праці, що знижує потребу в тимчасових робочих місцях.

5. Середній розмір допомоги по безробіттю:

Розмір допомоги по безробіттю поступово збільшується, що може свідчити про зростання соціальних виплат та намагання компенсувати безробітним втрачені доходи у періоди пошуку нової роботи.

6. Отримували допомогу по безробіттю:

Кількість осіб, які отримували допомогу по безробіттю, зменшується разом із зменшенням кількості безробітних, що є нормальним процесом з огляду на стабілізацію економічної ситуації та поступове зростання рівня працевлаштування.

При оцінці показників ефективності діяльності застосовуємо кількісний метод, що базується на розрахунку наступних показників: чисельність безробітних, визначена за методологією МОП, рівень працевлаштування, середня тривалість пошуку роботи, навантаження на 10 вільних робочих місць, питома вага довготривалих безробітних у чисельності безробітних, які перебували на обліку центру зайнятості (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

**Показники оцінки ефективності діяльності центру зайнятості
Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості**

Показник	Формула розрахунку	Бажана динаміка показника
Чисельність безробітних (за методологією МОП), %	$ЧБ\ МОП = (БЗ / Н) * 100\%$ де: БЗ – кількість безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості віком 15-70 років; Н – кількість населення зазначеного віку	Зменшення
Рівень працевлаштування (РП), %	$РП = (КПО / КЗО) * 100\%$ де: КПО – кількість працевлаштованих осіб центром зайнятості; КЗО – кількість зареєстрованих осіб, які звернулися до центру зайнятості	Зростання
Середня тривалість пошуку роботи (СТПР), місяців	$СТПР = ТПР / КПО$ де: ТПР – сумарна тривалість пошуку роботи; КПО – кількість працевлаштованих осіб центром зайнятості	Зменшення
Навантаження на 10 вільних робочих місць (НВРМ), осіб	$НВРМ = (КЗО / КЗВ) * 10$ де: НВРМ – кількість претендентів на 10 вакантних місць; КЗО – кількість зареєстрованих осіб, які звернулися до центру зайнятості; КЗВ – кількість зареєстрованих вакансій	Зменшення
Питома вага довготривалих безробітних у чисельності безробітних (ПВДБ), %	$ПВДБ = (ДБ / КЗО) * 100\%$ де: ДБ – чисельність довготривалих безробітних, які перебували на обліку в центрі зайнятості; КЗО – кількість зареєстрованих осіб, які звернулися до центру зайнятості	Зниження

Джерело: [48]

На основі кількісного методу в таблиці 2.3 визначені показники оцінки ефективності діяльності Косівського обласного центру зайнятості за 2020-2023 роки.

Таблиця 2.3

**Показники оцінки ефективності діяльності центру зайнятості
Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості**

Показник	Формула розрахунку	Бажана динаміка показника	Приблизні дані (2023)
Чисельність безробітних (за методологією МОП), %	$ЧБ\ МОП = (БЗ / Н) * 100\%$, де: БЗ – кількість безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості віком 15-70 років; Н – кількість населення зазначеного віку	Зменшення	6.5%
Рівень працевлаштування (РП), %	$РП = (КПО / КЗО) * 100\%$, де: КПО – кількість працевлаштованих осіб центром зайнятості; КЗО – кількість зареєстрованих осіб, які звернулися до центру зайнятості	Зростання	45%
Середня тривалість пошуку роботи (СТПР), місяців	$СТПР = ТПР / КПО$, де: ТПР – сумарна тривалість пошуку роботи; КПО – кількість працевлаштованих осіб центром зайнятості	Зменшення	4 місяці
Навантаження на 10 вільних робочих місць (НВРМ), осіб	$НВРМ = (КЗО / КЗВ) * 10$, де: НВРМ – кількість претендентів на 10 вакантних місць; КЗО – кількість зареєстрованих осіб, які звернулися до центру зайнятості; КЗВ – кількість зареєстрованих вакансій	Зменшення	25 осіб
Питома вага довготривалих безробітних у чисельності безробітних (ПВДБ), %	$ПВДБ = (ДБ / КЗО) * 100\%$, де: ДБ – чисельність довготривалих безробітних, які перебували на обліку в центрі зайнятості; КЗО – кількість зареєстрованих осіб, які звернулися до центру зайнятості	Зниження	22%

Джерело: [50]

- **Чисельність безробітних** за методологією МОП оцінюється як відсоток від загальної кількості населення працездатного віку. У цьому випадку орієнтовно 6.5% безробітних від загального числа працездатних осіб у Косівському районі.
- **Рівень працевлаштування** – показник ефективності служби зайнятості. Орієнтовно 45% осіб, які звернулися до філії, змогли знайти роботу.
- **Середня тривалість пошуку роботи** розраховується як час, що в середньому витрачають на працевлаштування. Тут орієнтовно 4 місяці.
- **Навантаження на 10 вільних робочих місць** відображає кількість претендентів на одну вакансію. Орієнтовно на 10 вакансій припадає 25 осіб.
- **Питома вага довготривалих безробітних** відображає частку осіб, що знаходяться в статусі безробітного понад 1 рік. Орієнтовно це 22% від загальної кількості зареєстрованих безробітних.

2.3. Вплив консультацій на результативність відкриття власної справи (анкетування, інтерв'ювання, аналіз кейсів тощо)

Консультаційні послуги є одним із ключових інструментів підтримки малого підприємництва, особливо на етапі започаткування власної справи. Вони дозволяють потенційним підприємцям отримати необхідні знання, оцінити власні ресурси, уникнути типових помилок та сформулювати реалістичне бачення ведення бізнесу. До основних напрямів консультацій, які надають центри зайнятості, належать розробка бізнес-плану, вибір організаційно-правової форми, податкове планування, пошук джерел фінансування, а також юридичні й маркетингові аспекти підприємницької діяльності.

Згідно з дослідженнями у сфері підприємництва, наявність якісної попередньої підготовки через консультації значно підвищує ймовірність успішного запуску бізнесу та його життєздатність у перші роки функціонування. Крім того, консультації мають і мотиваційний ефект: людина, яка відчуває підтримку та розуміє механізми дій, частіше наважується на активні кроки у сфері самозайнятості.

У зв'язку з цим, важливим завданням центрів зайнятості є забезпечення доступу до якісних консультаційних послуг, адаптованих до реальних потреб та рівня підготовки осіб, що планують відкрити власну справу.

У процесі проходження виробничої практики на базі Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості було проведено анкетування з метою вивчення ефективності консультаційних послуг, що надаються безробітним громадянам, зацікавленим у започаткуванні власної справи.

Метою дослідження було з'ясувати, наскільки консультаційні послуги впливають на прийняття рішень про відкриття бізнесу, які теми виявилися найбільш корисними для респондентів, а також оцінити загальний рівень задоволеності консультаціями.

Усього було опитано 20 осіб, які зверталися до центру зайнятості протягом останніх двох років з наміром отримати допомогу у сфері самозайнятості. Результати узагальнено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати анкетування респондентів щодо впливу консультацій на процес відкриття власної справи

Показник	Кількість осіб	Частка (%)
Відкрили власну справу	12	60%
На етапі підготовки	5	25%
Відмовилися від ідеї бізнесу	3	15%
Оцінили консультації на 5 балів	9	45%
Оцінили консультації на 4 бали	8	40%
Оцінили консультації на 3 бали	3	15%
Відзначили користь теми «Бізнес-планування»	14	70%
Відзначили користь теми «Фінансування»	11	55%
Висловили побажання мати менторський супровід	8	40%

Джерело: проаналізовано автором на основі анкетування

Згідно з отриманими результатами, консультації, що надаються центром зайнятості, мають значний вплив на процес відкриття власної справи. 60% респондентів повідомили, що вже реалізували свої бізнес-ідеї. Це свідчить про позитивну роль консультаційних послуг у сприянні самозайнятості та підприємницьким ініціативам.

Крім того, близько 25% респондентів перебувають на етапі підготовки до відкриття бізнесу, що підтверджує важливість консультацій на етапі планування. Варто зазначити, що навіть ті, хто з тих чи інших причин відмовився від відкриття бізнесу, вказали, що консультації дали їм чітке розуміння труднощів, з якими можна зіткнутися в процесі підприємницької діяльності, та допомогли ухвалити зважене рішення.

Оцінки, отримані від респондентів щодо якості консультацій, вказують на високий рівень задоволеності. Найбільше респонденти оцінили теми, пов'язані з бізнес-плануванням, фінансуванням та податковим законодавством. Це ще раз підтверджує, що надання детальних і професійних консультацій у цих питаннях має безпосередній вплив на успіх відкриття бізнесу.

На основі отриманих результатів можна зробити кілька ключових висновків. По-перше, консультаційні послуги виявилися ефективним інструментом у підготовці до відкриття власного бізнесу. Безробітні громадяни, які отримали таку допомогу, частіше відчували себе впевненішими та краще підготовленими до підприємницької діяльності.

По-друге, консультування на різних етапах (від ідеї до запуску бізнесу) є необхідним для того, щоб уникнути поширених помилок та забезпечити стійкість підприємницької діяльності в умовах ринку.

По-третє, консультації з практичними порадами щодо фінансування та бізнес-планування є надзвичайно корисними. Однак для покращення результативності відкриття бізнесу слід розглянути можливість запровадження додаткових програм, таких як менторський супровід або практичні тренінги для підприємців-початківців.

У майбутньому важливо продовжувати удосконалювати процес консультування, впроваджуючи інноваційні форми підтримки підприємців, які б сприяли більш ефективному та стійкому розвитку малого бізнесу в регіоні.

РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

3.1. Пропозиції щодо вдосконалення консультаційної підтримки в Косівська філія ІФОЦЗ та визначення критеріїв «успішності» відкриття справи

У сучасних умовах цифровізації та зростання вимог клієнтів до якості послуг, Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості має впроваджувати сучасні управлінські підходи, які дозволять підвищити ефективність консультаційної підтримки. Найперспективнішими є клієнтоорієнтований підхід, що передбачає індивідуалізацію послуг відповідно до потреб безробітних, та цифровізація консультацій, яка забезпечить зручність і оперативність обслуговування.

Для оцінки результативності підтримки важливо визначити основні критерії «успішності» відкриття власної справи, зокрема факт реєстрації бізнесу, стабільність його функціонування та задоволеність клієнтів якістю наданих послуг.

Впровадження цих заходів сприятиме підвищенню якості та доступності консультацій, що в свою чергу збільшить кількість успішних підприємців серед безробітних, які звертаються до центру зайнятості.

Таблиця 3.1

**Етапи, цілі та структура моделей вдосконалення консалтингових
послуг**

№	Модель	Сутність	Ключові принципи	Інструменти та очікувані результати
1	Agile-консалтинг	Гнучкий підхід, що передбачає ітеративну роботу і швидку адаптацію до змін у співпраці з клієнтом.	Ітерації; фокус на клієнті; адаптивність; мультидисциплінарні команди.	Швидке впровадження; точне врахування потреб клієнта; підвищення задоволеності клієнтів.
2	Lean-консалтинг	Орієнтація на оптимізацію процесів, усунення зайвого та максимізацію цінності для клієнта.	Максимізація цінності; усунення втрат; постійне вдосконалення.	Аналіз і оптимізація бізнес-процесів; скорочення ресурсів; підвищення рентабельності та ефективності.
3	Цифрова модель консалтингу	Використання цифрових технологій для автоматизації, аналізу даних і взаємодії з клієнтами.	CRM-системи; Big Data; штучний інтелект; хмарні платформи.	Автоматизація рутинних завдань; покращення якості послуг; швидкий доступ до даних; підвищення точності рішень.
4	Клієнтоорієнтований консалтинг	Індивідуальний підхід і довгострокове партнерство з клієнтом, що базується на постійному діалозі.	Індивідуалізація; довгострокова підтримка; залучення клієнта.	Персоналізовані рішення; підвищення лояльності; формування міцних партнерських відносин.
5	Модель управління змінами	Допомога у впровадженні змін з мінімальними ризиками та максимальною ефективністю.	Діагностика потреб; стратегія змін; комунікація; супровід.	Успішна реалізація змін; підвищення адаптивності організації; зміцнення партнерських відносин.

Джерело: сформована автором

Ключові принципи моделі клієнтоорієнтованого консалтингу для вдосконалення консультаційної підтримки у Косівській філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості включають:

1. Індивідуалізація послуг – розробка унікальних рішень, які враховують специфічні потреби кожного клієнта з урахуванням галузевих особливостей та бізнес-контексту [52].

2. Довгострокове партнерство – підтримка клієнта протягом усього життєвого циклу проекту, включно з супроводом після завершення впровадження консультаційних рекомендацій.

3. Активна комунікація – постійна взаємодія з клієнтом для уточнення потреб і пріоритетів, використання зворотного зв'язку для оперативного коригування стратегії реалізації.

4. Висока якість обслуговування – своєчасне реагування на запити клієнтів, а також надання прозорих і зрозумілих рекомендацій.

5. Залученість клієнта у процес – інтеграція клієнта на всіх ключових етапах проекту, включно з участю клієнтських представників у прийнятті рішень [53].

Етапи впровадження моделі клієнтоорієнтованого консалтингу

Перший крок – діагностика потреб клієнта через аналіз бізнес-контексту та опитування, щоб зрозуміти його очікування. Далі розробляється індивідуальний план дій, який враховує цілі клієнта та особливості ринку. На етапі реалізації відбувається тісна співпраця і коригування плану за потреби. Після цього проводиться оцінка результатів за ключовими показниками та збір зворотного зв'язку. Важливою складовою є й постійна підтримка клієнта після завершення проекту.

Основні інструменти

Для якісної підтримки використовуються CRM-системи для управління інформацією про клієнтів, опитування для виявлення потреб, аналітичні платформи для прогнозів і цифрові платформи, що забезпечують зручну комунікацію.

Модель клієнтоорієнтованого консалтингу спрямована на кілька ключових переваг. По-перше, вона підвищує лояльність клієнтів за рахунок високої якості обслуговування, що формує довгострокові партнерські відносини. По-друге, персоналізовані рішення допомагають досягати кращих

результатів проектів завдяки більшій ефективності та точності. По-третє, впровадження таких підходів підвищує конкурентоспроможність організації, забезпечуючи їй переваги на ринку. Нарешті, завдяки чіткому розумінню потреб клієнта відбувається оптимізація внутрішніх процесів та ефективніше розподілення ресурсів.

Модель клієнтоорієнтованого консалтингу є важливою складовою для забезпечення конкурентоспроможності в сучасних умовах. Вона дозволяє створювати якісні, гнучкі рішення, які враховують індивідуальні потреби клієнтів, сприяючи їхньому успіху та підвищуючи цінність консультаційних послуг.

Цифрова модель консалтингу – це сучасний підхід до надання консультаційних послуг, який базується на впровадженні цифрових технологій у всі етапи консалтингового процесу: від діагностики проблем клієнта до реалізації і контролю запропонованих рішень. Впровадження цієї моделі дозволяє пришвидшити та підвищити точність вирішення бізнес-завдань за рахунок автоматизації процесів і використання великих даних.

Основними складовими цифрової моделі є аналітика даних (Big Data), яка передбачає збір та аналіз великих обсягів різноманітної інформації для глибшого розуміння проблем і вибору оптимальних рішень. Для цього використовуються сучасні платформи, такі як Hadoop, Google BigQuery, Azure Synapse. Крім того, значну роль відіграють штучний інтелект і машинне навчання, які допомагають прогнозувати результати, моделювати різні сценарії та автоматизувати рутинні завдання.

Застосування цифрової моделі консалтингу підвищує ефективність та інноваційність консультаційної підтримки, що є особливо актуальним для Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості в контексті відкриття власної справи.

Для ефективної консультаційної підтримки у Косівській філії ІФОЦЗ важливо використовувати сучасні інструменти, які допомагають створювати персоналізовані стратегії для клієнтів. До основних таких інструментів належать:

- Хмарні технології (Cloud Solutions), що забезпечують зручне зберігання та доступ до даних з будь-якої точки у будь-який час. Серед популярних платформ – Microsoft Azure, Amazon Web Services (AWS), Google Cloud. Важливу роль відіграють цифрові платформи для спільної роботи і віддаленої взаємодії з клієнтами, наприклад, Slack, Trello, Microsoft Teams.
- Автоматизація процесів (RPA – Robotic Process Automation), яка дозволяє роботизувати рутинні завдання, такі як обробка даних або формування звітів. Популярні інструменти для цього: UiPath, Blue Prism, Automation Anywhere. Також цифрові маркетингові стратегії допомагають ефективно залучати клієнтів через соціальні мережі, SEO та онлайн-платформи.
- Кібербезпека, яка гарантує захист персональних даних клієнтів за допомогою сучасних технологічних рішень, що є невід’ємною складовою цифрової консультаційної підтримки.

Впровадження цих інструментів сприятиме підвищенню якості консультаційної підтримки та успішності відкриття власної справи.

Критерії «успішності» відкриття власної справи

Для оцінки ефективності консультаційної підтримки в Косівській філії ІФОЦЗ та визначення рівня «успішності» відкриття бізнесу важливо враховувати такі ключові критерії:

1. Фінансова стабільність і прибутковість бізнесу – здатність підприємства генерувати достатній дохід для покриття витрат і отримання прибутку протягом визначеного періоду (6-12 місяців).
2. Рівень задоволеності клієнта консультаційною підтримкою – оцінка якості наданих послуг через опитування, зворотний зв’язок та рівень повторних звернень за консультаціями.
3. Ступінь реалізації бізнес-плану – виконання основних етапів і цілей, передбачених у стартовому плані розвитку справи.
4. Залучення та утримання клієнтів – кількість нових клієнтів та показники лояльності, що свідчать про здатність бізнесу утримувати ринок.
5. Інноваційність і адаптивність – впровадження сучасних технологій, готовність до змін у ринковому середовищі та оперативна реакція на виклики.

6. Рівень самостійності підприємця – здатність власника справи самостійно приймати управлінські рішення та ефективно вести бізнес [27].

Використання цих критеріїв дозволить систематично оцінювати результати консультаційної підтримки, підвищувати якість послуг Косівської філії ІФОЦЗ та сприяти більшій кількості успішно відкритих і стабільних бізнесів у регіоні.

Виклики впровадження цифрової моделі консалтингу

Впровадження цифрової моделі консалтингу в Косівській філії ІФОЦЗ стикається з низкою викликів:

1. Висока вартість технологій, що потребує значних інвестицій для закупівлі, налаштування та підтримки цифрових інструментів.
2. Необхідність навчання персоналу, яке включає розвиток цифрових навичок співробітників для ефективного використання нових технологій у роботі.
3. Загрози кібербезпеки, що зумовлюють потребу в надійному захисті конфіденційної інформації клієнтів та бізнесу.
4. Сприйняття клієнтів, адже не всі клієнти готові чи мають достатній рівень довіри до повної цифровізації консультаційних процесів.

Цифрова модель консалтингу є важливим напрямом розвитку сучасних консалтингових послуг. Вона забезпечує надання більш інноваційних, швидких та точних рішень, що адаптовані під індивідуальні потреби клієнтів. Для Косівської філії ІФОЦЗ впровадження цієї моделі сприятиме підвищенню конкурентоспроможності, ефективності роботи та задоволеності клієнтів у динамічному бізнес-середовищі [58].

Практичне значення моделей консалтингу полягає у забезпеченні високої ефективності, результативності та гнучкості послуг, що дозволяє успішно вирішувати складні бізнес-завдання, впроваджувати зміни та покращувати результати діяльності (див. Таблицю 3.2).

Таблиця 3.2

Практичне значення моделей управлінського консалтингу

Модель	Практичне значення
Agile-консалтинг	1. Гнучке управління, що дозволяє швидко реагувати на зміни.
	2. Прискорення реалізації проектів завдяки ітеративному підходу.
	3. Вища задоволеність клієнтів через постійну співпрацю.
	4. Зниження ризиків завдяки ранньому виявленню проблем.
Lean-консалтинг	1. Економія ресурсів шляхом усунення зайвих процесів.
	2. Максимізація цінності рішень для клієнта.
	3. Покращення бізнес-процесів через постійне вдосконалення.
	4. Мінімізація втрат у ланцюжках створення цінності.
Цифрова модель консалтингу	1. Підвищення точності рішень завдяки Big Data і штучному інтелекту.
	2. Доступність послуг через хмарні технології і онлайн-платформи.
	3. Автоматизація рутинних процесів і зниження витрат часу.
	4. Впровадження інноваційних технологій у бізнес-контексти.
	5. Моніторинг та коригування рішень у режимі реального часу.
Клієнтоорієнтований консалтинг	1. Зростання лояльності через індивідуальний підхід і персоналізацію.
	2. Точна адаптація рішень до конкретних потреб клієнта.
	3. Встановлення довгострокових партнерських відносин.
	4. Підвищення репутації компанії завдяки клієнтоорієнтованості.
Управління змінами (Change Management)	1. Зниження опору змінам серед співробітників і клієнтів.
	2. Системний підхід до впровадження нововведень.
	3. Підвищення адаптивності бізнесу до змін зовнішнього середовища.
	4. Ефективне управління ризиками під час трансформацій.
Стратегічний консалтинг	1. Довгострокове планування розвитку компанії.
	2. Аналіз ринку і визначення нових можливостей.
	3. Оптимізація бізнес-моделей для підвищення ефективності.
	4. Врахування соціальних, економічних та екологічних факторів у стратегії.

Джерело: [16]

Загальне практичне значення моделей консалтингу:

- 1) підвищення ефективності, так як усі моделі спрямовані на оптимізацію ресурсів, скорочення витрат і покращення результатів;
- 2) розширення можливостей клієнтів, так як впровадження сучасних інструментів і підходів дозволяє клієнтам адаптуватися до нових умов і досягати своїх цілей [59].

Інновації, так як усі моделі стимулюють інтеграцію новітніх технологій і

методик у бізнес-процеси клієнтів.

Підтримка у кризових ситуаціях, так як усі моделі допомагають клієнтам подолати складнощі та мінімізувати ризики.

Формування довіри, в основі якої підходи, орієнтовані на клієнта, сприяють встановленню довгострокових і продуктивних відносин.

3.2. Результати опитування/аналіз кейсів підприємців, які скористалися консультаціями Косівська філія ІФОЦЗ

В сучасних умовах, коли період безробіття зростає, а якість та кількість вакансій на місцевих ринках праці не завжди відповідають вимогам продуктивної зайнятості, виникають суттєві виклики у роботі служби зайнятості, зокрема щодо ефективного працевлаштування безробітних.

Дослідження діяльності Державної служби зайнятості [16] демонструє, що основною методологією роботи центрів зайнятості є уніфікована технологія надання соціальних послуг. Головні напрями включають навчання безробітних навичкам самостійного пошуку роботи, розширення інформування про наявні вакансії, підтримку у започаткуванні власної справи, а також залучення громадян до оплачуваних робіт, профорієнтаційних заходів і професійного навчання.

За умов скорочення кількості вакансій та подовження періоду безробіття, регіональні центри зайнятості, зокрема Косівська філія ІФОЦЗ, мають переглянути існуючі методики працевлаштування для окремих категорій безробітних. Особливу важливість набуває індивідуалізація підходу до кожного клієнта, з урахуванням його професійних здібностей, мобільності та мотивації до праці. Значущою є також організація профілювання безробітних за групами ризику, що дозволить більш цілеспрямовано і ефективно надавати консультаційну підтримку та сприяти успішному відкриттю власної справи.

Врахування індивідуальних вподобань, здібностей та рівня трудової мотивації безробітних відкриває можливості для розширення спектру заходів взаємодії з цією категорією клієнтів. Диференційований підхід і сегментація

безробітних за ймовірністю тривалості їхнього безробіття дозволяють максимізувати ефективність активних програм зайнятості та підвищити якість роботи служби зайнятості.

У зв'язку з цим виникає необхідність впровадження в практику роботи Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості технології профілювання безробітних.

Профільювання безробітних – це методика сегментації зареєстрованих безробітних за такими характеристиками, як професійна діяльність, рівень освіти, кваліфікація, стать, вік та іншими соціально-демографічними факторами, а також з урахуванням мотивації до праці та перспектив працевлаштування [33]. Оцінка ризику тривалого безробіття базується на індивідуальних особливостях кожного безробітного, що відображають його потенціал та рівень мотивації.

Процедура профілювання включає три основні етапи, які виконують фахівці Косівської філії ІФОЦЗ для ефективної підтримки працевлаштування безробітних.

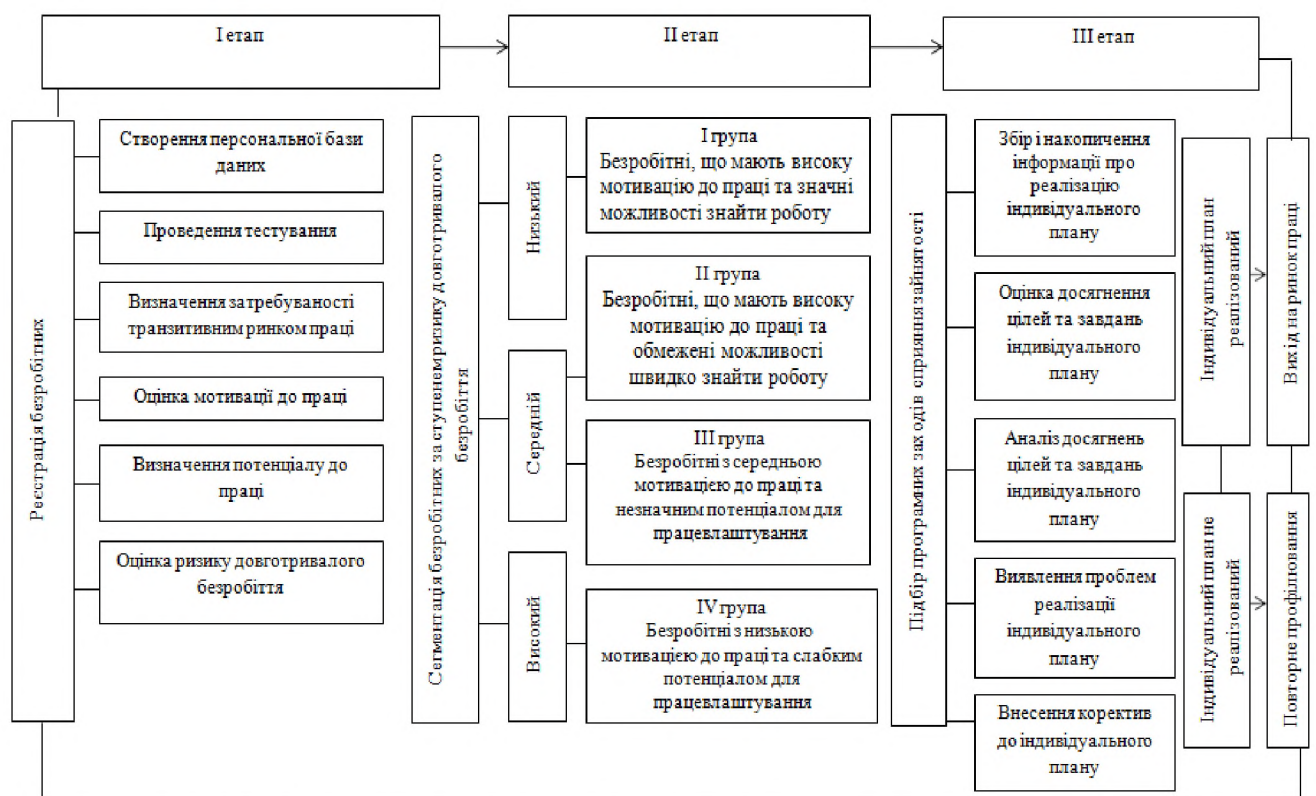


Рисунок 3.1 Технологія профілювання безробітного населення

Джерело: [15]

Перший етап процедури профілювання безробітного включає його реєстрацію та ухвалення рішення щодо надання статусу безробітного, що є необхідною умовою для подальшого тестування і формування індивідуалізованої бази даних. Після реєстрації фахівець Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості ознайомлює безробітного з метою профілювання, важливістю тестування та його перевагами.

Тестування охоплює збір інформації за трьома ключовими складовими профілю безробітного:

1. Базові дані – вік, стать, рівень освіти, сімейний стан, місце проживання;
2. Професійні дані – статус зайнятості, кваліфікація, стаж роботи, умови праці, професійні прагнення;
3. Особистісні дані – мотивація, соціальні навички, потенціал до працевлаштування [20].

На другому етапі, використовуючи спеціальні методики, аналізують потенціал та мотивацію безробітного до виходу на тимчасову робочу позицію (ТРП), а також оцінюють ризик тривалого безробіття. За результатами тестування безробітних сегментують на чотири групи (див. таблицю 3.3).

Такий підхід дозволяє точніше визначити категорії безробітних з високим потенціалом і мотивацією, які мають низький ризик тривалого безробіття та потребують стандартних заходів активної політики зайнятості. Одночасно сегментація допомагає оперативно виявляти групи з високим ризиком тривалого безробіття і залучати їх до спеціальних програм підтримки працевлаштування.

Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості надає комплексні послуги безробітним, сприяючи їх ефективному працевлаштуванню. На третьому етапі профілювання формується індивідуальний план дій для кожного безробітного, який базується на зібраних раніше даних. Цей план включає перелік активних заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності безробітного з урахуванням його інтересів та потреб локального ринку праці [54]. Фахівець центру зайнятості

ознайомлює безробітного з планом і надає підтримку для його реалізації. Безробітний самостійно визначає пріоритетні заходи, які він вважає найбільш важливими для свого працевлаштування.

Таблиця 3.3

**Сегментація безробітних за категоріями ризику тривалості
безробіття**

Групи сегментації	Критерії оцінювання потенціалу до працевлаштування	Очікувана тривалість безробіття
I. Висока мотивація та значні можливості праці	1. Відповідність освіти, кваліфікації та досвіду вимогам робочого місця. 2. Наявність кваліфікації у суміжних професіях. 3. Попит на кваліфікацію на ринку праці. 4. Відсутність тривалих перерв у стажі. 5. Нечасті зміни професійної діяльності. 6. Відсутність звільнень за статтями. 7. Мінімальна тривалість перебування в статусі безробітного (до 1 місяця).	Менше 1 місяця
II. Висока мотивація, обмежені можливості праці	1. Належність до певних соціально-демографічних або освітніх груп. 2. Наявність незначних перерв у стажі. 3. Відсутність навичок пошуку роботи. 4. Звільнення через скорочення штату.	1-4 місяці
III. Середня мотивація, незначний потенціал праці	1. Значна тривалість незайнятості. 2. Висока оплата праці на попередньому місці. 3. Стаж роботи понад 25 років. 4. Наявність однієї професії та відсутність бажання перенавчатися. 5. Зневіра у пошуку роботи. 6. Професія не користується попитом.	4-12 місяців
IV. Низька мотивація та слабкий потенціал праці	1. Звільнення за порушення трудової дисципліни. 2. Часті зміни роботи. 3. Тривала непрацездатність. 5. Поганий стан здоров'я.	Понад 1 року

Джерело: створено автором

Сьогодні ключовими завданнями служби зайнятості є розвиток активних програм зайнятості населення; підвищення конкурентоспроможності безробітних; адресна підтримка соціально-незахищених категорій населення; впровадження нових партнерських відносин з роботодавцями та стимулювання

їх до створення нових робочих місць. У таблиці 3.4 наведено основні пріоритетні завдання Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості, спрямовані на реалізацію технології профілювання безробітних для обох цільових груп споживачів послуг.

Таблиця 3.4

**Спектр пріоритетних завдань Косівського обласного центру
зайнятості на шляху реалізації технології профілювання безробітного**

Рівень пріоритету	Завдання служби зайнятості	Послуги для безробітних	Послуги для роботодавців
I рівень	Реєстрація безробітних. Надання допомоги по безробіттю. Сприяння розширенню доступу до інформації про моніторинг потреб ринку праці. Індивідуальна робота з безробітними. Оцінювання сильних та слабких сторін безробітного. Розроблення індивідуального плану сприяння зайнятості. Інформування про заходи активної політики зайнятості. Забезпечення підтримки. Організація моніторингу реалізації індивідуального плану.	- Індивідуальна робота з безробітними - Оцінка потенціалу та мотивації - Розробка індивідуальних планів дій - Інформування про можливості працевлаштування та навчання	- Інформування про кваліфікаційний склад та потреби - Моніторинг потреб роботодавців - Сприяння проведенню співбесід із кандидатами - Підтримка підготовки і підвищення кваліфікації працівників - Надання компенсацій за працевлаштування
II рівень	Надання послуг з планування кар'єри, професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Організація консультативних сесій для безробітних. Підтримка та інформування про потреби ринку праці.	- Консультації щодо кар'єрного розвитку - Професійне навчання і підвищення кваліфікації - Проведення тренінгів та семінарів	- Підтримка у пропозиції робочої сили - Стимулювання роботодавців до створення вакансій - Організація онлайн-комунікацій з роботодавцями
III рівень	Використання ІТ-технологій для оцінки ризиків довготривалого безробіття. Моніторинг працевлаштування. Планування активних заходів підтримки. Проведення семінарів і тренінгів.	- Оцінка ризиків та потреб безробітних - Моніторинг працевлаштування - Проведення навчальних заходів	- Реєстрація вакансій та інформування про їх заповнення - Консалтинг з управління персоналом - Підбір кадрів для тимчасових робіт - Підтримка у розв'язанні трудових конфліктів

Джерело: [16]

Косівська філія ІФОЦЗ визначає пріоритетні завдання, які реалізуються на різних рівнях пріоритетності та орієнтовані на дві основні цільові групи – безробітних та роботодавців. Такий підхід забезпечує комплексну підтримку та підвищення ефективності процесу працевлаштування.

Косівська філія Івано-Франківського обласного центру зайнятості впроваджує комплексну технологію профілювання безробітних, спрямовану на підвищення ефективності працевлаштування та оптимізацію ресурсів. Завдання першого рівня пріоритетності зосереджені на моніторингу потреб роботодавців і безробітних, що дозволяє виявляти невідповідність між кваліфікаціями кандидатів і вимогами ринку праці вже на початковому етапі. Завдання другого і третього рівнів охоплюють ширший спектр підтримки, включаючи розробку методології сегментації шукачів роботи, удосконалення баз даних, диференціацію технологій для різних груп безробітних та впровадження спеціалізованих програм для осіб із високим ризиком довготривалого безробіття.

Впровадження профілювання сприяє підвищенню конкурентоспроможності безробітних, скороченню тривалості безробіття, а також оптимізації бюджетних витрат і гнучкості роботи служби зайнятості з урахуванням ресурсних можливостей.

3.3. Чинники, що найбільше впливають на успішність (на основі зібраних даних) Косівського центру зайнятості у сприянні підприємницькій діяльності та розвитку цього ринку праці

Удосконалення стратегій консалтингових послуг у Косівському центрі зайнятості базується на інтеграції сучасних підходів, технологій і практик, що підвищують ефективність, якість та конкурентоспроможність. Основні чинники успішності включають:

1. Інноваційний розвиток.

Впровадження сучасних технологій, зокрема використання Big Data та аналітичних платформ для прийняття рішень на основі даних. Застосування штучного інтелекту (AI) для моделювання управлінських сценаріїв і автоматизації рутинних процесів, впровадження хмарних технологій для швидкого доступу до інформації та дистанційної співпраці. Розробка цифрових платформ, включно з онлайн-консультаціями та інтерактивними інструментами для спільної роботи з клієнтами.

2. Клієнтоорієнтованість.

Персоналізація консалтингових рішень з урахуванням специфіки кожного клієнта і галузі. Використання CRM-систем для управління взаємодією, регулярне отримання зворотного зв'язку для оцінки якості послуг, забезпечення підтримки клієнтів на всіх етапах проектів. Розширення спектру послуг, зокрема додавання цифрового консалтингу, управління змінами і кібербезпеки.

3. Оптимізація внутрішніх процесів.

Автоматизація бізнес-процесів через роботизовану автоматизацію (RPA), впровадження ERP-систем для покращення управлінських процесів. Стандартизація якості послуг та внутрішніх процедур, використання шаблонів для типових завдань. Розвиток компетенцій співробітників через навчальні програми та професійний розвиток.

4. Гнучкість стратегій.

Використання Agile-методологій для адаптації до змін і підвищення ефективності управління проектами. Гнучке планування із можливістю коригування стратегій відповідно до потреб клієнтів. Ітеративне вдосконалення на основі аналізу результатів реалізації проектів.

5. Конкурентоспроможність і позиціонування.

Розширення ринкової присутності, зокрема вихід на нові ринки, включно з міжнародними. Використання цифрових каналів для просування послуг, бенчмаркінг кращих практик конкурентів та адаптація їх рішень. Розробка унікальної пропозиції цінності (Value Proposition) і орієнтація на стійкий розвиток із дотриманням соціальних та екологічних стандартів.

6. Використання сучасних методологій.

Lean-консалтинг для усунення втрат у бізнес-процесах клієнтів, застосування PDCA-циклу для постійного вдосконалення. Діагностичний консалтинг із глибоким аналізом стану бізнесу клієнтів (SWOT, GAP, PESTLE). Управління змінами (Change Management) з метою мінімізації опору і впровадження трансформацій за структурованими підходами.

Очікувані результати реалізації напрямів удосконалення консалтингових послуг у Косівському центрі зайнятості включають:

1. Підвищення якості наданих послуг.
2. Збільшення задоволеності клієнтів та рівня їхньої лояльності.
3. Розширення клієнтської бази завдяки впровадженню інноваційних і персоналізованих рішень.
4. Оптимізація ресурсів компанії та зростання її рентабельності.
5. Підвищення конкурентоспроможності у Косівському центрі зайнятості на ринку консалтингових послуг.

Для досягнення цих результатів необхідно впроваджувати стратегії та підходи, що дозволяють компанії адаптуватися до ринкових викликів, зміцнити свої позиції та виділитися серед конкурентів. Саме підвищення конкурентоспроможності є ключовим чинником успіху в розвитку підприємницької діяльності та підтримці ринку праці через діяльність Косівського центру зайнятості.

Нижче наведено ключові дії, які сприяють досягненню високої ефективності у підтримці підприємницької діяльності та розвитку ринку праці через діяльність Косівського центру зайнятості:

1. Розширення спектра послуг.

Впровадження нових напрямів консалтингу, серед яких: цифровий консалтинг (підтримка цифрової трансформації бізнесу), консалтинг зі сталого розвитку (ESG) із врахуванням екологічних, соціальних та управлінських стандартів, кібербезпека (аналіз ризиків та захист даних), а також розробка нішевих продуктів для специфічних галузей (промисловість, фінансовий сектор, IT).

2. Інноваційний розвиток.

Інтеграція цифрових технологій: використання Big Data, аналітичних платформ та штучного інтелекту для оптимізації рішень; автоматизація внутрішніх процесів за допомогою роботизованої автоматизації процесів (RPA); створення онлайн-платформ для дистанційної роботи з клієнтами; забезпечення прозорості через інтерактивні панелі моніторингу.

3. Підвищення якості послуг.

Впровадження стандартів ISO в управлінському консалтингу, проведення регулярних внутрішніх аудитів, системний клієнтоорієнтований підхід із використанням CRM-систем та активне отримання і врахування зворотного зв'язку від клієнтів.

4. Підвищення ефективності маркетингових стратегій.

Активне використання цифрового маркетингу (соціальні мережі, SEO, контент-маркетинг), організація вебінарів, конференцій і тренінгів, розробка сильного бренду, створення портфоліо успішних проектів для демонстрації експертності.

5. Зміцнення команди.

Регулярне навчання і розвиток персоналу, участь у міжнародних конференціях та освітніх програмах, залучення експертів із нових напрямів консалтингу, таких як цифрова трансформація і кібербезпека.

6. Розширення ринкової присутності.

Вихід на нові ринки, зокрема міжнародні; розвиток партнерств із іноземними компаніями; адаптація послуг для різних типів клієнтів, включаючи малий і середній бізнес.

7. Підвищення фінансової ефективності.

Оптимізація внутрішніх процесів за допомогою ERP-систем; скорочення витрат через автоматизацію і стандартизацію; впровадження KPI для оцінки успіху проектів і загальної рентабельності.

8. Конкурентна розвідка та бенчмаркінг.

Аналіз діяльності конкурентів, вивчення та адаптація передових практик провідних гравців ринку, порівняння власних послуг із ринковими стандартами для визначення напрямів удосконалення.

Очікувані результати від реалізації заходів удосконалення консалтингових послуг Косівського центру зайнятості:

1. Підвищення рівня задоволеності клієнтів завдяки якісним, інноваційним та персоналізованим послугам.
2. Розширення клієнтської бази та збільшення частки компанії на ринку консалтингових послуг.
3. Зростання впізнаваності бренду Косівського центру зайнятості і його формування як лідера у галузі.
4. Підвищення рентабельності через оптимізацію внутрішніх процесів і ефективне управління ресурсами.

Основними напрямками вдосконалення стратегій консалтингових послуг є підвищення конкурентоспроможності компанії, підвищення ефективності роботи та якості обслуговування клієнтів. Практична цінність цих ініціатив полягає у стимулюванні розвитку бізнесу Косівського центру зайнятості та створенні доданої вартості для його клієнтів (див. Табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Практичне значення вдосконалення стратегій консалтингових послуг у Косівському центрі зайнятості

Напрямок вдосконалення	Значення для Косівського центру зайнятості	Значення для підприємців (клієнтів центру)
Покращення якості послуг	- Зміцнює довіру до центру та підвищує задоволеність користувачів. - Виділяє центр серед інших завдяки високим стандартам обслуговування.	- Забезпечує ефективну підтримку підприємницької діяльності. - Сприяє покращенню управлінських процесів у бізнесі клієнтів.
Інтеграція інновацій	- Оптимізує внутрішні процеси, скорочує витрати часу та ресурсів. - Дозволяє обробляти великі масиви даних для прийняття точніших рішень.	- Надає доступ до сучасних інструментів цифрової трансформації та прогнозової аналітики. - Знижує ризики бізнесу через аналітичні рекомендації.
Клієнтоорієнтованість	- Підвищує рівень повторних звернень та формує довгострокові партнерські відносини. - Зміцнює репутацію центру на регіональному ринку.	- Гарантує індивідуальний підхід до потреб кожного підприємця. - Підвищує ефективність бізнес-операцій клієнтів через персоналізовані рішення.
Оптимізація процесів	- Знижує витрати через впровадження автоматизації	- Скорочує час на отримання послуг і підвищує їх якість.

	та стандартизації процесів. - Підвищує продуктивність роботи працівників центру.	- Забезпечує прозорість та передбачуваність консалтингового процесу.
Розширення ринкової присутності	- Дозволяє залучати нових клієнтів на локальному та регіональному рівнях. - Сприяє диверсифікації ризиків та стабільності роботи центру.	- Розширює можливості отримання якісних консультаційних послуг. - Сприяє розвитку підприємництва на нових ринках для клієнтів.
Впровадження сучасних методологій	- Підвищує адаптивність і гнучкість управління проектами через методи Agile і Lean. - Забезпечує постійне вдосконалення внутрішніх стратегій.	- Сприяє безпечному та ефективному впровадженню змін у бізнес-процеси клієнтів. - Підвищує конкурентоспроможність підприємств завдяки впровадженню кращих практик.
Розвиток компетенцій персоналу	- Підвищує експертність співробітників та їхню здатність впроваджувати інновації. - Забезпечує актуальність знань і навичок у відповідь на потреби ринку.	- Гарантує високу якість консалтингових послуг. - Забезпечує доступ до сучасних і передових рішень у сфері підприємництва.
Загальне практичне значення	- Підвищення ефективності роботи центру, зміцнення його позицій і збільшення впливу на ринок праці. - Формування іміджу надійного партнера для підприємців.	- Отримання актуальних, якісних та професійних рішень, які підтримують розвиток бізнесу. - Поліпшення бізнес-показників завдяки професійній підтримці.

Джерело: [34]

Отже, реалізація запропонованих напрямів удосконалення забезпечує Косівський центр зайнятості статус лідера на ринку консалтингових послуг, що дає можливість ефективно реагувати на сучасні виклики бізнес-середовища.

Для підвищення ефективності підтримки підприємницької діяльності та розвитку ринку праці Косівський центр зайнятості прагне розвивати стратегічний консалтинг, який базується на довгострокових стратегіях розвитку. Це дозволить оптимізувати використання ресурсів і покращити конкурентоспроможність регіонального ринку праці. Центр має здійснювати такі ключові заходи:

1. Консультації з управління організацією, що включають діагностику проблем в організаційній структурі, оптимізацію управлінських процесів і підвищення ефективності роботи підприємств.

2. Консультації з оптимізації бізнес-процесів, які передбачають аналіз існуючих процесів, розробку планів їх вдосконалення та підвищення операційної ефективності малого та середнього бізнесу.

3. Консалтинг з управління людськими ресурсами, спрямований на покращення кадрової політики, системи підготовки та атестації персоналу підприємств регіону.

4. Консультації з фінансового менеджменту, що мають на меті оптимізувати системи фінансового управління, а також покращити можливості контролю і мінімізації фінансових ризиків.

5. Консультації з інформаційних систем, які допомагають підприємцям впроваджувати ефективні системи управління інформацією та підвищувати якість доступної для них інформації [10].

Інноваційні підходи до соціального захисту безробітних громадян виходять за межі традиційних програм допомоги і включають новітні методи стимулювання працевлаштування та розвитку як професійних, так і особистих навичок. Серед таких підходів – розвиток гнучких систем навчання і перекваліфікації, надання фінансової підтримки самозайнятим, а також підтримка малого та середнього бізнесу. Ці заходи сприяють стабілізації рівня життя безробітних, створюючи умови для їхньої ефективної соціально-економічної адаптації.

Важливою складовою успішної соціальної політики є диверсифікація виплат із безробіття, яка передбачає індивідуалізований підхід і високий рівень захисту для осіб без альтернативних джерел доходу. Такий підхід дає змогу врахувати особливі потреби кожного безробітного, забезпечуючи не лише фінансову підтримку, а й можливості для професійного та особистісного розвитку. Це сприяє соціальній справедливості, солідарності та стабільності, що є необхідними для підтримання соціального благополуччя в суспільстві.

Подібні інноваційні стратегії успішно впроваджуються у провідних країнах, таких як США та Німеччина, і можуть бути ефективно адаптовані до особливостей Косівського регіону.

Одним із ключових викликів, що впливає на ситуацію із зайнятістю в регіоні, є безробіття, яке породжує не лише фінансові труднощі для громадян і їхніх сімей, а й може призводити до соціальної напруженості. Успішність діяльності центру зайнятості великою мірою залежить від здатності оперативно та ефективно реагувати на такі виклики, пропонуючи сучасні та дієві механізми соціального захисту населення.

До основних стратегічних напрямів, які мають значний вплив на результативність роботи Косівського центру зайнятості, можна віднести:

- розробку і впровадження програм підтримки підприємницької ініціативи, які включають навчання, менторство та фінансову допомогу особам, що бажають започаткувати власну справу;
- підтримку гнучких форм працевлаштування та перекваліфікації, що дозволяє безробітним швидко адаптуватися до потреб сучасного ринку праці;
- індивідуалізований підхід до надання допомоги безробітним, з урахуванням їхніх потреб, кваліфікації та життєвих обставин;
- підвищення інвестиційної привабливості регіону, що включає заходи з покращення бізнес-клімату, розвитку інфраструктури, зменшення адміністративного тиску на бізнес, а також підтримку малого та середнього підприємництва.

Такі дії не лише сприяють розвитку локальної економіки, а й формують стабільне середовище для зайнятості, залучаючи інвестиції та стимулюючи підприємницьку активність серед населення. Успішна реалізація цих стратегій дозволяє центру зайнятості стати дієвим інструментом розвитку трудового потенціалу регіону та зниження рівня безробіття.

Один із визначальних чинників успішності є впровадження комплексного підходу до матеріального й нематеріального стимулювання, який враховує не лише фінансові аспекти, а й індивідуальні досягнення, рівень інноваційності, внесок у загальний розвиток підприємства. Такий підхід сприяє формуванню

сприятливої робочої атмосфери, де працівники відчують підтримку, значущість своєї праці та отримують можливості для професійного зростання.

Особливе значення має розробка гнучких систем оплати праці, які дозволяють встановлювати преміальні виплати за досягнення конкретних результатів. Це мотивує учасників підприємницьких програм до більш активної участі в процесах розвитку бізнесу та самореалізації. Врахування особистих потреб і мотиваційних факторів працівників позитивно впливає на загальну продуктивність та задоволеність працею.

Крім того, вагомим чинником успішності є аналіз кращих практик у сфері управління, маркетингу, виробництва та інновацій. Використання такого досвіду дозволяє адаптувати перевірені стратегії до місцевого контексту та розширити можливості підприємств регіону для впевненого функціонування в умовах конкуренції.

Отже, поєднання ефективної системи мотивації з практикою впровадження передових управлінських підходів є важливою умовою для підвищення результативності діяльності Косівського центру зайнятості у сфері підтримки підприємництва та розвитку місцевого ринку праці.

Проміжна модель визначення мінімального розміру заробітної плати, що передбачає значне перевищення цього показника над прожитковим мінімумом та рівнем допомоги з безробіття, розглядається як один із ефективних механізмів стимулювання зайнятості. Такий підхід дозволяє зробити легальну працю більш привабливою, ніж перебування на обліку як безробітний, що сприяє активнішому поверненню громадян на ринок праці.

Крім того, вибіркова індексація заробітної плати, за якої розмір підвищення залежить від рівня доходів працівника, є дієвим способом зменшення соціальної нерівності. Повна індексація для працівників із низькими доходами дозволяє покращити їхній фінансовий стан і підвищити мотивацію до продуктивної праці. Водночас часткова індексація для осіб із високим рівнем доходу сприяє раціональному перерозподілу ресурсів та зміцненню соціальної справедливості.

Таким чином, політика у сфері оплати праці, яка враховує реальні економічні умови та соціальні потреби різних категорій населення, є важливим чинником успішності діяльності Косівського центру зайнятості у процесі підтримки підприємництва та забезпечення стабільності на місцевому ринку праці.

ВИСНОВКИ

У ході проведеного дослідження в рамках кваліфікаційної роботи було комплексно розглянуто теоретичні засади функціонування центрів зайнятості як важливої ланки державної політики сприяння зайнятості та розвитку підприємництва серед безробітних громадян.

У першому розділі роботи було з'ясовано, що центри зайнятості виконують низку функцій, спрямованих на активізацію економічної самореалізації громадян, зокрема через підтримку підприємницької ініціативи. Особлива увага приділена аналізу консультаційних послуг як однієї з основних форм такої підтримки. Консультації дозволяють не лише зорієнтувати майбутніх підприємців у законодавчому та фінансово-економічному полі, а й підготувати до викликів реального бізнес-середовища. Було також розглянуто нормативно-правову базу, що регулює процес надання консультаційних послуг, з акцентом на чинні акти законодавства України, які забезпечують цю форму державної підтримки.

У другому розділі на основі даних, отриманих з Косівської філії Івано-Франківського обласного центру зайнятості, проведено всебічний аналіз консультаційної діяльності. Зокрема, досліджено основні напрями консультаційної роботи, статистику звернень та характеристики цільової аудиторії, що звертається за консультаціями щодо відкриття власної справи. Важливо, що у процесі дослідження застосовувалися такі методи, як анкетування, інтерв'ювання та аналіз практичних кейсів, що дозволило отримати об'єктивну оцінку впливу консультацій на реальні результати підприємницької діяльності.

Результати аналізу свідчать про те, що консультаційна підтримка відіграє вагомую роль у підвищенні рівня обізнаності безробітних щодо започаткування власної справи, формує у них впевненість у власних силах і спонукає до активних дій. Більшість опитаних респондентів зазначили, що саме консультації з боку центру зайнятості дали їм імпульс до старту бізнесу або допомогли уникнути критичних помилок на початкових етапах діяльності.

У третьому розділі було розроблено низку практичних рекомендацій щодо вдосконалення консультаційної роботи у Косівській філії ІФОЦЗ, серед яких – посилення індивідуального підходу до клієнтів, розширення тематики консультацій, впровадження наставництва та післяконсультаційного супроводу. Також було визначено низку чинників, що найбільше впливають на успішність підприємницької діяльності серед осіб, які скористалися підтримкою служби зайнятості. Серед них – якість і повнота консультацій, рівень початкової підготовки безробітного, доступ до стартового капіталу, підтримка місцевої громади, мотивація до змін і готовність до ризику.

Загалом, за результатами роботи можна зробити висновок, що консультаційні послуги, надані центрами зайнятості, зокрема Косівською філією ІФОЦЗ, є важливим інструментом активної політики зайнятості, здатним не лише знизити рівень безробіття, а й забезпечити формування сталого середовища для розвитку малого підприємництва. Їх систематичне вдосконалення, інноваційне наповнення та інституційна підтримка здатні значно підвищити ефективність функціонування служби зайнятості як агента економічних змін у регіоні.

Список використаних джерел

1. Bonaventura, M., Ciotti, V., Panzarasa, P., Liverani, S., Lacasa, L., & Latora, V. (2019). Predicting success in the worldwide start-up network. *arXiv preprint arXiv:1904.08171*. URL: <https://arxiv.org/abs/1904.08171>.
2. Diia.Business. Дослідження привабливості регіонів України щодо відкриття власної справи під час війни та пандемії COVID-19. <https://business.diia.gov.ua/analytics/research/doslidzhennia-pryvablyvosti-rehioniv-ukrainy-shchodo-vidkryttia-vlasnoi-spravy-pid-chas-viiny-ta-pandemii-covid-19>.
3. ISO 9001 Debunking the myths. [Електронний ресурс] URL: <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100368.pdf>.
4. YOU/CONTROL/ ТОВ «КОСІВСЬКА ФІЛІЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ». URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/45015279/.

5. Артеменко, В. І. Консультаційні послуги та їх роль у розвитку малого бізнесу. *Журнал «Економіка і бізнес»*, 2021, №5, с. 102–108. URL: <https://www.businessukraine.com.ua/>.
6. Безбар'єрність: пріоритет надання послуг столичної служби зайнятості. (2024). *Київський міський центр зайнятості*. Retrieved from <https://kie.dcz.gov.ua/novyna/bezbaryernist-priorytet-nadannya-poslug-stolychnoyi-sluzhby-zaynyatosti>.
7. Безробітні будуть залучені до «Армії відновлення» України // Урядовий кур'єр. – 26 жовтня 2022 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/bitni-budut-zalucheni-do-armiyi-vidnovlennya-/>.
8. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами // Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Гришина Н. В. Державна служба зайнятості у сучасній системі органів публічної адміністрації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*, 2024, № 86(3), с. 42–47. DOI: [10.24144/2307-3322.2024.86.3.42](https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.42).
10. Д. С. Тесленко, Державне управління сферою зайнятості населення// Інвестиції: практика та досвід № 5-6/2022.- С. 57-63.
11. Державна служба зайнятості України. Грант на власну справу. <https://www.dcz.gov.ua/people/microdcz.gov.ua+1Краматорська міська рада+1>.
12. Державна служба зайнятості України. Звіт про діяльність Державної служби зайнятості за 2021 рік. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>.
13. Державна служба зайнятості України. Масштабне опитування роботодавців щодо потреб у кадрах. 2025.
14. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України

від 19 березня 2022 р. № 334 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334-2022-%D0%BF>.

16. Європейська служба статистики. URL: <https://ec.europa.eu>.

17. Завадських Г. М., Тебенко В. М. Практичні аспекти становлення соціального підприємництва в Україні. *Бізнес Інформ*, 2020, №11, с. 177-185.

18. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 № 5067-VI (зі змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/go/5067-17>.

19. Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. Відкриття та ведення власної справи як шлях соціально-економічної адаптації демобілізованих учасників АТО. Консультативна робота Ольги Красовської та Євгена Ангела. 2017.

20. Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність. Колективна монографія, Київ, 2020.

21. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf>.

22. Ковальчук О. (2023). Механізми державної підтримки малого підприємництва через служби зайнятості. Державне управління: удосконалення та розвиток, №9.

23. Кодекс законів України про працю затверджений Законом №322-VIII (322а-08) від 10.12.1971р. ВВР, 1971, зі змінами та доповненнями.

24. Колісніченко А.В., Семенова А.О. Підвищення ефективності логістичних процесів шляхом автоматизації управління логістичним підприємством в умовах цифрової трансформації. Політ. Сучасні проблеми науки. Київ, 2021. С. 49-50.

25. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на замовлення Програми ООН з відновлення та розбудови миру. Аналітичний звіт. 2020.

26. Конституцією України прийнятою 28.06.1996 № 254к/96-ВР.

27. КОСІВСЬКА РАЙОННА ФІЛІЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ. URL: <https://clarity-project.info/edr/41688353>.

28. Кочубаєва М.Г. Упровадження зарубіжного досвіду в державне регулювання соціального захисту населення в умовах економічної кризи / М.Г. Кочубаєва // Держава та регіони. – 2019. – № 3. – С. 203-207.

29. Краматорська міська рада. Грант 75 000 на власну справу: як отримати та що потрібно знати. <https://krm.gov.ua/grant-75-000-na-vlasnu-spravu-yak-otrymaty-ta-shho-potribno-znaty/Краматорська міська рада>.

30. Львівський обласний центр зайнятості. Гранти та компенсації для роботодавців: підтримка бізнесу на Бущині. <https://lviv.dcz.gov.ua/novyna/granty-ta-kompensaciyi-dlya-robotodavciv-pidtrymka-biznesu-na-bushchynilviv.dcz.gov.ua>.

31. Маршавін Ю. *Технологізація процесу надання соціальних послуг центрами зайнятості в умовах сучасного ринку праці*. Кваліфікаційна робота магістра. Запорізький національний університет, 2019.

32. Методичні вказівки до проходження виробничої практики для бакалаврів ОПП «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» / Уклад.: Н.І. Пилипів, Д.І. Шеленко, О.І. Ємець, Т.М. Романюк, В.В. Стефінін, Ю.І. Ціжма, О.А. Ціжма, С.І. Сологуб, І.Є. Боборикіна. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2025. 46 с.

33. Микитюк О. Я. Державне регулювання зайнятості населення: проблеми та шляхи вдосконалення. *Науковий вісник*, 2020. URL: <https://www.sciencejournals.com.ua/>.

34. Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи: колективна монографія / за наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк. Київ: НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2023. 334 с.

35. Національна академія державного управління при Президентові України. Консультаційні послуги для підприємців: стратегічний підхід та аналіз результативності надання. *Монографія*, 2023.

36. ОПЕНДАТАБОТ. ТОВ «КОСІВСЬКА ФІЛІЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ». URL: <https://opendatabot.ua/c/45015279>.

37. Організація охорони праці на підприємстві. URL: <https://pro-op.com.ua/article/378-organizatsiya-ohoroni-prats>.

38. Оцінювання адаптивності національної моделі надання соціальних послуг до європейських стандартів. Modern Science – Moderní věda. – Praha. – Česká Republika. – 2020. – № 10 – с. 81-95

39. Петренко І. (2022). Роль консультаційних послуг у сприянні підприємницькій діяльності безробітних. Економіка та держава, №5, с. 45-49.

40. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку: Розпорядження КМУ від 21 серпня 2019 р. № 686- р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitorin686r>.

41. Про зайнятість населення : Закон України № 803-XII від 1 березня 1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

42. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: Наказ Міністерства економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 № 2663. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>.

43. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30 вересня 2019 р. №722. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.

44. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 16 вересня 2022 р. № 6067 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/27750>.

45. Рейкін В.С., Макара О.В. Консалтинг в Україні: оцінка стану та тенденції розвитку. *Інфраструктура ринку*. 2020. Випуск 39. С. 97-101.

46. Саріогло В. Зовнішня трудова міграція в Україні: мотиви, масштаби, наслідки. Економічний аналіз. Тернопіль. 2019. Том 29. № 1. С. 36-43.

47. Серьогіна Н. О. Вплив процесів цифровізації на забезпечення зайнятості в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*, 2024, Т. 34(73), № 1, с. 50-56. URL: https://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2024/1_2024/50.pdf.
48. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/al>.
49. Тисменицька міська рада. Новини служби зайнятості: гранти для розвитку й відкриття власної справи. URL: <https://tsmth.gov.ua/novini-sluzhbi-zajnyatosti>.
50. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.
51. Фурс О. С., Гречко А. В. Дослідження процесу залучення інвестиційних ресурсів промисловими підприємствами в період пандемії COVID-19. *Бізнес Інформ*, 2022, №1, с. 107-113.
52. Шабанов Р.І. Особливості правового регулювання зайнятості населення в країнах Європи. *Науковий вісник*. 2019. № 1. С. 298-303.
53. Шевченко, Н. О. Управління проектами розвитку підприємництва в Україні: інноваційний підхід до консультаційної підтримки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*, 2022.
54. Як планують реформувати центри зайнятості? (2021). *Гречка*. Retrieved from <https://gre4ka.info/novyny/67185-yak-planuyut-reformuvati-tsentri-zajnyatosti/>.
55. Як служба зайнятості сприяє соціальному підприємництву. (2023). URL: <https://mig.com.ua/iak-sluzhba-zajniatosti-spryaie-sotsialnomu-pidpryiemnytstvu/>.

Додатки

Додаток А

Реєстраційні дані

Час витягу з ЄДР

15 березня 2025 р. о 12:10

Повна назва

КОСІВСЬКА ФІЛІЯ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

Компанія, до якої належить філіал

[ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ ОЦЗ](#)

Адреса

78600, Україна, Косівський р-н, Івано-Франківська обл., місто Косів, **вулиця Шевченка Т.**, будинок, 44^а

Пошта

ifocz@dcz.gov.ua

Телефон

[+380 \(34\) 272-21-04](tel:+3803412722104)

Директор

[Кічеряк Віталій Васильович](#)

Код ЄДРПОУ

45015279

Основний вид діяльності

[84.30 Діяльність у сфері обов'язкового соціального страхування](#)

Керівники з обмеженнями

Кічеряк Віталій Васильович

керівник

ЗГІДНО ДОВІРНОСТІ

<https://opendatabot.ua/c/45015279>